

**T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
SINIF EĞİTİMİ BİLİM DALI**

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ AHLAKI VE SORUMLULUK
BİLİNCİNE YÖNELİK BAKIŞ AÇILARI**

Yüksek Lisans Tezi

MEHMET KOCA

**AMASYA
Ağustos – 2022**

**T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
SINIF EĞİTİMİ BİLİM DALI**

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ AHLAKI VE SORUMLULUK
BİLİNCİNE YÖNELİK BAKIŞ AÇILARI**

**Hazırlayan
Mehmet KOCA**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Adem BAYAR**

AMASYA-2022

ETİK BEYAN

Tezimin içerdığı yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi AÜ Sosyal Bilimler Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin ortaya çıkması durumunda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. 15/08/2022

İmza

Mehmet KOCA

TEZ ONAY SAYFASI

Mehmet KOCA tarafından hazırlanan “Sınıf Öğretmenlerinin İş Ahlakı ve Sorumluluk Bilincine Yönelik Bakış Açıkları” başlıklı bu çalışma, 15/08/2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda jürimiz tarafından Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Temel Eğitim Ana Bilim Dalı Sınıf Eğitimi Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak **oy birliği** ile başarılı bulunarak kabul edilmiştir.

Jüri

İmza

Danışman : Doç. Dr. Adem BAYAR

Üye : Doç. Dr. Murat KURT

Üye : Doç. Dr. Fethi KAYALAR

ONAY

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım. 15/08/2022

Doç. Dr. Nevzat AYDIN
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ÖZET

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ AHLAKI VE SORUMLULUK BİLİNCİNE YÖNELİK BAKIŞ AÇILARI

Mehmet KOCA

Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Temel Eğitim Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Ağustos / 2022

Danışman: Doç. Dr. Adem BAYAR

Bu araştırmanın amacı; sınıf öğretmenlerinin iş ahlakı ve sorumluluk bilincine yönelik bakış açılarını derinlemesine incelenmektir. Sınıf öğretmenlerinin bakış açılarıyla iş ahlakı ve sorumluluk bilincini tanımlamak, iş ahlakı ve sorumluluk bilincini etkileyen faktörleri ortaya koymak, iş ahlakı ve sorumluluk bilincinin artmasına yönelik olarak çözüm önerileri getirmek hedefiyle bu çalışma yapılmıştır.

Araştırma nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Elde edilen çalışma, nitel araştırma yöntemi desenlerinden olgubilim deseni çerçevesinde hazırlanmıştır. Bu araştırmanın çalışma grubu amaçlı örneklem yöntemiyle tespit edilmiştir. Araştırmanın çalışma grubu, 2021/2022 eğitim öğretim yılında Amasya ili Merkez ve diğer ilçelerinde görev yapan sınıf öğretmenlerinden oluşan 20 yönetici ve öğretmen grubundan oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak 19 maddelik açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Covid-19 hastalığının insanlar arasında çabucak yayılan bir hastalık olduğu ve özellikle insanların birbirleriyle yakın temas ve mesafe durumunda oldukları zaman hastalığın çok çabuk yayıldığı bilindiğinden dolayı katılımcılarla yakın temas ve mesafe olmaması adına görüşmeler telefon veya zoom programları yoluyla yapılmış ve veriler bu yöntemlerle toplanmıştır. Katılımcıların görüşme sorularına gönüllülük esasıyla içten ve samimi bir şekilde cevaplamaları istenmiştir. Her bir görüşme ortalama 30-45 dakika aralığında sürmüştür. Yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen veriler betimleyici bakış açısına göre analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda veriler analiz edildiğinde katılımcılar öncelikle iş ahlakı kavramını; bir işi doğru yapmak, dürüstlük, etik, kurallar-ilkeler, sorumluluk, değerler olarak ifade etmişlerdir. Araştırma sonucunda katılımcılar iş ahlakını etkileyen faktörleri;

bireysel faktörler, çevresel faktörler ve toplum yapısı, sistemin kendisi, çalışma ortamı, içsel motivasyon, bireyin kendine olan saygısı ve sevgisi, sistemsel eksiklikler şeklinde belirtmişlerdir. Katılımcılar iş ahlakını arttırmak için; bilinçlenmek, eğitim almak, çalışma koşulları ve imkanların iyileştirilmesi, idarecilerin tutumları, eşit-adil olmak, motivasyon, veli eğitimleri, içsel ve dışsal motivasyon şeklinde ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenler sorumluluk kavramının tanımına yönelik; öğretmenler arasındaki gruplaşmaların olumsuz etkilerini en aza indirmek için ise; görev, öz denetim, değerler, adalet, üzerine düşen görevlerin yapılması, davranış ve öz denetimli olmak şeklinde ifade etmişlerdir. Araştırma sonucunda katılımcılar sorumluluk bilincini etkileyen faktörleri; aile, çevre, kişisel duygular, iç dürtü ve motivasyon şeklinde ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler sorumluluk bilincinin artırılmasına yönelik; görev bilinci, aile eğitimleri, eğitim-sorumluluk projeleri, etkinlikler, eşit ve adil olmak, yaptırım uygulamak, fazladan görev vermek, tecrübe aktarımı, etik değerler şeklinde ifade etmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: İş ahlakı, Sorumluluk bilinci, Etkileyen unsurlar, Çözüm önerileri

ABSTRACT

PRİMARY SCHOOL TEACHERS' PERSPECTIVES ON BUSINESS ETHICS AND RESPONSIBILITY AWARENESS

Mehmet KOCA

Amasya University, Institute of Social Sciences

Department of Elementary Education, M.A., August / 2022

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Adem BAYAR

The purpose of this Research is to examine in depth the perspectives of classroom teachers on business ethics and sense of responsibility. This study was conducted with the aim of defining business ethics and responsibility awareness from the perspectives of classroom teachers, revealing the factors affecting business ethics and responsibility awareness, and suggesting solutions for increasing business ethics and responsibility awareness.

The research was carried out with the qualitative research method. The obtained study was prepared within the framework of the phenomenology pattern, one of the qualitative research method designs. The study group of this research was determined by purposive sampling method. The study group of the research consists of 20 administrators and teacher groups consisting of classroom teachers working in Amasya Province Center and other districts in the 2021/2022 academic year. A semi-structured interview form consisting of 19-item open-ended questions was used as a data collection tool in the research. Since it is known that the Covid-19 disease is a disease that spreads quickly among people and that the disease spreads very quickly, especially when people are in close contact and distance with each other, interviews were made via telephone or zoom programs in order to avoid close contact and distance with the participants, and the data were collected by these methods. Participants were asked to answer the interview questions sincerely and on a voluntary basis. Each interview lasted between 30-45 minutes on average. The data obtained as a result of the studies were analyzed from a descriptive point of view.

When the data is analyzed as a result of the research, the participants firstly understand the concept of business ethics; doing a job right, honesty, ethics, rules-principles, responsibility, values. As a result of the research, the participants determined the factors affecting business ethics; individual factors, environmental factors and social structure, the system itself, the working environment, internal motivation, self-respect and love of the individual, and systemic deficiencies. In order to increase the work ethic of the participants; raising awareness, receiving training, improving working conditions and opportunities, attitudes of administrators, being fair-equal, motivation, parent training, internal and external motivation.

Teachers participating in the research aimed at the definition of the concept of responsibility; In order to minimize the negative effects of groupings among teachers; duty, self-control, values, justice, doing one's duty, behavior and self-control. As a result of the research, the participants determined the factors affecting the sense of responsibility; family, environment, personal feelings, inner impulse and motivation. In order to increase the awareness of responsibility of the teachers participating in the research; They expressed duty awareness, family trainings, education-responsibility projects, activities, being equal and fair, applying sanctions, assigning extra duties, transferring experience, and ethical values.

Keywords: Work ethic, Sens of responsibility, Influencing factors, Solutions

ÖN SÖZ

Çalışmalarımın her aşamasında bana zaman ayıran, değerli bilgilerini benimle paylaşan ve katkılarıyla beni yönlendiren, motive eden, hoşgörü, sabır, ilgi gösteren ve tecrübeleriyle yanımda olan danışmanım, değerli hocam Doç. Dr. Adem BAYAR'a teşekkürü borç bilirim.

Araştırma sırasında gerekli verilerin toplanmasında yardımcı olan tüm öğretmenlere, okul yöneticilerine, burada adını sayamadığım emeği geçen herkese ve her zaman desteğiyle yanımda olan sevgili babam Hasan KOCA'ya ve annem Emine KOCA'ya teşekkür ederim.

Mehmet KOCA

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN	i
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
ÖN SÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar DİZİNİ.....	xiii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiv

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu.....	2
1.2.Problem Cümlesi.....	5
1.3.Araştırmanın Amacı	5
1.4.Araştırmanın Önemi.....	6
1.5.Araştırmanın Sınırlılıkları.....	7

II. BÖLÜM

2.KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	8
2.1.Ahlak Kavramı	8
2.2.İş Ahlakı.....	12
2.3.Kant Deontolojik Teoriler.....	16
2.4.Sonuçsallık (Teleoloji).....	17
2.5.İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi	18
2.6.Sorumluluk Kavramı.....	20
2.7.Sosyal Sorumluluk	20
2.8.Kurumsal Sosyal Sorumluluk	22

III. BÖLÜM

3. YÖNTEM.....	24
----------------	----

3.1.Araştırmanın Yöntemi	24
3.2.Araştırma Grubu	25
3.3.Verİ Toplama Araçları	26
3.4.Verİlerin Toplanması	27
3.5.Verİlerin Analizi	28

IV. BÖLÜM

4. BULGULAR	31
4.1.İş Ahlakı Kavramının Zihinde Çağrıştırdığı Algılar	31
4.1.1. Bir İş Doğru Yapmak.....	31
4.1.2. Dürüstlük	32
4.1.3. Etik	32
4.2.İş Ahlakı Kavramının Tanımına Yönelik Düşünceler.....	32
4.2.1. Kurallar-İlkeler	33
4.2.2. Yapılan İş Layığıyla Gerçekleştirme	34
4.2.3. Sorumluluk	34
4.2.4. Değerler.....	34
4.3. İş Ahlakı Kavramı Yerine Kullanılan Kelimelere Yönelik Algılar	35
4.3.1. İş Etiği.....	35
4.3.2. Ahlak.....	35
4.3.3. Sorumluluk.....	36
4.3.4. Erdem	36
4.4. İş Ahlakı Davranışlarına Yönelik Düşünceler.....	36
4.4.1. Değerler Gözetilerek	37
4.4.2. Kanun ve Kurallara Uyma	37
4.4.3. Eşit-Adil Olmak	38
4.4.4. Verimli Olmak	38
4.4.5. Sorumluluk Almak	39
4.5. İş Ahlakını Etkileyen Unsurlara Yönelik Görüşler	39
4.5.1. Bireysel Faktörler	40
4.5.2. Çevresel Faktörler-Toplum Yapısı.....	40
4.5.3. Sistemin Kendisi	41
4.5.4. Çalışma Ortamı.....	41

4.6. İş Ahlakının Yeterliliğine Yönelik Algılar	41
4.6.1. İş Ahlakı Yeterli Düzeyde	42
4.6.2. İş Ahlakı Yetersiz Düzeyde	42
4.7. İş Ahlakının Arttırılmasına Yönelik Öneriler	43
4.7.1. Bilinçlenmek.....	43
4.7.2. Eğitim.....	44
4.7.3. Çalışma Koşulları ve İmkanlar.....	44
4.7.4. İdareci-Yönetici	44
4.8. İş Ahlakında Örnek Teşkil Eden Öğretmen Davranışları	45
4.8.1. Var	46
4.8.2. Yok	47
4.9. İş Ahlakının Arttırılmasında Yöneticilerin Görevleri.....	48
4.9.1. Eğitim-Seminer	48
4.9.2. Motivasyon.....	49
4.9.3. Çalışma Koşulları	49
4.9.4. Eşit-Adil Olmak	50
4.10. Sorumluluk Bilincine Yönelik Algılar	50
4.10.1. Görev	51
4.10.2. Öz denetim	51
4.10.3. Değerler	52
4.10.4. Adalet	52
4.11. Sorumluluk Bilincinin Tanımına Yönelik Düşünceler.....	52
4.11.1. Üzerine Düşen Görevlerin Yapılması	53
4.11.2. Davranış	53
4.12. Sorumluluk Bilinci Kavramının Yerine Kullanılabilecek Kelimelere Yönelik Algılar	53
4.12.1. Görev Bilinci.....	54
4.12.2. Mesuliyet.....	54
4.12.3. İşini Kuralına Göre Yapmak	54
4.13. Sorumluluk Bilinci Davranışlarına Yönelik Düşünceler	55
4.13.1. Öğrenciler	55
4.13.2. Aile.....	56
4.13.3. Yaşam	56
4.13.4. Kişisel Gelişim.....	57

4.14. Sorumluluk Duygusunu Etkileyen Unsurlar	57
4.14.1. Aile.....	58
4.14.2. Toplum-Çevre	58
4.14.3. Bilinç	59
4.14.4. Kişisel Duygular	59
4.14.5. Motivasyon-İçsel Dürtü.....	59
4.15. Kurumlarda, Çevrede Sorumluluk Duygusunun Yeterliliğine Yönelik Düşünceler ...	60
4.15.1. Sorumluluk Bilinci Yeterli Düzeyde	61
4.15.2. Sorumluluk Bilinci Yetersiz Düzeyde	61
4.16. Sorumluluk Bilincini Arttırmaya Yönelik Düşünceler	61
4.16.1. Görev Farkındalığı	62
4.16.2. Ailelerin Bilinçlendirilmesi	63
4.16.3. Etik Değerler	63
4.16.4. Eşitlik	63
4.16.5. Eğitim.....	64
4.17. Sorumluluk Bilincinin Arttırılmasında Örnek Teşkil Eden Öğretmen Davranışları ..	64
4.17.1. Var	65
4.17.2. Yok	67
4.18. Sorumluluk Bilincinin Arttırılmasında Yöneticilerin Görevlerine Yönelik Düşünceler	67
4.18.1. Eğitim-Sorumluluk Projeleri	68
4.18.2. Etkinlikler	68
4.18.3. Eşitlik	69
4.18.4. Yaptırım Uygulamak.....	69
4.18.5. Fazladan Görev Vermek	69

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA	71
-------------------	----

VI. BÖLÜM

6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	73
6.1. Sonuç	73
6.2. Öneriler.....	75
6.2.1. Eğitim-Öğretim Uygulayıcılarına Öneriler	75
6.2.2. Gelecekte Yapılacak Araştırmalar İçin Araştırmacılara Yönelik Öneriler	76

KAYNAKÇA.....	77
EKLER.....	82
Ek 1. Etik Kurul İzni.....	83
Ek 2.Araştırma İzni Onayı	85
Ek 3.Veritoplama Aracı	87
Ek 4.Özgeçmiş Sayfası	89



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Ahlakî Muhakeme Gelişimi	10
Tablo 2. Olgunlaşma Dönemleri.....	11
Tablo 3. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler	25
Tablo 4. Katılımcıların İş Ahlakî Kavramının Zihninde Çağrıştırdıkları Algılar	31
Tablo 5. İş Ahlakî Kavramının Tanımına Yönelik Düşünceler	33
Tablo 6. Katılımcıların İş Ahlakî Kavramı Yerine Kullandıkları Kelimelere Yönelik Algıları	35
Tablo 7. İş Ahlakî Davranışlarına Yönelik Düşünceleri	37
Tablo 8. Katılımcıların İş Ahlakını Etkileyen Unsurlara Yönelik Görüşleri	39
Tablo 9. Katılımcıların İş Ahlakının Yeterliliğine Yönelik Algıları	42
Tablo 10. İş Ahlakının Arttırılmasına Yönelik Çözüm Önerileri	43
Tablo 11. İş Ahlakî Arttırılmasında Örnek Teşkil Edecek Öğretmenlerin Davranışlarına Yönelik Düşünceler	45
Tablo 12. İş Ahlakının Arttırılmasında Yöneticilerin Görevlerine Yönelik Algılar	48
Tablo 13. Katılımcıların Sorumluluk Bilincine Yönelik Algıları	50
Tablo 14. Katılımcıların Sorumluluk Bilincinin Tanımına Yönelik Düşünceleri	52
Tablo 15. Sorumluluk Bilinci Kavramı Yerine Kullanılabilecek Kelimelere Yönelik Düşünceler	54
Tablo 16. Katılımcıların Sorumluluk Bilinci Davranışlarına Yönelik Düşünceleri	55
Tablo 17. Katılımcıların Sorumluluk Duygusunu Etkileyen Unsurlara Yönelik Düşünceleri	57
Tablo 18. Katılımcıların Kurumlarda ve Çevrelerinde Sorumluluk Duygusunun Yeterliliğine Yönelik Düşünceleri	60
Tablo 19. Katılımcıların Sorumluluk Bilincini Arttırmaya Yönelik Düşünceleri	62
Tablo 20. Sorumluluk Bilincinin Arttırılmasında Örnek Teşkil Edecek Öğretmenlerin Davranışlarına Yönelik Düşünceler	64
Tablo 21. Katılımcıların Sorumluluk Bilincinin Arttırılmasında Yöneticilerin Görevlerine Düşünceleri.....	67

KISALTMALAR DİZİNİ

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

TDK: Türk Dil Kurumu



I. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Sosyal bir varlık olan insan, toplumla iç içe yaşamış, en eski yıllarda bile toplu yaşamını sürdürmüştür. İnsanın ile birlikte toplum da tarihin eski dönemlerin bugüne kadar bulunmuştur ve ileri tarihlerde de değişim ve gelişim içerisinde bulunacaktır. Toplum içerisinde medeni bir yaşam için en gerekli erdemlerden bazıları “Ahlak” ve “Sorumluluk Bilinci”dir (Uğur, 2009). Ahlak: yaşanılan dönemde belirli toplum veya toplumlar tarafından benimsenmiş, insanların aralarındaki ilişkiyi düzenleyen töre ile ilgili eylem kurallarının, ilkelerinin ve yasaların toplamıdır. Ahlakın ortaya çıkmasındaki en büyük etken topluma kötü etkisi bulunmadan insanların davranışlarının belirli bir düzende olması amacıyla ortaya çıkmaktadır (Arslan, 2012).

Sağlıklı bir toplumun yapı taşı olan değerler arasında eğitimin önemi ve ahlak kavramının yanı sıra sorumluluk bilinci de büyük yer arz etmektedir. Din açısından bakıldığında İslam’da sorumluluk özelliği ile ahlak erdemi aynı kategoride yer almaktadır. Bu iki kavram bir olarak görülmektedir. Ahlak ve sorumluluğa yönelik olarak hayatın amacını taşıyan konular net bir eğitim politikası ile birlikte sağlam ahlak anlayışı düzeyinde olmalıdır. Bu yönden bakıldığında ahlaklı bir birey, sorumluluklarını bilen ve eyleme dökebilen birey ahlaklı birey olarak adlandırılmaktadır. Kapsamları açısından bu kavramlar birbirine yakın olarak görülmektedirler (Çağlayan, 2015).

Sorumluluk bilinci ve iş ahlakı toplumu doğrudan etkileyen özelliklerdendir. Bu anlamda eğitim ve öğretim süreci içerisinde sorumluluk ve ahlak kavramlarının küçük yaşlardan itibaren kazandırılarak topluma fayda sağlayan bireyler yetiştirmek açısından önem taşımaktadır. Eğitim hem sınıf öğretmenlerinin gelecek nesilleri doğru hazırlaması ile hem de eğitimi verecek olan kişilerin üniversite kurumlarında bilimsel olarak yetişmeleri ile mümkün olmaktadır. Sosyal ve ekonomik anlamda gelişmiş ülkelerde iş ahlakı ve sorumluluk bilinci büyük ölçüde gelişmiştir. Bu etkenler temel olarak toplumda varlığını sürdürmeli ve tanımlarına uygun olarak öğretilip gerçekleştirilmelidir. Sınıf öğretmenlerinin de toplumun ve ülkenin refahını arttırmak üzere topluma kazandırılan bireylerde sorumluluk ve iş ahlakı erdemlerinin eğitimini gerçekleştirmesi gerektiği beklenmektedir.

1.1. Problem Durumu

Ahlak hem insan özelinde hem de toplumsal açıdan farklı farklı boyutları içinde barınmaktadır. Bu boyutlar genel itibariyle felsefe, ekonomi, din, hukuk vb gibi birçok alanı içermektedir. İnsan doğası gereği hem bedensel hem de psikolojik gereksinimlere sahiptir. Bu duruma yönelik olarak insanın sahip olması gereken düşünceleri ve yapması gereken eylemleri ifade eden bir kavram olarak önümüze çıkmaktadır. Fakat ahlakın yalnızca diğer bireylerle iletişim şekline daha çok, insanın kendisini ilgilendirmektedir. Bu durum da çevresi ve canlıların tamamıyla olan etkileşiminde ahlaklı davranması gerektiği vurgulanmaktadır (Arslan, 2019).

Ahlak, bireylerin ve toplumun birbirleriyle ilişkilerinin gelişmesinde ve oluşmasında her zaman aranan bir kriter olmuştur. Bireylerin eylemlerini, erdemlerine göre düzenlemesinde yardımcı olmaktadır. Bir düşüncenin eyleme dönüştürülmesinde veya eylem olarak yapılmaması gerektiğinde doğru-yanlış, iyi-kötü gibi değerlendirmeler etrafında düşünülmektedir. Ahlak genel anlamda; insanın kendisiyle, diğer insanlarla, kurum ve toplumla ilişkilerinde gerçekleşen uyum, iş birliği, dayanışma katarak ülkenin sosyal-ekonomik istikrarını ve ilkelerini korumaya ve arttırmaya yönelik bir değer bütünüdür (Bakirov, 2005).

Ahlakın kapsamına başka bir açıdan yaklaşıldığında, her bireyin belirli davranış kuralları olduğu gibi toplumsal yaşamda birliği sağlayan ahlaki ilkeler de net bir şekilde belirtilmelidir. Sosyal anlayış içerisinde olan ahlak kavramı, farklı kültürlerde ve farklı ilkelerle belirlenmektedir. Bununla birlikte toplum içerisindeki doğru ve yanlış eylemleri biçimlendirerek yalnızca bir bireyi ilgilendirmeyip toplumdaki kurallar bütününe oluşturmaktadır (Özen, 2011).

İnsanların yapmaları gerekenleri belirleyen ahlak ilkesinin yanında, bu davranışları ve eylemleri düşünen ahlak felsefesi ile 'ne yapmalıyız' sorusuna yönelerek yaşamın içindeki ahlaki durumları açıklamaya çalışan ahlak metafiziği bulunmaktadır. Ahlak felsefinde toplumda hangi davranışların yapılması gerektiği dinler ile birlikte önemli bir araştırma alanı olmaktadır. Temele inildiğinde bütün dinler belirli bir ahlak sistemine ve insan yapısının nasıl olması gerektiği öğretisiyle hareket ederler. Dinlerin spesifik olarak iki alanda düzeltilmesi görülmektedir. Bunlar:

- İnsan ile tanrı arasında etkileşim için insan ve insan arasındaki etkileşimin düzenlenmesidir

- Bu düzenlenme için insanların neler yapması ve neleri düşlemesi gerektiğini aktarırlar (Arslan, 2012).

Ahlakın uygulanması ve kurumlara taşınmasıyla beraber iş ahlakı kavramını ortaya çıkarmaktadır. İş konusu ile ilgili her durumun içinde yer alan iş ahlakı en eski insanlığa kadar gidebilmektedir. Bu duruma bakılarak çiftçinin dinlendirmesi gereken toprağı işlemesi, müteahhittin ruhsatsız kat çıkması, kuyumcunun gramdan eksik vermesi, bir işi yaparken yasada belirlenen maddelere göre yapılmaması veya işi yapanın gereğinden fazla ücret alması gibi örnek durumlar iş ahlakına aykırı davranışlara örnek olarak gösterilmektedir (Torlak ve Erdemir, 2013).

İş ahlakına yönelik araştırmalar daha çok 20. yüzyıl başlangıcında Amerika ve Avrupa'daki liberalitelerin güçlerinden düşmesi ve sosyalizm akımı anlayışının güçlenmesiyle başlamaktadır. Bu zaman dilimiyle denk zamanda işletmecilik mesleğı ortaya çıkmıştır. Sosyalizm ve liberal gruplar arasında artan tartışmalar sonucunda da iş yerlerinin ve işletmecilik mesleğinin hedeflerine yönelik olarak toplum üzerindeki olumlu veya olumsuz etkilerin neler olması gerektiğı sorusunu ortaya çıkarmıştır. Bu durumların sonucunda ise işletmecilik iş yapısındaki ahlakın üzerine düşünceler başlamıştır (Arslan, 2012). İş ahlakının artması ile birlikte doğru yönlendirmeler ve planlar ile toplumun ve ülkenin de gelişmesine yardımcı olmaktadır. İş birliğı çalışmasına ve istikrarın sağlanmasında büyük rol oynayan iş ahlakı, artan gelirler ile sosyal sorumluluğı çerçevesinde topluma katkıda bulunmayı sağlamaktadır. Kurumlarda gelişen iş ahlakı çalışan streslerini azaltarak, özgüven sağlanmasına olanak vermektedir. Bir başka yönden bakıldığında iş ahlakı; toplum ahlakının azalmasına engel olarak, hukukun üstünlüğünü kabul görüp, kurumlarda yanlış eylemlerin oluşmasını ve kurumların halk ve finans yönünden değerinin artmasına da olanak sağlamaktadır (Özen, 2011).

Sorumluluk, Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre *"Kişinin kendi davranışlarını veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi, sorum, mesuliyet."* olarak tanımlanmaktadır. Doğrudan gözlenilen ve eyleme dönüştürülen bir erdem olarak sorumluluk, çocuk yaştan itibaren aşılınmaya başlanmaktadır. Sorumluluk, günlük yaşantıda ve insan hayatının bütününde var olmaya ve gelişmeye devam etmektedir (Ay ve Dal, 2014). Sorumluluk kavramı insandan insana veya olaylardan olaylara farklılık gösteren bir durumdur. Sorumluluk bazen zorla yapılan bir davranış bazen de mutluluk veren bir davranış olarak kişiden kişiye değişmektedir. Örnek olarak bir hemşire için ellerini temizlemek sorumluluk kapsamı içerisindeyken, bir başka kişi için ellerini yıkamak bir sorumluluk alanı olmayabilir (Ulu, 2007).

Farklı tanımları olan sorumluluk kavramı ilk olarak insanların davranışlarında öz bilincin açık olması ve kendi eylemlerini denetleyebilmesi durumunu düşündürmektedir. Tanım olarak bakıldığında yaşam becerileri arasında yer alan sorumluluk; çocukların disiplin algılarının gelişmesinde ve öğrenmenin yaşam boyu devam etmesinde önemli bir durumdur ve sorumluluk çocuklara aileden, okul yaşamından, toplum yapısından kazandırılan bir beceridir (Taşdemir ve Dağıstan, 2014).

Bu amaca yönelik olarak eğitim sistemimizde sosyal bilgiler öğretimi dersi bulunmaktadır. Bu ders çerçevesinde eğitimde gerekli üst düzey becerilerin verilmesi amaçlanmaktadır. Bu derste asıl amaç çocuğa toplumsal bir kişilik kazandırmaktır. Bu kişilik iyi bir vatandaş olma özelliğini de kapsamaktadır. Bu derste kazandırılmak istenilen değerler bulunmaktadır. Bu değerler; özgürlük, adaletli olmak, kanunlara uymak, çalışkan olmak, dürüst olmak, çalışkan olmak, misafirperver olmak, estetik ve hoşgörülü olmak gibi daha birçok değeri içermektedir. Bu ders çerçevesinde birey, toplumda nasıl davranması gerektiği, topluma karşı yapması gereken eylemlerin neler olduğu, kendisine ve ailesine yönelik sorumluluklarını bilmesi ve devlete, yasalara karşı üstüne düşeni yapması gerektiğini öğretmektedir. Birçok eğitim sisteminde sorumluluk önem arz eden ve üstüne düşülen bir değer olarak verilmektedir (Ay ve Dal, 2014).

Sorumlu olabilmek için belirli bazı özellikler ve şartlar yerinde olmalıdır. Bunlar:

- Üstüne düşeni özgür irade ile görev edinmek
- Düşünebilme yeteneğine sahip olması
- Yapılan davranışların hukuken ve ahlak açısından ne anlama geldiğini, doğruluğunu ve yanlışlığını bilmek, davranışlarının sonuçlarını bu açılarından değerlendirerek olumlu veya olumsuz anlamda da oluşsa sorumluluğu üstlenebilmek,
- Güvenilir insan imajına sahip olmak (Şahan, 2011).

Bireysel sorumluluk ile sosyal sorumluluğun birbirlerine çok yakın oldukları söylenebilmektedir. Bireyin hem kendisine hem de çevresine karşı bir sorumluluğu bulunmaktadır, çevresine sorumluluğunu etkileyen faktörler bir yandan da topluma ve ülkesine karşı sorumluluğunun başlangıç noktasını oluşturmaktadır. Bireyin sosyalliği arttıkça eylem ve davranışlarıyla etkilediği çevre de doğrusal olarak artmaktadır. İster aile içinde veya kurum içinde yaşananlar olsun isterse çevre kirliliğine yönelik yaklaşımı ve kurallar bütünü olsun bireysel sorumluluk üzerinde derinlemesine etkileri bulunmaktadır.

Bu sorumluluklar kültürden kültüre değişmekte de olsa birlikte değerlendirilmektedirler (Torlak, 2012).

1.2. Problem Cümlesi

Bir toplumun temel yapı taşının eğitim olduğu ve eğitimi alan kişilerden daha fazla eğitim veren bireylerin, öğretmenlerin, örnek davranışlarla toplumu ileriye götürmesi gerekmektedir. Eğitimin olmazsa olmaz ilkelerinden ikisi ise iş ahlakı ve sosyal sorumluluk kavramları olarak ifade edilmektedir. Topluma kazandırılması gereken geleneksel özelliklerin yanı sıra, evrensel ilkelerinde kazandırılması önem arz etmektedir. Etik ilkeler, sevgi, saygı, dürüstlük, doğruluk ve adalet kavramları eğitimle beraber toplumu bir arada tutarak yaşama destek sağlamaktadır. Evrensel ilkeleri destekleyen iş ahlakı ve sosyal sorumluluk kavramları ülke ve toplum gelişimine katkıda bulunmaktadır (Dönmez ve Özkul, 2020; Karataş, 2013). Öğretimin yanında hayat boyu devam eden eğitim sürecinde toplumun içinde süregelen yaşamda işletmeler ve şirketlerde iş ahlakı ve sosyal sorumluluk anlamında bulundukları ülkeye örnek teşkil etmek mecburiyetindedirler. Bu sebeple şirketler; toplumda göz önüne çıkmak, toplumun gelenek ve alışkanlıkları ile beraber örnek teşkil ederek iş ahlakının ve sosyal sorumluluğun yaşamın her yerinde olmasına yardımcı olması gerekmektedir (Özen, 2011).

Yapısal olarak bozulmaya yüz tutmuş toplumlara bakıldığında iş ahlakı ve sosyal sorumluluk kavramlarından uzak oldukları ve eğitim seviyelerinin de bu duruma bağlı olarak düştüğü düşünülmektedir. Evrensel ilkeler, sevgi, saygı, adalet toplumu güçlendiren kavramlardır. Eğitim ve öğretim basamaklarında ise bu ilkeler ve değerlere yer verilmelidir. Durumlara bu yönden bakıldığında iş ahlakı, sosyal sorumluluk bilinci, evrensel ilkeler gibi değerler büyük önem arz etmektedirler. Bu nedenlerden dolayı, eğitim ve öğretim kademelerinde bu değerlerin varlığını anlamak ve bu değerleri arttırıp toplumun etkilenmesini sağlamak amacıyla “İlkokul öğretmenlerinin iş ahlakı ve sorumluluk bilincine yönelik bakış açıları nelerdir?” konusu bu çalışmanın problem durumunu oluşturmaktadır.

1.3. Araştırmanın Amacı

İnsan en temelde, yaşamak ihtiyacı ve iç güdüsüyle yoluna devam etmektedir. Yaşamın bir parçası belirli nesneleri elde etmek ile geçmektedir. Bu süreçte ve yaşamının her alanında ahlaki yapısı insan için önemli bir yer tutmaktadır. Eylemlerin doğruluğu ve

yanlışığı insanların kendi kararları ile aldığı düşünceler olarak ifade edilemez. Bu eylemlerin ahlaki boyutunun değerlendirmesini yapan tek yer vicdandır. Vicdan, doğru ile yanlışı birbirinden ayırabilmektedir. İçsel tartışmalar, acılar, şeref ve onur kavramları gibi önem arz eden durumlar vicdan ile ölçülmektedir. Vicdanı doğru kullanmak ise akıldan geçmektedir. Bu iki önemli kavramın etkileşimi ile beraber doğru ve yanlışı birbirinden ayrılabilir. Hem iyiye hem de kötüye yönelik açıklamalar bu şekilde ifade edilebilmektedir (Uğur, 2009).

Toplum yapısındaki iyi ve kötü olaylar, düşünceler ve gruplar arasında da ahlak ve sorumluluk göz ardı edilebilecek kavramlar değillerdir. Toplum yapısının sağlamlığı, ülkenin gelişimi temelden en üst yöneticiye kadar ahlak ve sorumluluğun önemi aktarılmalıdır. Bu anlamda araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin iş ahlakı ve sorumluluk bilincine yönelik bakış açılarını derinlemesine incelemektir. Çalışmada bu genel amaca yönelik olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır: Katılımcılara göre:

- İş ahlakı ve sorumluluk kavramının tanımı nedir?
- İş ahlakını ve sorumluluğu etkileyen faktörler nelerdir?
- İş ahlakının ve sorumluluğun artmasına yönelik olarak neler yapılabilir?

1.4. Araştırmanın Önemi

Ahlak, sadece insanın tek başına düşündüğü ve inandığı fikirler değildir, aynı zamanda yaşadığı kültür tarafından benimsenen ve etkileşim halinde olarak paylaşılan bir değerlerdir. Sosyal bir bütünün parçası olarak değerlendirilmektedir. Sosyal kurumlar da ahlak erdemi olmadan sürekliliğini sağlayamamaktadırlar. Ülkelerin ve toplumların karşılaştığı birçok sorunda (ekonomik, sosyal, politika) ahlakın eksikliği temelde yer almaktadır. Yeni dünyada ise belirli ahlak ilkeleri kabul görülüp diğer yandan bazı ahlak ilkelerinin de yıkılmaya çalışıldığı görülmektedir. Eski tarihlerde kabul görülen bazı ahlaki değerler şimdiki zamanda fazlasıyla sorgulanmaya başlanmıştır. Modern dünya bir yandan ahlakı kabul ederek diğer yandan ise ahlakı yıkmaya çalışarak ilerlemektedir. Bu durumun sonucu olarak doğru ve yanlışı algıları karıştırılmaya başlanmış vaziyettedir. Fakat toplum değişimle birlikte akla dayanan bir ahlak anlayışına istekte bulunmaktadır (Arslan, 2012; Özen, 2011; Özgener, 2008;).

Sorumluluk ise kişinin görev olarak aldığı iş veya yaptığı eylemin hesabını verebilme durumu olarak tanımlanmaktadır. Sosyal sorumluluk ise kuruluşların ülkeye ve

toplumun finans durumlarına hasar vermeden faaliyetlerini devam etmesidir. Başka bir tanımla; kuruluşların kanunlara, iş ahlakına, örgütte çalışanların ve örgüt dışındakilerin beklentilerine uygun bir şekilde çalışma planı yürütmesi olarak tanımlanmaktadır (Alp, 2019; Demir ve Songür, 1999).

Ahlak ve sorumluluk gerek birey için gerekse toplum için önem arz eden unsurlardır. Toplum içerisinde ahlak ve sorumluluğun artmasıyla birlikte ülke kalkınması, sosyalliği, ekonomik özgürlüğü gibi birçok alanda gelişmelerin arttığı görülmektedir. Bunlara bağlı olarak ahlak ve sorumluluk gelişen veya gelişmekte olan ülkeler için büyük önem taşımaktadır. Bu erdemlerin çocukluk eğitiminden itibaren verilerek ilkokullarda sosyal bilgiler eğitimi dersi ile artırılması çalışılmaktadır. Alan yazına bakıldığında iş ahlakı ve sorumluluk kavramlarına yönelik olarak fazlasıyla araştırma bulunmaktadır ancak eğitim alanında bu araştırmalar kısıtlıdır. Bu araştırmada bu dersleri işleyen öğretmenlerin ahlak ve sorumluluk açısından fikirlerinin yansıtılması istenilmektedir. Araştırmanın bu nedenle alanyazında özgün değerinin olduğu düşünülmektedir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Bu araştırma 2020-2021 yılı Millî Eğitim Bakanlığı'nda görev yapmakta olan sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır.
- Bu araştırma verileri çalışmaya katılan öğretmenlerin verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

II. BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Her toplumda insan, yaşamını sürdürmekle yükümlü bir varlıktır. Yaşam, insan açısından en doğal olan ve gerekli duygusudur. Toplum içerisinde yaşamak ve insanın kendi sürecini tamamlarken içinde bulunduğu çevre bireyin ahlak yapısını oluşturmaktadır. Birey, bir eylemi gerçekleştirdiğinde ahlaklı olup olmadığını doğal yeteneklerle ayırt etmek güçtür. Bir eylemin ahlaklı olup olmadığını anlamak; o eylemi gerçekleştiren akıl ve mantıkla beraber, iyi ve kötüyü birbirlerinden ayıran vicdanla ilişiktir. Ahlaklı bir birey olmak tamamıyla vicdana, ahlakta faydalı ve zararlı eylemlerin bilincinde olmak ise vicdan adı altındaki akla aittir (Uçar, 2007).

Ahlak günümüzde sürekli gündemde bir konu olmasına karşın bireyler bu kavramlara genellikle öznel bakış açısıyla bilinç oluşturmışlardır. İnsanlar arasında farklı ahlak kuralları bütünü görülmektedir. Bu durumun sebebi ise ahlak kavramının net bir tanım ve değişkenlere sahip olmamasından kaynaklanmaktadır. Bireylerin algıları ve kültürel kalıplaşmış tabulara bağlılığı yapıya göre farklılık göstermektedir (Pirçek & Özdemir, 2020).

2.1. Ahlak Kavramı

Ahlak kavramı bir yandan da toplumda belirli bir çerçevede gerçekleştirilen davranışlar ve davranışların kurallar bütünü ile ilgilenen felsefe ya da güzel huylar şeklinde tanımlanmaktadır (Ömür,2010).

Ahlak felsefesinde yapılması gereken eylemlerin neler olduğuna dair fikirler aranmasında dinler önemli etkiye sahiptirler. Çünkü dinlerin tümü, yapı bakımından bir ahlak düzenidirler ve bireylerin, bilinç ve eylemlerine bir sistem gerektiği görüşündedirler. Dinler genel olarak birçok temel başlığı barındırdığı gibi, ahlakın da dinler içerisinde alınıp olduğu kalıp sistemler bulunmaktadır. Dinler, bireyler ve metafizik arasındaki bağlantıyı kalıp olarak buna uygun bir düzen önermektedirler. Ancak Ahlak insanların

dünya yaşamındaki ilişkilerini etkilemektedir. Temel olarak ahlakın içinde, verilecek zararları engellemek veya zararı en aza indirmeyi hedeflemektedir (Arslan,2012).

Tutkuların gelişimini sağlayan fenomenlerin tartışması gibi faydalı olacaksa pratik felsefe anlayışına ihtiyaç duyulmaktadır. Descartes bilinen analogi felsefi sistemini bir ağaca benzeterek sunmaktadır. Bu durumda felsefe bir ağaçtır. Kökleri metafiziği, gövdesi fiziği ve gövdeden uzanan dallar ise bütün bilimleri oluşturmaktadır. Bu ağaçta 3 temele indirgenmiş prensipler vardır; Tıp, mekanik ve ahlak. Ahlak tarafından en yüksek düzeyde ve en mükemmel sistem ile alınmalıdır ki diğer bilimler hakkında önceden varsayılan ve sonucunda sağlam bilgeliği elde edebilir (Stone, 2005).

Günlük dil kullanımında ahlak ve etik kelimeleri birbirleriyle karıştırılan sözcüklerdir, fakat felsefe yönü ile yaklaşıldığında ayırım yapmak önemlidir. Bu durumu kısaca belirtmek gerekirse; etik, doğru ve yanlışın teorisi olarak adlandırılırken ahlak ise etik kavramının pratiği olarak nitelendirilmektedir. Ahlaki değil, etik ilkeler ve etik değil ahlaki davranış yönüyle bahsetmek bu durumu daha doğru hale getirmektedir. Etik, bireyin yaşanılan durumla ilgili savunduğu değeri kapsarken, ahlak ise bu durumu yaşama yansıtma tarzı olarak tanımlanmaktadır. Etik kavramı büyük resmi bize gösterirken, ahlak ise resmin ince detaylarına dair çözümlmeleri bize sunmaktadır, durum içerisindeki ayrıntıları ilgilime sunmaktadır (Billington,2003).

Etik ve ahlak kavramlarına bakıldığında bu kavramlar arasındaki ayırım eylemin kaynağında bulunmaktadır. Seçimlerimiz, düşüncelerimiz, karar ve varsayımlarımız ahlaki karakteri oluşturarak içsel bir durumdur, öz kontrol olarak da adlandırılmaktadır. Fakat bu durumun yanı sıra geleneklerin, törelerin ve kültürün bize sunduğu hayat biçimi ahlakta kontrol dışında olan ve dış kontrol esaslıdır (Bakirov, 2005). İnsan davranışlarında etkili olan çevre faktörü ahlaka yönelik birçok faktörü içinde barındırarak psikolojinin nasıl etkilendiğini de araştırılmaktadır. Karşılaştırmalı çevre araştırmalarında özellikle oluşan çevre faktörü büyük bir rehber olmaktadır. Bununla beraber araştırma süreçlerinde daha fazla faktörü ortaya çıkararak yeni değişkenleri sunmaktadır (Güngör, 1998).

Ahlak ve ahlakın gelişimi açısından tarihsel yönüyle ele alındığında konu bakımından din adamlarının ve filozofların fikirlerine rastlanmaktadır. Spinoza'nın ahlak kavramında tanrı ile doğanın birleşimi yer alarak bilgiyi insanın doğaya hâkim olmasına bağlamaktadır. Bu birleşimi sağlayan ve bilgili insan erdemli insan olarak nitelendirilerek iradesinin sağlam olduğu düşünülmektedir. Sokrates ve Platon erdemi bilgili olmaya dayandırmaktadırlar. Aristo ise ahlak ile akıllı bütünleştirerek, akıllı hareket etmek olarak

ifade etmiştir. Aristo'ya göre birey, gerçek ahlaka yılmadan daha fazla çalışarak ve uygulama yaparak erişileceğini söylemiştir (Akt. Altınbaş, 2012).

Ahlak gelişimi bilişsel, davranışsal ve duygusal açılardan 3 temel başlık altında açıklanmaktadır. Bilişsel olarak bakıldığında, bireyler eylemlerinin gerçekleştirilip gerçekleştirilmeyeceğinin doğruluğunu düşünmektedirler. Kavramların, düşüncelerin, değer ve davranışların ve tutumların temeli bilişsel gelişimin içinde yer almaktadır. Davranışsal olarak bireyler eylemlerinin sonuçlarını ve nedenlerini belirleyebilecek, akıl yürütmeleriyle eylemlerin iyi veya kötü olduğunu değerlendirebilecek ve davranışlarının tutarlılığının bilincinde hareket edebilmektedirler. Duygusal açıdan bakıldığında ise bireyler eylemlerinin sonuçlarında veya nedenlerinde doğru ve yanlış olmaksızın 'duygular' ile davranışlarının gerçekleştirilmesidir. (Gander & Gardiner, 2004).

Ahlaki gelişim bireyin çocukluğundan beri süregelen ahlaki muhakeme gelişimi, Kohlberg (Akt. Arslan, 2012) tarafından şu şekilde tanımlanmaktadır:

Tablo 1. Ahlaki Muhakeme Gelişimi

Yaş Grubu	Gelişim Düzeyi	Ahlaki Akıl Yürütmenin Temelleri
1.Aşama: Çocukluk Dönemi	Cezadan kaçma, güce itaat etmek	Ben merkezci muhakeme etme
2.Aşama: Okul Öncesi Dönem	Ödül arayışı, kendini düşünme, karşılıklı eylem	Ben merkezci muhakeme etme
3.Aşama: İlk Gençlik	Sosyallik, çevre, okul, arkadaş	Grup merkezci muhakeme etme
4.Aşama: Yetişkinlik Dönemi	Toplum, gelenek, kültür, hukuk	Toplum ve hukuk merkezci muhakeme etme
5.Aşama: Olgun Yetişkinlik	Geleneklerin dışındaki ahlaki felsefeler, insan hakları, anayasa	İlke merkezci muhakeme etme
6.Aşama: Olgun yetişkinlik	Evrensel temeller, adalet	İlke merkezci muhakeme etme

Billington (2003) bireylerin olgunlaşmamıştan olgunlaşmaya geçtiği dönemler birçok araştırmaya konu olmaktadır. Burada özellikle iki araştırmacıdan bahsedilmektedir.

Piaget çocukluk döneminde iki tür ahlaktan söz etmektedir. Bir başkasının otoritesine katlanan erken dönem ahlakı ve 12 yaş çerçevesinde biraz daha olgun özerk ahlak. Piaget aradaki değişim sürecini ‘ahlaki gerçekçilik’ evresinden, başkalarına saygıya ve içselleştirilmiş iş birliğine dayanan evre olan ‘ahlaki görecelik’ evresine geçiş olarak tanımlamaktadır. Piaget tarafından tanımlanan diğer özellikler aşağıda gösterilmektedir:

Tablo 2. Olgunlaşma Dönemleri

<i>Olgunlaşmamış</i>	<i>Olgun</i>
Kurallar mutlak bir otorite tarafından konulur.	Kurallar, iş birliği ve etkileşim ihtiyacı ile insanlar tarafından çıkarılır.
Ahlaki değer ölçülürken, bir eylemin güdü ve niyeti dikkate alınmaz; kuraldan sapmak yeterlidir.	Eylemin ahlaki değeri ölçülürken güdü ve niyet önemlidir; kuralları çiğnemek, otoriteyi göz ardı etmek mutlak kötü olarak değerlendirilmemektedir.
Cezalandırıcı ceza vardır, ‘göze göz’.	Ceza düzelticidir, suçlu kişiyi topluma daha değerli biri olarak katmayı mümkün kılmaktadır.
Fiziksel sonuçlarına göre eylemler yargılanır (Bir düzine bilinçsizce yapılan hata, bir kasıtlı hatadan daha kötüdür)	Eylemler niyetine göre yargılanmaktadır. (Bilerek yapılan bir hata, bütün bilinçsizce yapılan hatalardan daha kötüdür)
Davranışlar hakkında mutlakçılık.	Öyle ya da böyle, görecelik
Şüpheleriniz için yetişkinlerin yanınızda olmasını bekleyin.	Doğru veya yanlış farklı görüşlerin varlığını bilmektedir.
Adalet, kötü eylemleri yargılayarak eyleme göre cezalar getirmektedir.	Diğerlerine zarar verdiği için eylemler kötüdür.
Karşılıklılık, (Kant’ın evrenselleştirebilirliğine benzeyen) eylem için bir neden aramamaktadır.	Karşılıklılık, altın kural çizgisi veya empati süreci bir neden olabilir.
Bitişiklik; Ceza davranışından sonra ortaya çıkan üzücü olay. (“post hoc, ergo propter hoc”, bkz. s. 330-331)	Tesadüfler ile ceza karıştırılmamalıdır.
(Billington, 2003).	

2.2. İş Ahlakı

İş dünyasındaki insanlar ve işletmeler, her gün hem çalışanların hak ve menfaatleri için hem de dışarıdaki insanların ilgi alanlarına etki eden doğru kararlar vermelidirler. Haklar ve menfaatler etik tartışmaların temel unsurudur. Bu tür kararlar işletmenin istekleri ve amaçlarıyla diğer insanlara değer verme ve doğru olana yöneltme varsayımları temelinde yapılmaktadır (Vallence, 1995).

İş ahlakı kavramı gerek işletmelerin gerek ise kamu ve özel kurumların eylemlerinin yönlendirilmesinde yazılı bir kurallar bütünü olarak değil, toplum tarafından kabul gören belirli kurallar bütünü etrafında şekillenmektedir. Dünyada ve Türkiye’de son yıllarda kurumlara ve işletmelere yönelik olarak yolsuzluk ve rüşvet iddiaları yer almaktadır. Bu durum üzerinden son yıllarda iş ahlakı kavramlarına yönelik olarak araştırmalar artış göstermektedir (Demir & Songür, 1999).

İş ahlakı kavramı pratik bir ahlak malumatıdır ve çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları bütün sorunları kapsam içine alarak araştırmaktadır. Buradaki sorunlar; çalışanların kendi aralarındaki, yöneticiler ve altında çalışanlar arasında, işletmelerin kendi aralarındaki, işletme ile işletmeden alışveriş yapan dışarıdan insanlar arasında ve işletmenin dış etkenler ile arasındaki sorunlar olabilmektedir. İş ahlakı kavramı, kurum içerisinde iyi huylu ve nezaket sahibi bir birey olmak veya paraya değer vermeyen bir birey olmak anlamlarında değildir (Arslan, 2012). İş ahlakı, iş yaşamında süregelen davranışların ve davranışlarının sonuçlarının ahlak yönüyle muhakeme edilmesi ve değerlendirilmesidir (Ömür, 2010).

Bir başka tanıma göre iş ahlakı; iş topluluğunun içinde genel olarak kabul görülmüş kurallar bütününe uymak, olarak da tanımlanabilmektedir. İş ahlakının içinde; dürüstlük, adalet, doğru olanı savunmak, sözünün eri olmak, doğa ve insana saygılı olmak gibi değerleri barındırmaktadır. Her şirket doğru ve dürüst bir şekilde iş yapmamaktadır. Bu durumun yaşadığımız topluma yönelik önemini ortaya koymaktadır (Uğur, 2009).

Francis ve Armstrong (2003), etik davranışların temelini 7 ana ilkeden oluştuğunu ifade etmektedir. Bunlar:

- İtibar: Başkalarının çıkarlarına saygı duymak. Sadece kendi çıkarlarını düşünmemek, başkalarının da çıkarlarını düşünmek.
- Eşitlik: Adil ve tarafsız kararlar almak.

- Sağduyu: Ani bir olumsuzlukla karşılaşıldığında, nasıl davranması gerektiğini ve olası çözüm yollarını değerlendirerek sakin bir şekilde problemi çözebilmesidir.
- Dürüstlük: Doğruları söylemek, hile ve hırsızlık yapmamak olarak değerlendirilmektedir.
- Açıklık (Şeffaf olmak): Paylaşılması gerekenleri gizlememektir. Örneğin, halkın bilmesi gereken bir ticari gizlilik maddelerini onlardan gizlememek, bunu paylaşmak gibi.
- İyi niyetlilik: Başkalarına karşı nezaketli ve hoşgörülü olmaktır. İş yerinde ise fedakârlık, sosyal sorumluluk gibi temelleri bulunmaktadır.
- Acı çekmekten kaçınmak: Petrol, kimyasal veya biyolojik silah sanayisinden uzak durmak, tütün ve benzeri zarar verici maddelerin yatırım alanların bulunmadan, şirketin benzer kararlarla zarar görmesinin engellenmesi.

İş ahlakı, ekonomik öz çıkarları toplum faydası ile uyumlu olacak şekilde eylem planları yaparken ilkelere ve kabul görmüş fikirlerle desteklenen nedenlerin irdelenmesi ve eyleme geçirilirken buna dikkat edilmesini zorunlu kılar. İş ahlakına yönelik olarak yönetsel kararlar 3 başlık altında temellendirilmektedir. Bunlar:

- Gerekli kanun maddelerinin araştırılması, kabul edilmesi ve uyulması.
- Seçilen kanun maddeleri arasındaki ekonomik ve toplumsal olanların belirlenmesi.
- Eylem planlamalarında hangi eylemin çıkar çatışması yaratarak işletmelerin çıkarlarının önüne geçtiğinin belirlenmesi (Şahin & Demir, 2000).

Uzunçarşılı, Toprak ve Ersun (2000) çalışmalarında iş yönetimlerinde ve kurumlarda kesinlikle uyulması öngörülen etik dışı kavramları aşağıdaki gibi sıralamaktadır:

- Ayrım yapmak,
- Kendi tarafındaki adamı tutmak,
- Rüşvet almak ya da vermek,
- Vazgeçirme- korku verme fikrini uygulama,
- Görevini boşlamak,
- Başka kişilerin maddi, manevi ve zaman açısından hakkını yemek,
- Bencillik,
- Yolsuzluk yapmak,
- İşkenceye maruz bırakmak,

- Yalakalık yapmak- her söyleneni onaylamak,
- Mobbing ve tartaklama yapmak- saldırgan olmak,
- İş yaşamında ve ilişkilerde siyaseti kullanmak,
- Argo konuşmak ve küfür kullanmak,
- Fiziksel tacizde bulunmak,
- Zararlı alışkanlıklara sahip olmak,
- Görev ve yetkilerini kötü amaçlarla kullanmak,
- Dedikodu yapmak,
- Para kaçırmak,
- Bilimsel bilgileri kabul etmeyen bir bilinçte ısrarcı olmak ve
- Cahil davranmak- cehaleti savunmaktır.

Toplumsal zengin ve mutlu olmasını sağlayan durum, elinde olan doğal kaynaklar değildir, kaliteli insan grupları ve iyi yetişmiş insanların doğru bir şekilde yönetimidir. Toplumdaki iş gücü kalitesi ne kadar iyiye toplumun iş ahlakı da o derecede gelişmiştir. Tek başına bilim veya zenginlik yeterli refahı sağlayamamaktadır. Toplumdaki bireylerin kısa yoldan para kazanmak, haksız yollara girmek ve rüşvet alıp vermenin doğru kabul edildiği, yolsuzluğun görmezden gelindiği bir toplumda iş ahlakının olduğunu veya artacağını düşünmek ve taze yatırımlarla ekonominin pozitif yönde seyredeceğini düşünmek yanlış bir bakış açıdır (Özen, 2011). Oysa iş ahlakı, ekonominin doğru bir şekilde yönlendirilmesiyle değerini ve kapsamını arttırabilecek bir disiplin alanıdır (Özgener, 2008).

Belirli kurumlarda, özellikle elektronik maliyetlerin fazla olduğu kurumlarda, tembellik ve hile yapmayı, ahlaki manipülasyon ile ilişkilendirerek suç cezası vermek liderin görevidir. Uygulanması gereken kurallar gerekli cezalar ile zamanında uygulanırsa toplumun bu kurallara uymasa bile buna zorunlu kalması kendi çıkarıdır (Ricketts, 2002).

1970'den itibaren devlet kurumlarında işi organize etme ve sorumlu olmaya yönelik sorular çoğaldı. Süreç içerisinde sorunların merkezi olan iş yerine odaklanan tartışmalar, toplumda bazen dolaylı bazen doğrudan olarak ifade edilmektedir. Kurumlarda organize ve sorumlu olmak geçmişte hafife alınmaktaydı, ekonomik büyüme ve daha yüksek standartlarda yaşama bu durumu değiştirmeye itti. Ama üst hedef olan büyümek bir yerde durduğunda, bazıları işin amaçları ve hedefleri üzerine tartışmalarını giderek arttırmaktadır (Vallance, 1995).

Akçay (2011) Japonya'nın istikrarlı endüstriyel büyümenin ulusal alanda kalite hedefinin sağlamlılığıyla beraber kültürlerine bağlı ve sosyal değerlerine sadık kalarak ilerlemesi olarak düşünülmektedir.

Japon iş ahlakının temeli aşağıdaki maddelerle açıklanmaktadır. Japon toplumu;

- Akıllı olmayan fakat müthiş bir disiplin anlayışının getirisiyle ahlaklıdır.
- Çalışkanlık becerileri gelişmiştir, eğlence hayatlarına hoş gözle bakmazlar, onur ve görev anlayışı hayatlarından daha kutsal olarak görürler ve kadercidirler.
- Toplum olarak bir eyleme geçebilme yeteneğine sahiptirler. Bununla beraber bir Japon birey öncelikle devletine ve sonrasında çalıştığı kuruma kendini ait görmektedir.
- Bireyi koruması altına alarak dışlamadan onunla sevgi ve saygı çerçevesi içerisinde ilgilenen yönetime karşı fazlasıyla sadık ve itaatkardırlar.
- Kurumda sevgi ve güven önem arz etmektedir. Uzun süreli dönemleri ardından sabırla ilişkilerin güven temeline oturduğunu savunmaktadır.

Günümüzde iş ahlakı işletmelerde, devamlılığını sürdürebilmeleri için önde gelen koşullardan biri olmakla birlikte etik ilkeleri ve ahlaki davranışları içselleştirmeleri gerekmektedir. İşletmeler bu açıdan bakıldığında büyüebilmeleri, rekabet ortamında hayatta kalabilmeleri ve uluslararası pazarda aktif olabilmeleri için topluma karşı etik ilkelerle yaklaşımları gerekmektedir (Gök,2010).

Nash (1981) hem resmi muhakemeye yönelik hem de iş kararlarındaki etiği incelemek için etiğe yönelik 12 soruyu çalışmasında şu şekilde sıralamaktadır:

- Sorunu kesin olarak tanımlayabildiniz mi?
- Çitin diğer tarafında duruyor olsaydınız, sorunu nasıl tanımlardınız?
- İlk olarak durum nasıl oluştu?
- Kurumun bir çalışanı ve ferdi olarak, sadakatinizi kime ya da neye veriyorsunuz?
- Kararı vermedeki niyetiniz nedir?
- Bu amacı olası sonuçlar ile nasıl karşılaştırırsınız?
- Karar ya da eyleminiz kime zarar verebilir?
- Kararınızı vermeden önce etkilenen taraflar ile görüşebilir misiniz?

- Kararınızın şu an olduğu gibi ileride de geçerli olarak süreceleceğine inanıyor musunuz?
- Eylemlerinizi ve kararlarınızı kaygı duymaksızın, yöneticinize, patronunuza, yönetim kuruluza, ailenize ve topluma açıklayabilir misiniz?
- Eylemlerinizin yanlış anlaşılması veya anlaşılmaması durumlarında sembolik potansiyeliniz nedir?
- Hangi koşullarda istisnai durumları kabul edebilirsiniz?

İş yeri ahlakının neden gerekli olduğu konusu küreselleşen dünyada pek çok yanıt bulmaktadır. İşletmeler çalışan olarak aldıkları insanların ahlakını kontrol altına alamadıkları gibi felsefesini de kontrol edemezler. Örgütün öz değerleri burada önem kazanmaktadır. Bu sebeple örgütün hizmetleri sadece maddi durumları kapsamamakla beraber ahlaki boyutu da ilgilendirmektedir (Arslan, 2012).

2.3. Kant Deontolojik Teoriler

Immanuel Kant (1724-1804) Alman filozof, Alman felsefesinin kurucu isimlerinden biri olmuştur ve kendisinden sonraki tarihte fikirleriyle kalıcılığı sağlamıştır. Bilgi kuramının ön planda tutarak, bilimin yansız ve nesnel olmasını savunmaktadır. Eski Yunan felsefesinin bazı önemli öğelerini alarak 'transsendental epistemolojik idealizm' adıyla kendi bilim felsefesini geliştirmekle beraber, özgürlük ve ödev adı altında ahlak düşüncelerini savunmuştur. Kant felsefesi, Kantçılık adı ile de anılmaktadır (Eroğlu, 2019).

Pratik akıl üzerine temellendirilen deontolojik teoriler, haz veya fayda anlayışını temellendiren anlayışlara karşı çıkmaktadırlar. İnsanın diğer canlılardan ayrılmasının temeli sahip olduğu aklıdır. Bu aklın ise insana getirdiği vicdan ve ödev duygularını açığa vurduğunu ifade etmektedir (Yumurtacı, 2015). Ödev ahlakının temelinde ahlak yasasına saygı ve eylemlerin zorunluluğu bulunmaktadır ve saf akıl ile gerçekleştirilmektedir (Uçan, 2013)

Bu teoriler, bir eylemin ne kadar değerli olduğunu değil de eylemin arkasındaki niyeti, en başta ise görevde durma sorumluluğunu ortaya koymaktadır. Bu teorilere göre eylemin doğru oluşu yasa ve kurallar bütününe uyması ile bağdaştırılmaktadır. İyi veya kötü olmasına göre değerlendirilmemektedir (Yılmaz, 2014). Özgürlük ve ödev ahlakları birbirini temellendirmektedir. Saf akıl, ahlak kuralları için özgürlüğe mecbur kalmaktadır. Kant'a göre özgürlük başına buyruk yaşamak değildir, özgürlük; insanın kendi belirlediği öz yasasına uyarak yaşamasıdır. Öz yasaya uymaktan insanı alıkoyan bilgi, yanlış bir

bilgidir. Özgürlüğe inanç ilk basamak olarak adlandırılmaktadır. Bu teorilere göre özgür insan; inançlı, düşünen ve davranışa geçebilen cesareti olan insandır (Yıldırım, 2019).

İş ahlakı açısından bu teorilere bakıldığında, iş ahlakı ilkeleri genellikle Kantçı yaklaşım sergilemektedir. İş yerindeki insanlar, varlıklarında insan oldukları için sınırlı çerçevede veya daha fazla hakları bulunmaktadır. İş ahlakında bütün insanlık tarafından kabul görülen kurallar şu şekilde açıklanmaktadır:

- Yapılan işe yönelik olarak, kurum içi veya dışı hiç kimseyi kandırmamak
- Taciz etmemek
- Dürüstlük ve adilliğin kurallarına uymak
- İş yeri ile bağdaşan herkesin hakkına saygı duymak
- Çevreyi zarardan uzak tutmak
- Yozlaşmış uygulamalardan (rüşvet, adam kayırma vb.) kaçınmak
- Yapılan ticaret ve sanayi çalışma alanlarında ahlaki sınırlar içinde kalmak (Arslan, 2012).

2.4. Sonuçsallık (Teleoloji)

Sonuçsallık yaklaşımı değerlerin geliştirilmesi ve iletilmesi üzerine işlemektedir. Bu teoriye göre eylem bir başına iyi veya kötü adlandırılmamaktadır. Eylemi olumlu veya olumsuz adlandıran durum onun sonucunun ne olduğudur (Bakirov, 2005).

Bu teoriye göre haz, mutluluk ile aynı anlama sahiptir. Acı kelimesi ise insanı mutsuz eden bir duygu olarak adlandırılır ve insan acıdan kaçmaktadır. Bu fikre göre, insanın haz çerçevesinde olması ve acıdan kaçması doğal bir ruh bilimsel gerçektir. Eylemlerin doğruluğu ise hazza yönelik yakınlığı ile ölçülmektedir. Yanlış olan davranışlar ise haz duygusundan insanı uzaklaştırmaktadır. Bu fikir de teorinin özlerinden birini oluşturan, en önemli mutluluk, kuralı ile faydacılık ilkesine ulaştırmaktadır (Macit, 2009).

Sonuçsallık ahlakı davranışların sonuçlarını belirlemektedir, ana teorileri ise egoizm ve faydacılıktır. Bu teorileri şu şekilde açıklanmaktadır:

Egoizm: Farklı fikirlerin varlığı olmak üzere, kişisel egoizm ve kişisel olmayan egoizm olarak ikiye ayrılmaktadır. Kişisel egoistler, kişilerin kendi uzun dönem menfaatlerini hesaplamaları ve bu menfaatleri ön planda tutmalarıdır. Aynı zamanda herkesin bu menfaatlerine saygı göstermeleri de kişisel olmayan egoizm olarak

adlandırılmaktadır. Egoistler hem hazzın peşinde hem de güç ve bilim gibi önemli etkenlerin de peşinde olabilmektedirler (Arslan, 2012).

Faydacılık: Haz ve mutluluk en temel etken olarak ifade edilmektedir. Haz her zaman iyi olarak adlandırılmaktadır. Bir etken iyi ise bu mutluluk kazandıran bir faaliyettir (Arslan, 2012). Etik davranışlarda mutluluk bir amaçtır, davranış mutluluğu arıyor ise bu davranış etikdir (Esen, 2020).

Faydacı ahlak ile ilgili şu fikirler önem arz etmektedir:

- En büyük mutluluk kavramını önemseyen düşünürler, mutluluğun yanında acı duygusunun da hesap edilmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar. Gerçek mutluluk, mutluluk ve acı duygularının her ikisinin de bilinmesiyle sahip olunan mutluluk olarak ifade edilmektedir.
- Davranışlar herkesi farklı etkilemektedir. Lakin önem arz eden kişinin algıladığı mutluluktur.
- Sonuçsallığın tanımında olduğu gibi, önemli olan davranışların iyi veya kötü oluşu değildir. Olumlu ya da olumsuz olan davranışların sonuçlarıdır.
- Faydacı düşünce anlık mutluluğu arttırmaktan çok, gelecek günlerdeki mutluluğu arttırmayı hedeflemektedir.
- Gelecekteki davranışların sonuçlarının kesin olmadığı bilinmektedir, buna göre gerçekleşmesi daha olası eylemler seçilmelidir. Kesin olarak sonuçlar bilinmeyeceğinden mutluluğun hesaplanması zor olmaktadır.
- Faydacılık, şu an sahip olunan zevkleri bir kenara bırakmadan eylemleri gerçekleştirmeyi önermektedir. İnsanın sahip olduğu zevkler bir önem arz etmektedir (Arslan, 2012).

2.5. İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi

İş ahlakı tarihsel açıdan bakıldığında antik çağlara kadar dayanmaktadır. Antik Yunan ve Roma ülkelerinde bulunan düşünürler ticari faaliyetlere bakış açıları ön yargılı ve olumsuzdur. Bu durumun sebebi ise ticari faaliyetlerin para hırsı ve yalancılıkla olduğunu ileri sürmektedirler. Bu ticari faaliyetleri yapan kişilerin gelecek nesillerin ahlakını bozacağını düşünmektedirler. Aristokratik düşüncenin çoğunlukta olduğu bu toplumlarda iş ve çalışma kültürü kölelere aittir ve emek isteyen işler küçümsenmektedir. Bu tavırların yanında geçmiş zamanlarda Yahudiler sayesinde ticaret gelişmiştir (Bakirov, 2005). Dinlerin de iş ahlakı üzerinde yadsınamaz etkileri bulunmaktadır. Örneğin Hristiyanlık,

ticari faaliyetleri desteklemiştir ancak para kazanma hırsının ve yalanın ele geçirdiği insanlara karşı cezalar vererek ahlakın sürdürülebilirliğini arttırmayı amaçlamıştır. Orta Çağ zamanlarında bu fikir fazlasıyla uygun görülmüştür. Bu dönemlerde Hristiyanlık iş ahlakının dürüstlük ve inancın bu yolla da oluşabildiği vaazı vermiştir. Hristiyanlık bu eylemle uluslararası bir katkıda bulunmaktadır (Arslan, 2012).

İş ahlakına yönelik araştırmalar genel anlamda 20. yüzyılın başlarında önem kazanmıştır. Avrupa'da liberalizmin düşüşe geçmesi ve sosyalizm akımının yükselmesi sonucunda konunun önemi artmıştır. Araştırmacılar genel anlamda 20.yüzyıl dönemini 4 bölümde incelemektedirler (Alp, 2019; Arslan, 2012; Uğur, 2009). Bu bölümler;

- 1900-1920 arası iş ahlakı: Bu dönemde sosyalizmin güçlenmesiyle ortaya çıkan işletmecilik kavramının bir meslek olarak oluşturulması ve yönetim bilimlerinin bir değer olarak belirlenmesiyle başlamaktadır. Ayrıca işletmecilik faaliyetlerinin ahlakı da tartışılmaya başlanmıştır (Arslan, 2012). Avrupa ve Amerika tam tersi politika uygulayarak ilerlemeye başlamıştır. Avrupa, felsefe ve ilahiyata önem verirken Amerika tam tersi bu kavramları görmezden gelmiştir (Alp, 2019).
- 1920-1950 arası iş ahlakı: Belirtilen seneler arasında iş ahlakı kavramı ve ilkeleri gelişmekte olup ticaret eylemlerinin artması, bu ticaretlere yönelik reklamların da beraberinde artış göstermesi konuları tartışılmıştır. Zaman dilimi içerisinde işletmecilik bir meslek haline gelmiş ve bireylerin kendilerinin belirlediği iş ahlakı kuralları etrafında değil evrensel kurallar ile yapılanma başlamıştır. İşletmeci yöneticiler kendi düşüncelerine göre kurallar yerine evrensel iş ahlakı ilkelerini benimsemiştir (Uçar, 2007).
- 1950-1970 arası iş ahlakı: Birçok alanda ahlaki çöküşlerin görülmesi beklenirken Avrupa ülkelerinde iktidarlar, muhalefet partiler ve siyasetin her kesiminde iş ahlakı kavramı sıkı bir şekilde yerleştirilmesi amaçlanmış ve bu gruplara işlenmek istenilen iş ahlakının bütün toplumu etkileyeceği ileri sürülmüştür. Kamu kuruluşlarında ve bütün örgütlerde iş ahlakının gerekliliği ifade edilmiştir (Bakirov, 2005). Avrupa ve Amerika'da büyük şirketler ekonomik anlamda büyük bir sıçrama yaratmış olsa da iş ahlakı açısından bakıldığında hala bireysel davranışlar sürmektedir. 1960 yılından sonra ise bütüncül bir yaklaşımla ele alınan iş ahlakı büyük bir gelişim göstermiştir (Arslan, 2012).
- 1980 ve sonrası: 1980 yıllarının başlarında şirketler ve işletmeciler iş ahlakına yönelik olarak özel dersler almaya, değerler bütünü olarak algılanmaya başlamıştır. Düşünürler ve din bilimciler iş ahlakına ve sorumluluk bilincine yönelik araştırmalarını ve çözüm önerilerini ortaya koyarak katkıda bulunmuşlardır. Firma

ve şirketlerin toplumun kendisine karşı bir yükümlülüğünün olduğu temel maddesi ile araştırmalar devam etmiştir. İşletmelerin ve şirketlerin iş ahlakına uyarak etik davranışlarıyla beraber küreselleşme sürecine katıldıkları da bu dönemin başlarında görülmektedir (Arslan, 2012).

2.6. Sorumluluk Kavramı

Sosyal sorumluluk ve kurumsal sosyal sorumluluk kavramlarına geçmeden önce sorumluluk kavramına yönelik açıklamalar anlam bütünü korumakta yardımcı olacaktır. Sorumluluk olgusu bireylerin hangi mesleği yaptıklarına yönelik olarak değişiklik göstermektedir. Sorumluluk kavramı, bazı kişilerde zorlama bir eylemken, bazı kişilerde gerçekleştirildiğinde mutluluk duygusunu sunan bir bilinçtir (Ulu, 2007).

Türk Dil Kurumu'na göre sorumluluk "kişinin kendi davranışlarını veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi, sorum, mesuliyet" olarak tanımlanmaktadır (<https://sozluk.gov.tr/>). Bir işten sorumlu olan kişi, üzerine düşen görevleri istenilen ve doğru bir biçimde yerine getirmek zorundadır. Sorumluluk duygusu ilkökul çağlarında, çevre etkenini kapsayarak, bireylerin içinde yer ederek oluşmaktadır. Bir başka oluşumu ise ilkökul veya aile eğitimi dışında dışarıdan bir kişi tarafından öğretilmesidir (Argüden, 2007).

Her zaman diliminde sorumluluk kavramının hem şirketler hem de toplum huzuru için önemi üst noktalara ulaşmaktadır. Ulusal medyada yer alan bir haber kaynağına göre görev ve yetkilerini farklı şekillerde hesaplara yansıtarak, ekstradan zimmete geçirilen paranın usulsüzlüklerle elde edildiği saptanmıştır. Ford Otosan'da gerçekleştirilen bu usulsüzlük sonucunda iç denetim mekanizması bu açığı yakalayarak çalışanların sözleşmelerini fes etmiştir (www.hurriyet.com.tr).

2.7. Sosyal Sorumluluk

Sosyal sorumluluk kavramının birçok tanımı bulunmaktadır. Bu tanımlar şu şekilde açıklanmaktadır:

- Sosyal sorumluluk kavramı geniş bir alanı içine almaktadır. Olumlu sosyal değişimler yaratma, çevresel zararları en aza indirme, inanç veya etik

kavramlarının da dikkate alınmasıyla oluşan değişkenlerin bütünü olarak ifade edilmektedir (Funk, Law & Yau, 2010).

- Ahlak çerçevesi içerisinde bir şirket, kurum veya bireyin kendisinin faydasını olduğu kadar toplumun ve ülkenin çıkarlarını da düşünmesi ve eylemlerine geçirmesidir. İnsanların ekonomik durum ve doğal dengeyi korumak adına gözetmeleri gereken görevler bütünüdür (Argüden, 2007).
- Sosyal sorumluluk kavramını net tanımda ifade etmek güç bir olanaktır. Her birey veya kurum için farklı farklı tanımları yapılabilmektedir. Her ne kadar farklılık gibi gözüксе de tanımlamaların temelinde oluşan fikir eşittir. Herhangi bir birey, kurum veya şirketlerin finans, iş ahlakı kurallarına ve kanunlara uyarak doğru eylemlerde bulunulmasının yanında toplumun ve ülkenin gerekliliklerine uygun hareket ederek toplumun refahını sağlamak ile ilgilidir (Cora, 1996).
- Maddi kazançlar şirketlerin ve bireylerin hayati koşulu olarak görünse de bunların beraber şirketlerin ve bireylerin süreklilikte bulunduğu temasları toplumun çıkarlarını da gözeterek hareket etmeleri gerekmektedir (İlhan, 2005).
- Sosyal sorumluluk kavramına göre şirketlerin, örgütlerin veya bireylerin etrafında olan bitenleri görüp, bu durumlara göre bir eylem planı hazırlarken örgütün veya kişisel hedeflerin dışına çıkmadan, durumdan etkilenebilecek kurum, şirket, toplum gibi yer veya kişilerin kamu çıkarlarını gözetme ve toplumu veya kişileri daha ileriye götürme, geliştirme görevini gerçekleştirmesidir (Arıkan, 1995).

Bu kavram üzerinde iki önemli maddenin varlığı söz konusudur. İlk olarak sosyal standartlar genel anlamda devlet kurumlarından çok işletme ve şirketler üzerinde daha fazla etkili olmaktadır. İşletmelerin veya şirketlerin de kendilerine has kuralları olduğu söylenebilmektedir. İkinci olarak, sosyal standartlar maddi açının yanında şirketlerin görevlerine de önem vermeye çabalamaktadır. Uluslararası büyük şirketlerde Mobbing uygulamaları, vaat edilen ücretin karşılanmaması, kayırmacılık, cinsiyet ve inanca yönelik ayrımcılık gibi durumlar dünya kamuoyunun gözünde olumsuz etkilenebilir (Doğan,2014).

Sosyal sorumluluğun şirketler açısından artan bir eğilimde olmasından dolayı, sosyal performansın değerlendirilmesine yönelik kalite ölçen ölçme araçları kullanılmaktadır. Bu sürecin gerçekleşmesi sosyal denetim kavramını tanımlamaktadır (Gemci, Çelik &Özgener,2001).

Kamu kuruluşları, şirketler ve işletmeler sosyal sorumluluk eylemlerini arttırmaya yönelik çalışmalara başlamışlardır. Bu şirket bütünlüklerinin eylemlerine bakıldığında;

sağlık hizmetlerine destek olma, eğitim hizmetlerini bölgelere ulaştırmayı sağlama, sivil toplum örgütleriyle fikir paylaşma veya bu örgütlere yardımcı olma eylemlerini gerçekleştirmektedirler. Bu eylemler hem toplumda bir itibar kazanmayı sağlarken hem de kuruma olan içten bağlılığı arttırmaktadır (Uğurhan,2017).

Bir sistem olarak sosyal sorumluluk kavramı, ülkelerin sistemleri içinden söz edilebilirken bireylerin sistemleri olarak da ifade edilebilmektedir. Devletin sosyal sorumluluğu barındırdıkları insan toplumunun huzurlu yaşamasını arttırmak ve toplumun mutluluğuna yönelik faaliyetlerde bulunmaktır. Bunun yanında huzurlu yaşamı ve mutluluğu düşürebilecek dış veya iç etkilerin de engellenmesi devletin sosyal sorumluluğunun bir parçasıdır. Devlet ile toplumun ortak faaliyetlerinden biri de ekolojik dengenin doğallığının korunması ve bozulmaması için belirli eylemlerin gerçekleştirilmesidir. Bireyler üzerine düşen sosyal sorumluluk ise, yaşadıkları çevrenin tamamını kapsamaktadır ve diğer bireylere karşı sorumluluklarını yerine getirmektir (Cora,1996).

Sosyal sorumluluk kavramının bütününe dayanarak 4 temel yaklaşım olduğu ifade edilmektedir. Bu yaklaşımlar:

- Seçim ve faaliyete dayanmaktadır.
- Kaynak noktasında motivasyon bulunmaktadır, içseldir ve teşviklerle hareket etmemektedir.
- Günlük rutin işlerde ve bir düşüncüyü sonuca bağlamakla bütünlük içerisinde
- İlkeler bütününe veya faaliyetlerin sonuçlarını düşünmekten çok pratik bilgilere dayanmaktadır (Schneider vd. akt. Uğurhan,2017).

2.8. Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı 20. yy. içerisinde tartışılmaya başlanmış ve ilk defa kapsamlı bir şekilde Howard R. Bowen'in 1953 yılında yayınladığı kitabıyla ortaya konulmaktadır. Kitabın içeriğinde işletmelere yönelik olarak sosyallik ve ekonomik kavramlar üzerinde durulmaktadır (Arslan, 2012). Kurumsal sosyal sorumluluk genel olarak şirketlerin, kurumların ve örgütlerin etkin oldukları alanlarda sağlık, toplum ve eğitim gibi projelerle öne çıkmaktadır. Bazı kurum veya şirketler sosyal vakıflar kurarak, Sivil Toplum Kuruluşları ile ortak çalışmalar yaparak projeleri gerçekleştirmektedirler. Bu davranışlar kurumsal sosyal sorumluluk bağlamında kullanılan yöntemlerden biridir.

Ayrıca örnek olarak Sivil Toplum Kuruluşlarına maddi ve manevi destek sağlamakta bu yöntemlerden biridir (Ulu, 2007).

İnsanların yaşam alanları içerisinde yaptıkları her hareketin bir sonucu olarak toplum az veya çok düzeylerde etkilenmektedir. Bu hareketler içinde trafik kurallarına uymaktan çevre kirliliğine kadar birçok alanı doldurmaktadır. Her bireyin toplum içerisinde yerine getirmesi gereken bazı işleri bulunmaktadır. Bu işler belirli bir kesim, zengin veya fakir, tarafından yerine getirilmediğinde toplumun dengesi korunamamaktadır ve toplumda aksaklıklar meydana gelmektedir. Her ne kadar bu sorumluluklar her toplumda ve ülkede değişiklik gösterse de evrensel olarak bazı ilkeler yer almaktadır. Bu ilke ve değerlerin bir bütün içerisinde değerlendirilmesi ve toplum dengesinin korunması gerekmektedir (Başar, 2016).

İşletmeler, şirketler ve kurumlar için kuruldukları veya yapılandıkları ülkeler içerisindeki politikaları bilmeli ve aynı işi sürdürdükleri paydaşları ile fikir alışverişinde bulunmaları önem arz etmektedir. Bu yüzden işletmeler, şirketler veya kurumlar;

- Kalkınmanın devam etmesini amaç edinip ekonomik, toplumsal ve evrensel ilerlemeye katkı sağlamalıdır.
- Bulundukları ülkenin insan haklarına saygıda bulunmaları gerekmektedir.
- İstihdam sağlayarak ülkenin kalkınmasına katkıda bulunmak ve çalışan insanların eğitimine önem verilmelidir.
- Doğru ticaret uygulamalarıyla, şirketin işine yönelik olarak, ülke içinde ve ülke dışında ekonomik etkinliklerini arttırarak toplumla iletişim ve ekonomik çıkarlar içinde bölgesel kapasitelerin teşvik edilmesi gerekmektedir.
- Eğitim, sağlık, çevre uygulamaları gibi faaliyetler içerisinde yasalara uygun olmayacağı düşünülen istisnalar veya fikirlerden uzak durulmalıdır.
- Kurumsal yönetim ilkelerini bilmeli ve kurumsal yönetim uygulamalarını iyi şekilde yönetip geliştirmelidirler.
- Yerel olarak oluşan siyasetten ve yozlaşmadan uzak durulmalıdır.
- Bulundukları toplum ile iç içe olarak karşılıklı bir güven oluşturulması ve doğru yönetim sistemleri gerekmektedir.
- Kurumun politikaları ve gereklilikleri eğitimler ile veya çeşitli yollarla çalışanlar tarafından bilinmesi ve uygulanması amacıyla motive edilmelidir.
- İş ortaklarının da dahil olduğu genel ilkeler belirlenmeli ve bu ilkelere uyularak kurumsal faaliyetler için uygulamalar sağlanmalıdır (www.oecd.org).

III. BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu başlık altında sırasıyla araştırmanın yöntemi, araştırma grubu, verilerin toplanması, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizi ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma yöntemi, derinlemesine bilgi sağlamak amacıyla tasarlanmış araştırmalarda kullanılmaktadır. Genel bir tanım olarak belirtilirse: Gözlemciyi merkeze konumlandıran bir faaliyet olmanın yanı sıra, yaşanan sorunları görünür kılarak bir dizi materyal ile yorumlayıcı uygulamalardan oluşmaktadır. Nitel uygulamalar hayata bakış açımızı değiştirerek dönüştürür. Bu uygulamalar dünyayı; dosya notları, görüşmeler, tartışmalar, fotoğraflar, ses kayıtları ve araştırmacının kendi notları ile bir dizi temsil serisine dönüştürmektedir (Mertens, 2010).

Nitel araştırma yöntemi gözlem, araştırma ve doküman analizi gibi yöntemlerin tercih edildiği, algıların ve eylemlerin doğal ortamlarında doğrucu ve totaliter biçimde aktarılmasına yönelik olarak bir yol izlenmesi olarak da tanımlanmaktadır. Geniş bir anlamda tanım yapılacak olursa nitel araştırma; bilinmeyen birtakım sonuçları ilişkilendirmeyi hedefleyerek olguları yaşadıkları çevre ile bağdaştırarak araştırmak ve anlam çıkarmak olarak da tanımlanabilmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2018). Creswell'e (2018) göre nitel araştırma, varsayımlarla insanların birbiri arasındaki veya toplumu ilgilendiren bir sorunu yorumlayıcı bakış açısıyla inceleyen yöntemdir. Araştırma için sorunun doğal ortamı ve insanlar gözlemlenerek hem tümevarım hem de tündengelim teknikleri yardımı ile veri analizi yapılmaktadır.

Nitel araştırmanın özellikleri; katılımcı rolü, doğal ortam, bütüncül yaklaşım, nitel olarak alınan veri, tümevarım yaklaşımı, düşüncelerin açıkça ifade edilmesi ve

araştırmanın deseninde oluşabilecek esneklik olarak sıralanmaktadır (Bogdan & Biklen, 2007; Yıldırım & Şimşek, 2018).

Nitel araştırma yöntemi olaylara doğal ortamında odaklanması, tümevarımcı bir yaklaşım izlemesi, düşünceleri olduğu gibi görerek ortaya koyması ve araştırmacıya esneklik tanınması gibi avantajlara sahiptir (Yıldırım & Şimşek, 2018).

3.2. Araştırma Grubu

Araştırmanın grubu amaçlı örneklem yöntemi çerçevesinde benzeşik örneklem tekniği ile tespit edilmiştir. Bu yöntem sayesinde küçük, benzeşik bir örneklem oluşturma amacıyla bir alt gurubu tanımlamaktır (Yıldırım & Şimşek, 2018). Olgu bilim deseni içerisinde gerçekleştirilen araştırmalarda veri kaynakları, çalışma konusunu yaşamış, tecrübe etmiş kişi ve gruplar üzerinden seçilir (Büyüköztürk, 2018; Creswell, 2018). Bu durumlar göz önüne alındığında çalışma grubu amaçlı örneklem yöntemi çerçevesinde “Benzeşik Örneklem” tekniği ile belirlenmiş aynı meslek grubuna ait 20 kişiden oluşmaktadır.

Tablo 3. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

	Eğitim Düzeyi	Cinsiyet	Yaş	Kıdem Yılı
Katılımcı 1	Yüksek Lisans	Kadın	25	0-5
Katılımcı 2	Lisans	Erkek	25	0-5
Katılımcı 3	Lisans	Erkek	28	0-5
Katılımcı 4	Lisans	Kadın	25	0-5
Katılımcı 5	Lisans	Kadın	26	0-5
Katılımcı 6	Lisans	Erkek	31	6-10
Katılımcı 7	Lisans	Erkek	34	11-15
Katılımcı 8	Yüksek Lisans	Kadın	30	6-10
Katılımcı 9	Lisans	Erkek	36	11-15
Katılımcı 10	Lisans	Erkek	45	20+
Katılımcı 11	Lisans	Erkek	32	6-10
Katılımcı 12	Lisans	Erkek	44	16-20
Katılımcı 13	Lisans	Kadın	38	11-15
Katılımcı 14	Lisans	Kadın	34	11-15
Katılımcı 15	Lisans	Erkek	37	11-15
Katılımcı 16	Lisans	Kadın	39	11-15

Katılımcı 17	Lisans	Kadın	36	11-15
Katılımcı 18	Lisans	Erkek	41	16-20
Katılımcı 19	Lisans	Kadın	35	11-15
Katılımcı 20	Yüksek Lisans	Erkek	34	11-15

Tablo 1'e göre katılımcıların 11'i erkek, 9'u kadın öğretmenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların 3'ü yüksek lisans mezunu, 17'si lisans mezunudur. Katılımcıların kıdem yılına bakıldığında 5'i 0-5 yıl, 3'ü 6-10, 9'u 11-15, 2'si 16-20, 1'i 20 üstü senedir görev yapmaktadırlar.

3.3. Veri Toplama Araçları

İlkokul öğretmenlerinin iş ahlakı ve sorumluluk bilincine yönelik algılarını ortaya çıkarmak için öğretmenlere araştırmacı tarafından hazırlanmış 19 maddelik açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış ve veriler elde edilmiştir. Görüşme sorularının oluşturulmasında öncelikle yapılan çalışmanın amacı göz önünde bulundurulmuş ve çalışma ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra çalışmanın verilerini toplamak için hazırlanan görüşme soruların anlaşılabilirliğini ölçmek için Türkçe Öğretmenliği yapan iki kişiye sorular inceltirilmiş, alınan geribildirimler neticesinde soruların anlaşılabilir olması sağlanmaya çalışılmıştır. Daha sonra araştırma soruları için, ilgili danışman akademisyenin görüş ve önerileri alınmıştır. En sonunda yapılan çalışmayla ilgili görüşme formu sorularının anlaşılabilirliğini denetlemek için 2'si erkek öğretmen ve 2'si kadın öğretmen olmak üzere toplam 4 öğretmenle pilot uygulama yapılmıştır.

Pilot uygulamada görüşme sorularının katılımcılar tarafından anlaşılma durumuna, katılımcılara herhangi bir nedenden ötürü rahatsızlık verip vermediği durumuna ve sorulara verilen cevapların yapılan çalışmaya ne düzeyde hizmet ettiğine dikkat edilmiştir. Pilot uygulama sonucunda gerekli düzenlemeler yapıp görüşme soruları en son hale getirilmiştir. Görüşme soruları son hale getirildikten sonra katılımcılarla telefon veya zoom programları üzerinden görüşülüp görüşme sorularına samimi ve içten bir şekilde cevap vermeleri istenmiştir. Her bir görüşme ortalama 30-40 dakika aralığında sürmüştür. Katılımcıların izinleri alınarak kaydedilen görüşmeler kelimesi kelimesine Word programına aktarılmıştır.

Yapılan araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olan yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği veri üretmek için kullanılmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşme; tipik farklı sorularla araştırmanın hedefine ulaşmayı kolaylaştırır, katılımcıyı incelenen konuya tam

olarak çekerek istenilen bilgileri almayı hedefler ve görüşmeler uygulanırken eşlik eden araçlar ve kaynaklar bütün kapsama alanı içinde bir değer taşır (Galetta & Cross 2013). Görüşme yoluyla; hayat tecrübeleri, değerler, fikirler, inançlar, yorumlamalar ve duygusal tepkiler gibi gözlenmesi zor olan durumları anlamak amaçlanmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2018). Görüşmeye katılanlar için gönüllülük esas olmakla beraber araştırmacı ile katılımcı arasında açık bir iletişim ağı oluşturulur (Griffe, 2005).

3.4. Verilerin Toplanması

Bu araştırmada öncelikle araştırmanın amacına yönelik olarak iş ahlakı ve sorumluluk bilinci kavramları araştırılmıştır. Detaylı bir alan yazı taramasından sonra konular sıralanmıştır. İş ahlakı ve sorumluluk bilincine yönelik olarak yapılan araştırmalar sonucunda yarı- yapılandırılmış görüşme tekniğinin bu konuya uygun olduğu kanısına varılmıştır. Tekniğin belirlenmesinin ardından ilkelere uygun olarak yarı-yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Araştırmacı ayrı olarak katılımcı sınıf öğretmenlerinin demografik bilgilerini toplamak istemiş, kişisel bilgilerini etik açısından istenmeyecek şekilde bir form geliştirmiştir. Geliştirilmiş olan yarı-yapılandırılmış görüşme formu ve demografik bilgi formu oluşturulduktan sonra uzman görüşü alınmış, bu görüşlerde 2 akademisyenden görüş alınmıştır. Geliştirilen demografik formda ise eğitim düzeyi, yaş, cinsiyet, okutulan sınıf ve kıdem yılı bilgileri yer almaktadır.

Oluşturulan yarı-yapılandırılmış görüşme formunda sorular bir düzen oluşturması ve kafa karışıklığı oluşturmamak amacıyla belirli bir sıraya konulmuştur. Görüşme soruları hazırlanırken ek olarak derinlemesine bilgi edinebilmek amacıyla sorular arasında benzerlik kurularak daha fazla bilgi almak amaçlanmıştır. Bu aşamalardan sonra eğitim fakültesi sınıf öğretmenliğinden mezun, deneyimli ve gönüllü araştırmacı olarak 2 sınıf öğretmeni ile ön görüşme yapılmıştır. Ön görüşmeye katılan sınıf öğretmenleri ile görüşmenin yapılacağı tarih ve saat hakkında bilgilendirme yapılmış, sınıf öğretmenlerine ses kaydı alınacağı bilgisi verilmiş ve kayıt alınmasına dair onay alınmıştır.

Yarı-yapılandırılmış formda yer alan sorular sıraya uyarak katılımcı sınıf öğretmenlerine yöneltilmiş ve araştırmacının etkisinin en az seviyede olmasına dikkat edilerek gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler bitirildikten sonra ses kayıtları incelenmiş ve Word dosyasına aktarılmıştır. Gerçekleşen ön görüşmeler neticesinde ve uzman görüşleriyle beraber yarı-yapılandırılmış görüşme formunun son hali aktarılmıştır.

Görüşme başlamadan önce katılımcılardan bazı demografik bilgiler alınmıştır. Bunun yanı sıra sınıf öğretmenlerine yönelik araştırma ile ilgili sorular ve bu soruların detaylandırılmasına yardımcı olacak araştırmanın amacının dışına çıkmamak kaydıyla katılımcıyı daha çok konuşturarak daha detaylı bilgiler elde etmek için ek sorulara (sondalar) da yer verilmiştir. Yıldırım ve Şimşek (2018) sondaları görüşme esnasında elde edilen verilerin daha detaylandırıcı ve zenginleştirici olmasını sağladığını ifade etmişlerdir.

Öğretmenler ile iletişime geçilmiş ve araştırma hakkında, araştırmanın amacı ve nasıl yürütüleceği bilgileri sunulmuştur. Ayrıca araştırmacının Milli Eğitimde ve ilçelerde görev yapmakta olan meslektaşları ile de iletişime geçilmiş ve bilgi verilmiştir. Okul idarelerinin bizzat yardımıyla sınıf öğretmenleri seçilmiş ve katılımcı sınıf öğretmenlerine araştırma ile ilgili bilgiler aktarılmıştır. Araştırmaya konu olan soruların bu sınıf öğretmenleri ile birlikte oluşan soru işaretlerinin giderileceği düşünülmüştür. Katılımcı sınıf öğretmenlerine gönüllülüğün esas olduğu ve ses kaydı alınacağı bilgileri verilmiştir. Ayrıca katılımcıların hiçbir şekilde adlarının geçmeyeceğini, hepsine bir kod isim atanacağı bilgileri de verilmiştir.

Çoğu görüşme küçük bir sohbet ile başlamaktadır. Hayatın birçok alanından geniş bir alanı kapsamaktadır. Bunun amacı katılımcının daha açık ve aklına gelenleri çekinmeden söylemesi için özgüven vermektedir. Sorular sorulup araştırma hakkında konuşulmaya başladıktan sonra, araştırmacı konuyu belirli bir çizgide tutarak ilerlemeli ve konuşmayı yönetmelidir (Bogdan & Biklen, 2007). Görüşmeler, tüm dünyayı etkileyen Covid-19 salgını nedeniyle telefon üzerinden veya zoom üzerinden kayıt alınarak gerçekleştirilmiştir. Dünyada ve ülkemizde yaygın olan Covid-19 hastalığı nedeniyle katılımcılarla yüz yüze görüşülememiştir. Çünkü Covid-19 hastalığının insanlara yayılmasındaki en büyük etkenin insanlar arasındaki yakın mesafe ve temas olduğu aşikardır. Bu sebeple katılımcılarla görüşmeler telefonla yapılmış ve veriler yazılı olarak toplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmaya ilişkin veriler 2020 yılı Aralık-2021 yılı Şubat aylarında sınıf öğretmenleri ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle toplanmıştır. Araştırmacılar çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerine konu ile ilgili bakış açılarına ve tecrübelerini birinci elden toplamak amacıyla bu yöntemi kullanmaya karar vermişlerdir.

Yarı yapılandırılmış görüşmelerde bazı sorular önceden hazırlanırken bazı sorular görüşmenin gidişatına göre şekillendirilir (Patton,2010).

Yarı yapılandırılmış görüşme önceden hazırlanan görüşme formu çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Görüşme sorularının geçerliliğinin sağlanması için üniversitede görev yapmakta olan iki uzman akademisyen görüşüne başvurulmuştur. Ayrıca, konu ile alakalı görüşmeler yapılmadan önce görüşme sorularının anlaşılabilirliğinin belirlenmesi amacıyla iki sınıf öğretmeni ile ön görüşme yapılmıştır. Süreç sonunda görüşme sorularının son hali elde edilmiştir. Görüşme öncesi sınıf öğretmenleri iletişim kurulmuş, sınıf öğretmenleri telefon ile görüşülerek konu hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Her katılımcıya görüşme formu bırakılmış, sorular hakkında düşünceleri için birkaç gün süre verilmiş, bu süre sonunda tekrar araştırmacının geleceği bilgisi verilmiştir. Sınıf öğretmenleri ile anlaşılan saat, gün ve yerde görüşme gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların isimleri gizli tutularak katılımcılar K1, K2, K3, ... ve K20 şeklinde kodlanmıştır.

Görüşmelerde herhangi bir veri kaybı yaşanmaması için katılımcılarında onayı alınarak görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Her bir görüşme 20-45 dakika arasında sürmüştür.

Kayıt altına alınan bu veriler numaralandırılarak yazıya dönüştürülmüştür. Verilerin analizinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Bu tekniğin araştırmada kullanılmasının nedeni, betimsel analiz tekniğinin elde edilen verilerin çözümlenmesinde daha önceden belirlenmiş olan temalara göre özetlenmesine ve yorumlanmasına olanak vermesidir (Yıldırım & Şimşek, 2018). Bu bağlamda, elde edilen verilerin dört aşamada analiz edilmiştir. Bunlar;

- İlk olarak görüşme soruları düşünülerek veri analizi için bir çerçeve oluşturulmuştur. Bu çerçeveye göre elde edilen verilerin hangi temalara göre planlanıp ortaya konulacağı belirlenmiştir.
- Oluşturulan çerçeveye göre veriler düzenlenmiş ve buna göre hareket edildiğinden elde edilen verilerin bazıları araştırma dışında tutulmuştur.
- Düzenlenen veriler doğrudan anlatımlarla tanımlanarak desteklenmiştir. Verilerin anlaşılabilir olmasına dikkat edilmiştir.
- Son olarak, tanımlanan bulgular açıklanarak, bulgular arasında oluşan neden sonuç ilişkileri açıklanmaya çalışılmıştır.

Bu işlemlerden sonra ses kayıtlarından Word belgesine aktarılan yazılar katılımcılar ile paylaşılmış ve katılımcıların teyitleri alınmıştır. Aktarılan yazıya katılımcının onayıyla

birlikte analiz aşamasına geçilmektedir. Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirliğin sağlanabilmesi için, araştırma aşamasında çalışma grubunun istenilen sayıda seçilmesi, birden fazla araştırmacı ile konunun incelenmesi, daha çok farklı fikre başvurulması, elde edilen verilerin iyi bir şekilde saklanması ile çalışılan ortamın ve araştırmacının konumunun tam olarak araştırma raporunda ortaya konulması ve araştırmanın araştırmacının bireysel fikirlerinden etkilenmeksizin tarafsız bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir (Baltacı, 2018).



IV. BÖLÜM

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde ilkokul öğretmenlerinin iş ahlakı ve sorumluluk bilincine ilişkin elde edilen bulgular yer almaktadır. Araştırmanın görüşme sorularına uygun olarak bulgular 18 alt başlıkta yer almaktadır.

4.1. İş Ahlakı Kavramının Zihinde Çağrıştırdığı Algılar

Araştırmanın birinci görüşme sorusu “İş ahlakı kavramı size neleri çağrıştırıyor?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcılar iş ahlakı kavramına ilişkin algılarını; 1. bir işi doğru yapma, 2. dürüstlük ve 3. etik şeklinde ifade ettikleri bulunmuştur. Katılımcı görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların İş Ahlakı Kavramının Zihninde Çağrıştırdıkları Algılar

Sıra	Kod	f	%
1	Bir işi doğru yapma	14	56
2	Dürüstlük	7	28
3	Etik	4	16
Toplam		25	100

Tablo 4’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan katılımcıların iş ahlakı kavramına yönelik görüşleri; %56 oranında bir işi doğru yapma, %28 dürüstlük, %20 oranında etik şeklinde sıralanmıştır.

4.1.1. Bir İş Doğru Yapmak

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş ahlakını görev alınan işin doğru ve tam yapılması, kişinin görevi olan işi eksiksiz olarak işten kaçmadan yerine getirmesi olarak ifade ettikleri görülmüştür. Katılımcıların iş ahlakı kavramını en çok ‘bir işi doğru yapmak’ olarak ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı; “...Ahlak kavramı bana doğru, iyi, güzel

kavramlarını çağrıştırıyor. İş ahlakı kavramı ise işini doğru ve güzel şekilde kanunlara itaatten öte yaptığı işte en doğru olanı gerçekleştirmek diyebilirim...” sözleriyle iş ahlakı kavramını vurgulamıştır (K4).

Bu tanımları destekler nitelikte başka bir katılımcı: “...İcra edilen mesleğin kanunlar çerçevesinde olması gerektiği gibi gereklerinin yerine getirilmesidir...” ifadeleriyle iş ahlakının belirli bir çerçevede olması gerektiğini ve gerekliliklerini ifade etmiştir (K9).

4.1.2. Dürüstlük

Araştırmaya katılan bazı katılımcılar iş ahlakı kavramını dürüstlük olarak ifade etmişlerdir. Örneğin çalışmaya katılan bir katılımcı aşağıdaki sözlerle bu durumu dile getirmiştir: “...Meslek, etik, karakter, dürüstlük, kul hakkı, aidiyet, empati gibi kavramları çağrıştırıyor. İş Ahlakı yalın hali ile müspet manayı ifade ettiği gibi muhtevası içerisinde zıtlığının tezahürü olan “iş ahlaksızlığını” da barındırır...” sözleriyle iş ahlakının anlamı ile dürüstlük arasındaki bağlantıyı vurgulamıştır (K15).

Bu ifadeyi destekler nitelikte bir başka katılımcı: “...Bireylerin ve kuruluşların dürüstlüğüyle ilgilidir...” ifadeleriyle iş ahlakı ve dürüstlüğü, toplum ve birey kadar yakınlığını ifade etmiştir (K17).

4.1.3. Etik

Araştırmaya katılan bazı katılımcılar iş ahlakı kavramını etik ilkeler ve değerlere yönelik ifade etmişlerdir. Bu kapsamda çalışmaya katılan bir katılımcı: “...İşimizi vicdanımızın elverdiği maksimum düzeyde yapmak...” sözleriyle etik ile vicdan kavramlarını iş ahlakı ile bağdaştırarak ifade etmiştir (K10).

Bu ifadeleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: “...Çalıştığın işte ahlak ve etik kurallara uygun olarak hareket etmeyi çağrıştırıyor...” şeklinde ifade etmektedir (K6).

4.2. İş Ahlakı Kavramının Tanımına Yönelik Düşünceler

Araştırmanın ikinci görüşme sorusu “İş ahlakı kavramının tanımı nedir?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcıların; 1. kurallar-ilkeler, 2. yapılan işi layığıyla gerçekleştirme, 3. sorumluluk ve 4. değerler şeklinde ifade ettikleri bulunmuştur. Katılımcı görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 5. İş Ahlakı Kavramının Tanımına Yönelik Düşünceler

Sıra	Kod	f	%
1	Kurallar-İlkeler	10	40
2	Yapılan işi layığıyla gerçekleştirme	8	32
3	Sorumluluk	4	16
4	Değerler	3	12
Toplam		25	100

Tablo 5’te görüldüğü gibi araştırmaya katılan katılımcıların iş ahlakı kavramının tanımına yönelik görüşleri; %40 oranında kurallar-ilkeler, %32 oranında yapılan işi layığıyla gerçekleştirme, %16 oranında sorumluluk ve %12 oranında değerler şeklinde sıralanmıştır.

4.2.1. Kurallar-İlkeler

Araştırmaya katılan katılımcıların birçoğu iş ahlakını kurallar çerçevesinde ve toplumun ilkelerini gözeterek, etik değerler bütünü olarak ifade ettikleri görülmüştür. Katılımcılar iş ahlakı kavramını en çok ‘kurallar-ilkeler’ olarak ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı: “...İş ahlakı; çalışanın mesleğindeki yazılı olmayan etik kuralları da kapsayan bir tanımdır. Hem kendisinin hem de beraber çalıştığı kişilerin hakkını gözeterek işlerini zamanında ve doğru bir şekilde yapmasıdır...” sözleriyle iş ahlakının içerisinde olan etik kuralları ifade etmiştir (K8).

Bu ifadeleri destekler nitelikte başka bir katılımcı: “...Ahlak; insanların içinde bulunduğu toplumda uymak zorunda olduğu kurallar, davranışlardır. İş ahlakı ise iş yeri ortamında yapacağımız işlere, etkinliklere yol gösteren kurallar, ilkeler bütünüdür. Ahlak iş ahlakını kapsar...” şeklinde ifade etmektedir (K1).

4.2.2. Yapılan İşi Layığıyla Gerçekleştirme

Araştırmaya katılan bazı katılımcılar iş ahlakı kavramını yapılan işi layığıyla gerçekleştirme olarak ifade etmişlerdir. Bu kapsamda çalışmaya katılan bir katılımcı: "...İş ahlakını şu şekilde tanımlayabilirim; kişinin hangi statüde bulunursa bulunsun sahip olduğu işi en doğru en iyi şekilde yapmasıdır..." sözleriyle yapılan işi doğru ve eksiksiz yapmaya yönelik düşüncelerini ifade etmiştir (K7).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...İnsan kavramını göz ardı etmeden işini olması gerektiği gibi yapmak ve kendini geliştirerek işine layık olabilmektir..." şeklinde ifade etmektedir (K3).

4.2.3. Sorumluluk

Araştırmaya katılan bazı katılımcılar iş ahlakı kavramını sorumluluk olarak ifade etmişlerdir. Bu kapsamda çalışmaya katılan bir katılımcı: "...Üzerinde çalıştığımız mesleğin tüm gereklerini yerine getirerek üzerimize düşen sorumluluğu tamamlamak ve mesleğimiz üzerinden rant elde etmemektir..." ifadeleriyle sorumluluk kavramını vurgulamıştır (K14).

Bu ifadeleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Kişinin üstlendiği sorumluluğu sahip olduğu liyakat becerisi ve eşitlik doğrultusunda yerine getirmesidir..." şeklinde ifade etmektedir (K2).

4.2.4. Değerler

Araştırmaya katılan bazı katılımcılar iş ahlakı kavramını değerler olarak ifade etmişlerdir. Bu kapsamda çalışmaya katılan bir katılımcı: "...Bana göre iş ahlakının tanımı; dürüstlük, güven, saygı, yardımlaşma, adalet gibi temel değerlere dayanan davranışlardır..." sözleriyle iş ahlakı kavramında değerlerin önemini vurgulamaktadır (K20).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...İnsanın içinde var olan şeylerin, değerlerin yaptığı işe yansması olarak görüyorum..." şeklinde ifade etmektedir (K15).

4.3. İş Ahlakı Kavramı Yerine Kullanılan Kelimelere Yönelik Algılar

Araştırmanın üçüncü görüşme sorusunu “İş ahlakı kelimesinin yerine hangi kelimeleri kullanırsınız?” sorusu oluşturmaktadır. Elde edilen veriler analiz edildiğinde araştırmaya katılan öğretmenler iş ahlakı sözcüğünün yerine kullandıkları kelimeleri; 1. iş etiği, 2. ahlak, 3. sorumluluk, 4. erdem şeklinde ifade ettikleri görülmüştür. Katılımcı görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların İş Ahlakı Kavramı Yerine Kullandıkları Kelimelere Yönelik Algıları

Sıra	Kod	f	%
1	İş Etiği	13	38
2	Ahlak	11	32
3	Sorumluluk	7	20
4	Erdem	4	10
Toplam		35	100

Tablo 6’da görüldüğü gibi araştırmaya katılan katılımcıların iş ahlakı kavramı yerine kullandıkları kavramlar; %38 oranında iş etiği, %32 oranında ahlak, %20 oranında sorumluluk ve %10 oranında erdem şeklinde sıralanmıştır.

4.3.1. İş Etiği

Araştırmaya katılan katılımcıların birçoğu iş ahlakı kavramı yerine en çok sayıda iş etiği kelimesini kullanabileceklerini ifade ettikleri görülmüştür. Bu kapsamda araştırmaya katılan bir katılımcı:

“...Etik davranma, dürüstlük, hak gözetme olarak ifade edebilirim...” şeklinde ifade etmektedir (K13).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: “...İş etiği ya da insani olmak diyebiliriz...” şeklinde ifade etmektedir (K3).

4.3.2. Ahlak

Katılımcıların iş ahlakı kelimesi yerine kullanabilecekleri kelimeler içerisinde iş etiği kelimesini ifade eden öğretmenlere en yakın sayı ahlak kelimesidir. Bu bağlamda bir katılımcı;

“...Ahlak, erdem, sorumluluk, objektiflik kavramlarını kullanabiliriz...” şeklinde ifade etmektedir (K1).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: “...İnsani ilişkiler ağı dürüstlüğü. Ahlak olarak ifade edebiliriz...” şeklinde belirtmiştir (K14).

4.3.3. Sorumluluk

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları iş ahlakı kelimesinin yerine sorumluluk kavramını kullanabileceklerini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı; “...Dürüstlük, şeffaflık, eşitlik, adil olma, sorumluluk kelimelerini kullanabilirim...” şeklinde ifade etmektedir (K12).

Benzer nitelikte bir başka katılımcı ise; “...Dürüstlük, adalet, sorumluluk bilinci kelimelerini kullanırım...” sözleriyle belirtmiştir (K15).

4.3.4. Erdem

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları iş ahlakı kelimesinin yerine sorumluluk kavramını kullanabileceklerini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı; “...Aidiyet, profesyonellik, dürüst çalışma, erdemli olmak diyebiliriz...” sözleriyle ifade etmiştir (K15).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: “...Erdemli çalışmak diyebiliriz. Doğru olanı yapmak, iyi niyetli olmak ve iyiyi düşünmek gibi...” şeklinde belirtmektedir (K7).

4.4. İş Ahlakı Davranışlarına Yönelik Düşünceler

Araştırmanın dördüncü görüşme sorusu “İş ahlakına yönelik davranışlar neler olabilir?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcılar öğretmenler arasındaki ilişkilerin; 1. değerler gözetilerek, 2. kanun ve kurallara uyma, 3. eşit-adil olmak, 4. verimli olmak ve 5. sorumluluk almak şeklinde ifade ettikleri bulunmuştur. Katılımcı görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 7. İş Ahlakı Davranışlarına Yönelik Düşünceleri

Sıra	Kod	f	%
1	Değerler Gözetilerek	9	30
2	Kanun ve Kurallara Uyma	8	27
3	Eşit-Adil Olmak	5	17
4	Verimli Olmak	4	13
5	Sorumluluk Almak	4	13
Toplam		30	100

Tablo 7'ye bakıldığında araştırmaya katılan katılımcıların iş ahlakı davranışlarına yönelik düşünceleri; %30 oranında değerler gözetilerek, %27 oranında kanun ve kurallara uyma, %17 oranında eşit-adil olmak, %13 oranında verimli olmak ve %13 oranında sorumluluk almak şeklinde sıralanmıştır.

4.4.1. Değerler Gözetilerek

Araştırmaya katılan katılımcılar iş ahlakı davranışlarının neler olabileceği ile ilgili en çok değerler gözetilerek olduğunu ifade etmektedirler. Bu kapsamda bir katılımcı: "...Mesleğim öğretmenlik ve bizim mesleğimiz vicdanın en fazla değer kazandığı meslek grubu diyebilirim. Başıma yastığa koyduğumda vicdanen rahat olduğum her gün benim için oldukça kıymetli. Bunu gerçekleştirebilmek için çocuklar için elimden gelen neyse yapmaya özen gösteriyorum..." sözleriyle vicdanın değerini ifade etmiştir (K4).

Bir başka katılımcı bu sözleri destekler nitelikte:

...Korona virüs nedeni ile okulların kapanmasıyla uzaktan eğitime geçildi ama bu bölgede internet alt yapısı çok sıkıntılı olduğu için uzaktan eğitimden verim alamıyoruz. Ben ve bu bölgede öğretmenlik yapan diğer arkadaşlar öğrencilerin eğitimleri için öğrencilerin ödevlerini kitaplarına evlerine kadar götürüyorlar ve bunu severek, isteyerek yapıyoruz... şeklinde sevginin değerini belirtmiştir (K11).

4.4.2. Kanun ve Kurallara Uyma

Katılımcıların bazıları iş ahlakı davranışlarını kanun ve kurallara uymak olarak nitelendirmektedir. Bu bağlamda bir katılımcı:

...Çalışılan her ortamda olduğu gibi okulda da belli bir iş ahlakı vardır. Bende bu kurallara en iyi şekilde riayet göstermekteyim. İş ahlakına uygun olarak sınıfımda bulunan

Türk ve yabancı öğrencilere eşit şekilde davranmaktayım. Ayrıca şu süreçte okulda olmayıp dersler online olsa bile derslerin süresine (30 dk) dikkat etmekteyim. Geç başlammaya, erken bitirmemeye özen gösteriyorum. En önemlisi geleceğimizin mimarları minik öğrencilerime karşı gereken saygıyı gösteriyorum... sözleriyle kuralları vurgulamaktadır (K1).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Bizim de eğitimci olarak uymamız gereken belirli kurallar bütünü var. Mesai saatlerine uymak. Sınıfa hazır bir şekilde gelmek gibi..." şeklinde ifade etmektedir (K14).

4.4.3. Eşit-Adil Olmak

Katılımcıların bazılarının iş ahlakı davranışlarını eşit-adil olmak olarak nitelendirdikleri görülmektedir. Bu bağlamda bir katılımcı:

...Mesleğimde özellikle öğrencilerimin her birine adaletli bir şekilde yaklaşmaya çalışırım. Hiçbir öğrenciyi çevresi, ailesi, düşünceleri ve davranışları yönünden yargılamadan eğitim ve öğretim görevimi yaparım. İş arkadaşlarımdan öğrencileri, velileri veya okul idaresi karşısında küçük düşürecek davranışlarda bulunmam. Aynı yerde çalıştığım arkadaşlarımla bilgiler paylaşarak diğer öğrencilerin de yararlanmasını isterim. Kibir duygusuna kapılmadan her arkadaşşıma bilmediğim konularda düşüncesine danışırım. İşimi aksatmamaya veya iyi niyetleri suiistimal etmemeye özen gösteririm. Bir davranışta bulunurken mesai arkadaşlarımdan hakkını da gözeterek o davranışı sergilerim... sözleriyle iş ahlakında eşitliği ve adil olmayı belirtmiştir.

Bu ifadeleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Özellikle yönetici atamalarını liyakatle yapar, denetimleri sürekli yapar, keyfi durumların oluşmamasını sağlar, mesleğin gereklilikleri ile ilgili seminerler yapar, adaletin önemini vurgular, sınıflarda da adalet üzerine dramalar, gösteriler yapılmasını sağladım..." ifadeleriyle adaletin önemini vurgulamıştır (K9).

4.4.4. Verimli Olmak

Katılımcıların bazıları iş ahlakı davranışına verimli olmak olarak örnek vermişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı:

...Kamu sektörü olsun veya olmasın iş ahlakına uygun yapılabilecekler aslında bellidir. Aidiyet hissederek elinden gelenin en iyisini yaparak, verimli olarak üzerine yapışmış meslek gömleğini kirletmemektir aynı zamanda iş ahlakı. Bu bağlamda Kamu sektöründe çalışan bir öğretmen olarak mesai kavramına dikkat etmeye çalışır, farklı zaman dilimlerinde mesleğimi geliştirip muhatap kitleme faydalı olma düsturunu güdüyorum... sözleriyle iş ahlakında verimliliğin yerini vurgulamıştır (K15).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...İşimde elimden geleni yapmaktayım. Bana ne demeden bilgi ve birikimlerim doğrultusunda işimi en iyi şekilde yapmaya gayret göstermekteyim. Verimli olmaya çalışmaktayım..." şeklinde belirtmiştir (K18).

4.4.5. Sorumluluk Almak

Katılımcıların bazıları iş ahlakı davranışlarını sorumluluk almak olarak nitelendirmektedirler. Bu kapsamda bir katılımcı: "...Öğretmen olarak iş ahlakına değer veriyorum. Kendimde olmayan hiçbir şeyi çocuklardan isteyemeyeceğimi biliyorum. O yüzden çalışkan olmaya, dürüst olmaya, rol model olmaya, sorumluluklarımı almaya gayret ediyorum..." sözleriyle sorumluluğun önemini vurgulamaktadır (K6).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Mesleğimin gerektirdiği görev ve sorumlulukları yerine getirmek iş ahlakına yönelik yapılmış davranışlardır..." ifadeleriyle belirtmiştir (K5).

4.5. İş Ahlakını Etkileyen Unsurlara Yönelik Görüşler

Araştırmanın beşinci görüşme sorusu "İş ahlakını etkileyen unsurlar neler olabilir?" şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcılar öğretmenler arasında yaşanan gruplaşmaları; 1. bireysel faktörler, 2. çevresel faktörler-toplum yapısı, 3.sistemin kendisi ve 4. çalışma ortamı şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcı görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 8.Katılımcıların İş Ahlakını Etkileyen Unsurlara Yönelik Görüşleri

Sıra	Kod	f	%
1	Bireysel Faktörler	15	38
2	Çevresel Faktörler-Toplum Yapısı	11	28
3	Sistemin Kendisi	9	21
4	Çalışma Ortamı	5	13
Toplam		40	100

Tablo 8'e bakıldığında araştırmaya katılan katılımcıların iş ahlakını etkileyen unsurlara yönelik düşünceleri; %38 oranında bireysel faktörler, %28 oranında çevresel faktörler-toplum yapısı, %21 oranında sistemin kendisi ve %13 oranında çalışma ortamı şeklinde sıralanmıştır.

4.5.1. Bireysel Faktörler

Araştırmaya katılan katılımcıların birçoğu iş ahlakı üzerinde etkili olan unsurlarda bireysel faktörleri vurgulamıştır. Bu kapsamda bir katılımcı: "...Bireysel ve çevresel faktörler olabilir. Bireysel olarak öğretmenin aldığı sorumluluğun farkında olması ve işinin gerektirdiği yeterliliğe sahip olarak mesleğini en iyi şekilde yapmaya çalışması diye düşünmekteyim..." sözleriyle iş ahlakında kişinin kendi iç dünyasına dikkat çekmektedir (K2).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Öncelikle kişinin işini sevmesi gerekir. Bunun yanında doğruluktan ve dürüstlükten ayrılmaması da en önemli unsurlardandır bana göre..." şeklinde vurgulamaktadır (K11).

4.5.2. Çevresel Faktörler-Toplum Yapısı

Katılımcıların bazıları iş ahlakı üzerinde çevresel faktörlerin ve toplum yapısının etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı:

"...İş ahlakı, kişilerin düşünce yapıları, değer yargıları, yaşadığı ve yetiştiği çevrenin koşulları, ailesi, çalıştığı kurumdaki kişilerin davranışları, maruz kaldığı uygulamalar, devlet politikaları, geçmiş yaşantıları vb. durumlardan etkilenebilir..." sözleriyle çevresel faktörlerin çeşitliliği ve iş ahlakı üzerindeki etkisini vurgulamıştır (K8).

Bu ifadeleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Olumlu ve olumsuz olarak ayırmak istiyorum bu unsurları. Olumlu olarak: İç motivasyon, yetiştirilme tarzı, yaptığın işin öneminin farkında olmak. Olumsuz olarak: Rekabet, kıskançlık, kişisel sorunlar..." ifadeleriyle birçok unsura değinmiştir (K6).

4.5.3. Sistemin Kendisi

Katılımcıların bazıları iş ahlakının üzerinde sistemin kendisinin etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı:

...İnsanların işe maddi beklentilerle başlamaması gerektiğini düşünüyorum. Öğretmenlik mesleği özelinde insan seven yapımız olmalı. Olmaması halinde zamanla çocuklara sevgiyle yaklaşmayan birine dönüşebiliriz. Eğitim sistemini baz alırsak içinde insan yaşamına uygun olmayan, çelişkili ve insanı istemeden uygun olmayan durumlara iten kurallar, işleyişler ve yönetim biçimleri diyebiliriz... şeklinde insanî duyguları ve sistem ile bütünleşmesini vurgulamaktadır (K3).

Bu ifadeleri destekler nitelikte bir başka katılımcı:

“...Kanunsal boşluklar, yönetsel disiplin problemi, insanların karakteri tamamıyla etkili bence. Özellikle kanunların ve yönetimin iyi entegre olamaması birçok sıkıntıya yol açabiliyor...” ifadeleriyle belirtmiştir (K7).

4.5.4. Çalışma Ortamı

Katılımcıların bazıları iş ahlakı üzerinde çalışma ortamının etkisine değinmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı:

...Ahlak toplumdan topluma değiştiği gibi iş ahlakı da toplumdan topluma değiştirmektedir. Yaşanılan toplum, toplumun refah seviyesi, toplumların benimsemiş olduğu değerler, çalışılan yerin iklimi, çalışma koşulları, insanların birbirlerine karşı olan davranışları iş ahlakını etkilemektedir... sözleriyle çalışma ortamının önemini vurgulamıştır (K1).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: “...Çalışılan kurum ve iş arkadaşları hem olumlu hem de olumsuz bir durum olabilmektedir. Çalışma ortamının disiplini ve motivasyonu ne kadar yüksek ise iş ahlakına da o derece iyi yönde etki eder...” sözleriyle belirtmiştir (K17).

4.6. İş Ahlakının Yeterliliğine Yönelik Algılar

Araştırmanın altıncı görüşme sorusu “Kurum içinde iş ahlakını yeterli düzeyde buluyor musunuz? Nedenleriyle açıklar mısınız?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcılar öğretmenler arasındaki gruplaşma nedenlerini; 1. İş ahlakı yeterli düzeyde, 2. İş ahlakı yetersiz düzeyde şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcı görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların İş Ahlakının Yeterliliğine Yönelik Algıları

Sıra	Kod	f	%
1	Yeterli Düzeyde	16	64
2	Yetersiz Düzeyde	9	36
Toplam		25	100

Tablo 9'a bakıldığında araştırmaya katılan katılımcıların iş ahlakını etkileyen unsurlara yönelik düşünceleri; %64 oranında iş ahlakı yeterli düzeyde, %36 oranında iş ahlakı yetersiz düzeyde şeklinde sıralanmıştır.

4.6.1. İş Ahlakı Yeterli Düzeyde

Araştırmaya katılan katılımcıların birçoğu iş ahlakını yeterli düzeyde görmektedirler. Bu bağlamda bir katılımcı: "...Kurumumda yeterli görüyorum. Bazı kurumlarda, çalışanlar hizmet alanlara insanca davranmıyor. Eğitim seviyesi yeterli olmayan bir kişiye uygun dille açıklama yapmıyor..." sözleriyle kurumunu ve başka kurumları değerlendirmiştir (K10).

Bu sözleri destekler nitelikte başka bir katılımcı: "...Bulunduğum kurumda 3 senedir çalışmaktayım. Gerek idarecilerimiz olsun gerekse diğer çalışma arkadaşlarım gayet gayretli, istekli ve ellerinden geleni yaptıklarına inanıyorum..." şeklinde belirtmiştir (K18).

4.6.2. İş Ahlakı Yetersiz Düzeyde

Katılımcıların bazıları iş ahlakının kurumlarda yeterli düzeyde olmadığından bahsetmektedirler. Bu kapsamda bir katılımcı:

...Kurumum içinde veya çevremde iş ahlakının yeterli olduğunu düşünmüyorum. Okullarda iş ahlakını belirleyen en önemli unsur idarecilerin tutumudur. İdarecilerin öğretmen kayırması, yanlı davranması, adaletli olmaması o okulun iş ahlakını olumsuz etkiler. Çevremizde de mahalle muhtarı, ilçede kaymakam ve belediye başkanı, ilde vali, milli eğitim müdürlükleri iş ahlakı konusunda doğru tutum sergilemezler ise o yerde iş ahlakının olduğundan söz edilemez... sözleriyle yaşanan durumu ifade etmiştir (K8).

Bu ifadeleri destekler nitelikte bir başka katılımcı:

...Bireylere baktığımızda insanların elinden geleni yapmaya çalıştığı fakat iş ahlakını oturtmaya yönelik ve iş sorumluluğunu kazandıran bir yapı var gibi durmuyor. Tam olarak öğretmenlikle ilgi yeterli eğitim alınmadığı için kendini geliştirmek öğretmenlerin şahsına kalıyor. Bu da şahsi fikir ve isteklere bağlı bir öğretmen seviyesi ortaya çıkıyor. Bu durum iş ahlakının aşınmasına sebep oluyor... sözleriyle yetersiz görülen durumlar ifade edilmiştir (K3).

4.7. İş Ahlakının Arttırılmasına Yönelik Öneriler

Araştırmanın yedinci görüşme sorusu “İş ahlakını arttırmak için neler yapılabilir?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcılar; 1. bilinç, 2. eğitim, 3. çalışma koşulları ve imkanlar ve 4. idareci-yönetici şeklinde ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, iş ahlakının arttırılmasına yönelik çözüm önerilerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 10. İş Ahlakının Arttırılmasına Yönelik Çözüm Önerileri

Sıra	Kod	f	%
1	Bilinçlenmek	11	43
2	Eğitim	7	27
3	Çalışma Koşulları ve İmkanlar	5	19
4	İdareci-Yönetici	3	11
Toplam		26	100

Tablo 10’a bakıldığında araştırmaya katılan katılımcıların iş ahlakının arttırılmasına yönelik çözüm önerileri; %43 oranında bilinçlenmek, %27 oranında eğitim, %19 oranında çalışma koşulları ve imkanlar ve %11 oranında idareci-yönetici şeklinde sıralanmıştır.

4.7.1. Bilinçlenmek

Araştırmaya katılan katılımcıların birçoğu iş ahlakının arttırılmasına yönelik olarak bilinçlenmenin bir çözüm olacağını ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı:

“...Bu mesleğin mayasında sevgi vardır. Sevgi yoksa meslekte, iş ahlakı da ortadan kalkar. Bunun için öğretmen adaylarına mesleği sevdirmekle başlamak gerekir. Bu bilinç önemlidir. Okulu, öğretmeyi öğrenciyi sevdirmek gerekir...” sözleriyle iş ahlakında bilinç ve sevgi arasında bağ kurarak ifade etmiştir (K15).

Bu ifadeleri destekler nitelikte bir başka katılımcı:

...Temel eğitimde değerler eğitimi ile iş ahlakı bilincinin artırılması hedeflenir. Çalışan bireylerin mevzuat hakkında genel bilgi birikimine sahip olması, haklarını bilmesi, görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi, mesleğini geliştirebilmek için adımlar atabilmesi ve bu konuda cesaret sergileyebilmesi için adımlar atılabilir... şeklinde belirtmiştir (K5).

4.7.2. Eğitim

Katılımcıların bazıları iş ahlakının artırılmasında eğitim unsurunun önemini vurgulamıştır. Bu kapsamda bir katılımcı: "...Aile eğitimlerine önem verilmeli, insanların sosyo-ekonomik durumları iyileştirilmeli ki geçinmek için boyun eğmek, itaat etmek, her güce boyun eğmek zorunda kalmasin. Okullarda öğrenciler yarış atı modunda yetiştirilmemeli. İlk yıllarda ahlak üzerine bir temel oluşturulmalıdır..." sözleriyle aile eğitimlerini vurgulamıştır (K9).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Bu konuda eğitimler verilebilir. Farkındalık oluşturmak için çeşitli projeler yapılabilir..." sözleriyle eğitiminin önemini vurgulamaktadır (K1).

4.7.3. Çalışma Koşulları ve İmkanlar

Katılımcıların bazıları iş ahlakının artırılması için çalışma koşullarının ve imkanların iyileştirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu kapsamda bir katılımcı:

...İş ahlakını geliştirmek için öncelikle yaşanan toplumların eğitim, refah seviyesi artırılmalıdır. Bunun yanında çalışan insanların çalışma koşulları iyileştirilirse hem işten alınan verim artar hem de insanların iş ahlakına daha uygun ortamda çalışması sağlanmış olur. Kişiler arasındaki iletişime, saygıya özen gösterilmelidir... sözleriyle hem eğitime hem de çalışma koşullarına değinilmiştir (K1).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Çalışma ortamının ve imkanların artırılması, ikili ilişkilerin geliştirilmesi olabilir diye düşünmekteyim..." şeklinde belirtmektedir (K18).

4.7.4. İdareci-Yönetici

Katılımcıların bazıları iş ahlakını arttırmaya yönelik idareci ve yöneticilerin daha çok işine yönelmesi ve adil olmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Bu kapsamda bir

katılımcı: "...İş ahlakını arttırmak için hangi kurumda veya yerde bulunuluyorsa orayı yöneten idarecinin tarafsız ve yansız olması gerekir. Adalet duygusunun gelişmiş olması gerekir..." sözleriyle idareci ve yöneticileri vurgulamaktadır (K8).

Bu durumu destekler nitelikte bir başka katılımcı:

...Ülkemizdeki insanların genelinde kendi işinin dışındaki işlere sevdalanma problemi var. Herkesin gözü başka birisinin işinde. Bu sebeple kimse tam performansını gerçekleştiremiyor. İdareciler de ya bu şekilde hareket ediyorlar ya da bu durumu görmezden geliyorlar. Öz denetim ve motivasyon seminerleri ile belki bu durumu biraz daha azalabileceğini düşünmekteyim... sözleriyle ifade etmektedir (K7).

4.8. İş Ahlakında Örnek Teşkil Eden Öğretmen Davranışları

Araştırmanın sekizinci görüşme sorusu "Çevrenizde veya kurum içinde iş ahlakını arttırmak amacıyla harekete geçen öğretmenler var mı? Varsa yaptıkları eylemleri paylaşır mısınız?" şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcılar aynı sendikaya üye olmayı; 1. Var (Sorumluluk Almak, Görev Dağılımı, Toplantılar-Seminerler ve Tecrübelerden Faydalanmak) ve 2. yok olarak ifade etmişlerdir. Katılımcıların iş ahlakı artırılmasında yapılan davranışlara yönelik düşüncelere ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 11. İş Ahlakı Arttırılmasında Örnek Teşkil Edecek Öğretmenlerin Davranışlarına Yönelik Düşünceler

Sıra	Kod	f	%
Var	Sorumluluk Almak	6	21
	Görev Dağılımı	5	18
	Toplantılar-Seminerler	4	14
	Tecrübelerinden Faydalanmak	3	11
Yok	Yok	10	36
Toplam		28	100

Tablo 9'a bakıldığında araştırmaya katılan katılımcıların iş ahlakının arttırılmasına örnek teşkil edecek öğretmenlerin davranışlarına yönelik düşünceler; %36 oranında yok, %21 oranında sorumluluk almak, %18 oranında görev dağılımı, %14 oranında toplantılar-seminerler ve %11 oranında tecrübelerden faydalanmak şeklinde sıralanmıştır.

4.8.1. Var

4.8.1.1 Sorumluluk Almak

Katılımcılardan bazıları iş ahlakını arttırmak adına bazı öğretmenlerin sorumluluk aldığını ifade etmiştir. Bu kapsamda bir katılımcı:

...Uzaktan eğitim sürecinde eğitime ulaşmakta güçlük çeken öğrenciler için emek veren ve gerekirse o öğrenciler için daha fazla mesai yapan öğretmenleri örnek gösterebilirim. Örnek olarak uzaktan eğitime erişemeyen öğrenciler için pandemi koşulları dikkate alınarak belirtilen kazanımları ve hedefleri istenilen seviyeye getirmek için öğrencilerle yüz yüze çalışma yapan iş arkadaşlarım bulunmaktadır... ifadeleriyle ekstra sorumluluk alan öğretmenleri vurgulamıştır (K2).

Bu ifadeleri destekler nitelikte bir başka katılımcı:

...Birçok arkadaşım yenilenmeye önem vermekte. Kendini geliştirmeye özen göstermekte. Uzaktan veya yüz yüze eğitimlere katılarak bir bilezik daha takmakta koluna. Ayrıca bizim meslekte iletişim çok önemli. İletişimi (veli, zümre, öğrenci) devamlı açık tutmak gelişime fayda sağlamakta... şeklinde belirtmiştir (K15)

4.8.1.2. Görev Dağılımı

Katılımcıların bazıları iş ahlakına arttırmaya yönelik olarak öğretmenlerin görev dağılımı konusunda etkili olduklarını vurgulamaktadırlar. Bu bağlamda bir katılımcı:

...Kurumumda idarecilerin değişmesi ile yeni gelen idarecilerimizin iş ahlakı konusunda bazı uygulamaları bulunmaktadır. Her öğretmenine aynı seviyede durarak adaletli bir şekilde davranmaktadır. Görev dağılımında öğretmenler arasında eşit olunmasına özen göstermektedir. Öğretmenini veli ve öğrencisi yanında güzel yansıtmaktadır. Mesleğine ve yaptığı çalışmalara saygı duyarak desteklemektedir... ifadeleriyle belirtmiştir (K8).

Bu ifadeleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Sınıf paylaşımında bazen öğretmenler arasında başarılı sınıflar tercih edilebiliyor. Okulumuzdaki bir öğretmen arkadaşımız sınıf paylaşımının adil olması için bütün öğrencilerin sınıflara eşit ve adaletli bir paylaşılmasını önermişti..." ifadeleriyle örnek bir olayla vurgu yapmıştır (K20).

4.8.1.3. Toplantılar-Seminerler

Katılımcıların bazıları iş ahlakına arttırmaya yönelik olarak öğretmenlerin konferans ve seminerler ile kendilerini ve çevrelerini geliştirmeye çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Bu

bağlamda bir katılımcı: “...Hizmet içi eğitimle iş ahlakını arttırmaya yönelik harekete geçen danışman öğretmenler vardır. Yapılan toplantılarda verilen eğitimlerle mevzuat bilgisi ve iş ahlakı arttırılmaya çalışılmıştır...” sözleriyle belirtmiştir (K5).

Bu ifadeleri destekler nitelikte bir başka katılımcı:

...Bulunduğum kurumda gerek idarecilerimiz gerekse öğretmen arkadaşlarımızla bilgi ve gözlemlerimizi paylaşıyoruz, toplantılar yapıyoruz. Daha iyi nasıl verimli oluruz, daha iyi nasıl çocuklara faydalı olabiliriz diye konuşup tartışıyoruz. Herkes düşüncesini paylaşıyor. Böylece bilgi alışverişi yapmış oluyoruz... şeklinde ifade etmiştir (K18).

4.8.1.4. Tecrübelerden Faydalanmak

Katılımcıların bazıları iş ahlakına arttırmaya yönelik olarak öğretmenlerin daha verimli olmak adına tecrübelerinden faydalandığını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı:

“...Yaşlı veya deneyimli hocaların mesleğimizdeki acemiliklerimizi atlatmamız için ve mesleğimizi güzel yapabilmeniz için bize yardımcı olmaktadır...” şeklinde belirtmiştir (K3).

Bu durumu destekler nitelikte bir başka katılımcı: “...Yaptıkları şeylerin güzel sonuçlarını çevresiyle paylaşıp onlara motivasyon olan öğretmenler var...” sözleriyle ifade etmiştir (K6).

4.8.2.Yok

4.8.2.1. Yok

Araştırmaya katılan katılımcıların birçoğu çevrelerinde ekstra iş ahlakı gösteren bir öğretmen olmadığını veya herkesin yeteri kadar iş ahlakı gösterdiğini ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı: “...Bu konuda yapılmış veya yapılmakta olan bir çalışma göremiyorum...” ifadeleriyle eksikliği vurgulamıştır (K9).

Bir başka katılımcı:

...Çalıştığım kurumda iş ahlakını arttırmak için harekete geçen birisi yok. Çünkü insanlar genel olarak üzerine düşen sorumlulukları yerine getirip iş ahlakına en iyi şekilde uymaya çalışıyorlar. Böylelikle hem kendileri ve hem de toplum için iyi işler yapmak için zemin hazırlıyorlar... ifadeleriyle belirtmiştir (K13).

4.9. İş Ahlakının Arttırılmasında Yöneticilerin Görevleri

Araştırmanın dokuzuncu görüşme sorusu “Siz bir yönetici olsaydınız iş ahlakını arttırmak için neler yapardınız?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcıların iş ahlakının arttırılmasında yöneticilerin görevlerine yönelik algıları; 1. eğitim-seminer, 2. motivasyon 3. çalışma koşulları ve 4. Eşit-adil olmak şeklindedir. Katılımcıların, yöneticilerin iş ahlakının arttırılmasında yöneticilerin görevlerine yönelik algıları ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 12.İş Ahlakının Arttırılmasında Yöneticilerin Görevlerine Yönelik Algılar

Sıra	Kod	f	%
1	Eğitim-Seminer	11	32
2	Motivasyon	11	32
3	Çalışma Koşulları	8	22
4	Eşit-Adil olmak	5	14
Toplam		35	100

Tablo 12'ye bakıldığında araştırmaya katılan katılımcıların iş ahlakının arttırılmasına yöneticilerin görevlerine yönelik; %32 oranında eğitim-seminer, %32 oranında motivasyon, %22 oranında çalışma koşulları ve %14 oranında eşit-adil olmak şeklinde sıralanmıştır.

4.9.1. Eğitim-Seminer

Araştırmaya katılan katılımcıların birçoğu yöneticilerin iş ahlakını arttırmaya yönelik olarak eğitim ve seminerlerle desteklediklerini ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı:

...Kurumda çalışan öğretmenlerle belirli periyotlarda görüşme yaparak öz değerlendirme ve eksiklerini gidermek için görüş alışverişi yaptım. Üniversitelerde yapılan mikro öğretim yöntemine benzer şekilde yöntemler oluşturularak kurumumda çalışan öğretmenlerin ne derecede yeterli olduklarını fark ettirmeye çalıştım. Bu mikro öğretim yöntemini değerlendirerek aynı zamanda öğretmenlerin kendilerini değerlendirmelerini isteyebilirdim. Daha önceki çalıştığım kurumda bir yöneticim aldığı sorumluluğu bahane ederek kendi işini aksatması iş ahlakı açısından bir sorundur. Kendi işini aksatarak sorumluluğunu alması gereken öğrencileri benim sınıfa bırakıp işini ihmal ediyordu ve bayan hocalarla fazla samimiyet kurarak ilgilenmesi gereken öğrencileri göz ardı ediyordu. Bu kişi hakkında yaptığı yanlışları fark etmesini ister ve uyarırdım, eğer

eylemine aynı şekilde devam ediyorsa hakkında gerekli yaptırımı uygulardım... şeklinde ifade etmektedir (K2).

Bu ifadeleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Mesleğin önemi hatırlatmak ve verilen çabaların nasıl güzel yerlere gideceğini paylaşmanın yollarını arardım. Bu bir kitap üzerinden de olabilir, bir eğitim üzerinden de olabilir, tecrübeli birinin deneyimlerini paylaşmasıyla da olabilir..." sözleriyle eğitimin her yönden destek olabileceğini vurgulamıştır (K6).

4.9.2. Motivasyon

Araştırmaya katılan katılımcıların bazıları yöneticilerin iş ahlakını arttırmaya yönelik olarak motivasyon sağlamak olarak ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı:

...Öğrencilerimin meslek seçimlerinde yukarıda bahsettiğim kriterlerden ziyade sevdikleri alanlarda bulunabilmeleri için elimden ne geliyorsa yapardım. Öğretmenler için ise bir öğretmenin öğrencinin hayatını ne kadar etkilediğine şahit olmaları için çevrede duyduğum örnekleri birebir okula getirerek görüşmelerini sağladım. Benim meslek grubum öğretmenlik ve bu mesleğin her şeyden önce vicdan meselesi olduğunu ifade etmiştim. Bu sebeple kişiyi dışsal olarak mesleğine karşı ne kadar motive edersek edelim iç motivasyonuna etki etmediğimiz sürece işini iyi yapması konusunda katkı sağlayamayız... sözleriyle belirtmiştir (K4).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı:

...İşin sağlam ve noksansız yapılmasına, süresi içinde bitirilmesine, öğretmen ve idareci arasındaki karşılıklı saygı ve güvene önem verirdim. Öncelikle öğretmenlerin motivasyonlarını yüksek tutmak için çaba gösterirdim. Öğretmenlerin motivasyonunun öğrencilere de geçeceğine inanıyorum... şekilde belirtmiştir (K17).

4.9.3. Çalışma Koşulları

Araştırmaya katılan katılımcıların bazıları yöneticilerin iş ahlakını arttırmaya yönelik olarak çalışma koşullarını iyileştirmenin faydalı olacağını ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı:

...Gereksiz mesai harcanılan unsurları ortadan kaldırarak öğretmenlerin dersin işlenişine odaklanması sağlanabilir. Öğretmenlerin yeterlilik seviyesini arttırabiliriz. Yeterlilik seviyesi yüksek olan insanların oluşturduğu ortamda iş ahlakı daha yüksektir. Yapılan seminer uygulamalarının yeterli olmadığını düşünüyorum. Gelişimin daha kaliteli bir sistemde oturturulmasını sağlamak gerekiyor. Ben öğretmenlerin işi özümseyebilmeleri için destek olmaya çalışırım. Bir emir olarak değil de bir sorumluluk, ülkeye hizmet olarak görmelerini isterim. Meslek bir

zorunluluk değil de bilinçle bu işi yapılması gerektiği. İstek ve ihtiyaçları, beklentileri öğrenerek onların yanında olmaya çalışırım. Hepimiz birlikte olarak bu işe destek olmaya çalışırım... sözleriyle ifade etmiştir (K3).

Bu bağlamda bir başka katılımcı:

...İnsan hayatının büyük bir bölümünü işte geçirmektedir. Bu nedenle işini iyi yapmak iyi bir hayatın göstergesidir. Bu sebepten dolayı çalışma koşullarını iyi ve çalışılabilir bir ortam yapmaya çabalardım. Çalışanların motivasyonunu yüksek tutmaya çalışırdım. Çalıştığım yerdeki insanlara saygılı olurdum. İş ahlakını artırmak için öncelikle ben iş ahlakına uyardım. Herkesin görüş ve inancına gereken hassasiyeti gösterirdim... sözleriyle hem çalışma ortamına hem de motivasyona değinmiştir (K1).

4.9.4. Eşit-Adil Olmak

Araştırmaya katılan katılımcıların bazıları yöneticilerin iş ahlakını arttırmaya yönelik olarak eşit ve adil davranmak olduğunu ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı:

...Yöneticiliğini yaptığım okulda öğretmenler arasında kayırma yapmazdım. Öğretmen onurunu ön planda tutarak meslektaşımın yanında yer alırdım. Çözüm odaklı çalışırdım. Yapılacak işleri eşit bir şekilde öğretmenlerime dağıtırdım. Özellikle işini titiz ve doğru yapan öğretmenlerime fazla iş vererek onları cezalandırmazdım. Emeğe saygı gösterirdim. Hiçbir öğretmenimin emeğini çalmaz, çalanlarla da mücadele ederdim... şeklinde ifade etmiştir (K8).

Bu ifadeleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Kurumumda yapacağım bütün faaliyetlerde adaletli olmaya çalışırdım. Çalışanların sorumluluk bilincinde olması için sosyal etkinlikler düzenlerdim. Kesinlikle kurallara uyar ve aldığım kararlarda kararlı olurdum..." sözleriyle eşitliği vurgulamıştır (K20).

4.10. Sorumluluk Bilincine Yönelik Algılar

Araştırmanın onuncu görüşme sorusu "Sorumluluk bilinci size neler çağırıştırıyor?" şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcıların sorumluluk bilincinin çağrışımlarına yönelik algıları; 1. üzerine düşen görevlerin yapılması ve 2. davranış şeklindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, sorumluluk bilincinin çağrışımlarına ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 13.Katılımcıların Sorumluluk Bilincine Yönelik Algıları

Sıra	Kod	f	%
1	Görev	15	60

2	Öz Denetim	5	20
3	Değerler	3	12
4	Adalet	2	8
Toplam		25	100

Tablo 13'e bakıldığında araştırmaya katılan katılımcıların sorumluluk bilincine yönelik algıları; %60 oranında görev, %20 oranında öz denetim, %12 oranında değerler ve %8 oranında adalet şeklinde sıralanmıştır.

4.10.1. Görev

Araştırmaya katılan katılımcıların birçoğu sorumluluk bilinci kelimesi kullanıldığında görev kelimesinin çağrışım yaptığını ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı: "...Kişinin üzerine aldığı, yapması gereken vazifedir. Sorumluluk bilinci bana, yapmam gereken vazife görevleri çağrıştırmaktadır..." sözleriyle açıklamıştır (K18).

Bu bağlamda başka bir katılımcı: "...Bize üstümüze düşen görevi layığıyla yapabilmemizi ve bu anlamda çabalamamızı çağrıştırıyor..." şeklinde ifade etmiştir (K3).

4.10.2. Öz denetim

Araştırmaya katılan katılımcıların bazıları sorumluluk bilinci kelimesi kullanıldığında öz denetim kelimesinin çağrışım yaptığını ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı: "...Sorumluluk bilinci bende adalet, yardımseverlik, liderlik, ödev, görev, özdenetim, öz disiplin, sabır, saygı, doğruluk kavramlarını çağrıştırıyor..." sözleriyle çağrışımları geniş bir çerçevede açıklamıştır (K1).

Bu bağlamda başka bir katılımcı: "...Yaptığımız bütün işlerde eylemlerimizin ve söylemlerimizin altına imzamızı atabilmek. Öz denetim çağrıştırıyor..." şeklinde ifade etmiştir (K13).

4.10.3. Değerler

Araştırmaya katılan katılımcıların bazıları sorumluluk bilinci kelimesi kullanıldığında değerler kelimesinin çağrışım yaptığını ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı: “...Sorumluluk herkeste olması gereken ama nesiller geçtikçe azalan bir kavram bir değer olarak görüyorum...” şeklinde belirtmiştir (K6).

Bu bağlamda başka bir katılımcı: “...Sorumluluk bilinci kelimesi bende doğrudan anne baba kelimelerini çağrıştırıyor. Bu gibi temel değerlerin kazanıldığı kazanılmaması durumunda ise telafisinin zor hatta imkânsız olduğunu düşündüğüm kurum aile olduğuna inandığım için olabilir...” ifadeleriyle açıklamıştır (K4).

4.10.4. Adalet

Araştırmaya katılan katılımcıların bazıları sorumluluk bilinci kelimesi kullanıldığında adalet kelimesinin çağrışım yaptığını ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı: “...Gerekliklik, sosyal bilinç, adalet, ahlak kavramlarını çağrıştırıyor...” şeklinde belirtmiştir (K9).

4.11. Sorumluluk Bilincinin Tanımına Yönelik Düşünceler

Araştırmanın on birinci görüşme sorusu “Sorumluluk bilincinin size göre tanımı nedir?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcıların sorumluluk bilincinin tanımına yönelik algıları; 1. üzerine düşen görevlerin yapılması ve 2. davranış şeklindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, sorumluluk bilincinin çağrışımlarına ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 14. Katılımcıların Sorumluluk Bilincinin Tanımına Yönelik Düşünceleri

Sıra	Kod	f	%
1	Üzerine Düşen Görevlerin Yapılması	22	88
2	Davranış	3	12
Toplam		25	100

Tablo 14'e bakıldığında araştırmaya katılan katılımcıların sorumluluk bilincinin tanımına yönelik algıları; %88 üzerine düşen görevlerin yapılması ve %12 oranında davranış şeklinde sıralanmıştır.

4.11.1. Üzerine Düşen Görevlerin Yapılması

Araştırmaya katılan katılımcıların birçoğu sorumluluk bilincinin tanımına yönelik olarak üzerine düşen görevlerin yapılması olarak tanımlamıştır. Bu kapsamda bir katılımcı: "...Üzerine düşen vazifeyi yapmayı, yapmadığında mesul olduğu çağırıştırıyor..." sözleriyle tanımlamıştır (K15).

Bu ifadeleri destekler biçimde başka bir katılımcı: "...Yaptığım bir işin iyi veya kötü tüm yönleriyle benim denetimimde olması ve o işi en iyi şekilde yapmak..." şeklinde tanımlamaktadır (K11).

4.11.2. Davranış

Araştırmaya katılan katılımcıların bazıları sorumluluk bilincinin tanımına yönelik olarak gösterilen davranışlar olarak tanımlamıştır. Bu kapsamda bir katılımcı: "...Kişinin olgunlaşma sürecinde nerede olduğunun ve nasıl davrandığının en iyi göstergesidir..." şeklinde tanımlamaktadır (K10).

Bu ifadeleri destekler şekilde bir başka katılımcı: "...Mesleğim çerçevesinde yapmam ve yapmamam gereken davranışlar bütünüdür..." şeklinde tanımlamaktadır (K5).

4.12. Sorumluluk Bilinci Kavramının Yerine Kullanılabilecek Kelimelere Yönelik Algılar

Araştırmanın on ikinci görüşme sorusu "Sorumluluk bilinci kelimesi yerine hangi kelimeler kullanılabilir?" şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcıların sorumluluk bilinci kavramı yerine kullanılabilecek kelimelere yönelik algıları; 1. görev bilinci, 2. mesuliyet ve 3. işini kuralına göre yapmak şeklindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, sorumluluk bilinci kelimesi yerine kullanılabilecek kelimelere yönelik algılarına ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 15. Sorumluluk Bilinci Kavramı Yerine Kullanılabilecek Kelimelere Yönelik Düşünceler

Sıra	Kod	f	%
1	Görev Bilinci	10	50
2	Mesuliyet	6	30
3	İşini Kuralına Göre Yapmak	4	20
Toplam		20	100

Tablo 15'e bakıldığında araştırmaya katılan katılımcıların sorumluluk bilinci kavramı yerine kullanılabilecek kelimelere yönelik düşünceleri; %50 oranında görev bilinci, %30 oranında mesuliyet, %20 oranında işini kuralına göre yapmak şeklinde sıralanmıştır.

4.12.1. Görev Bilinci

Araştırmaya katılan katılımcıların birçoğu sorumluluk bilinci kavramı yerine kullanılabilecek kelimelere yönelik düşüncelerini görev bilinci olarak ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı: "...Vazife bilinci, görev bilinci kelimelerini kullanabiliriz diye düşünüyorum..." sözleriyle tanımlamıştır (K18).

Bu katılımcıyı destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Vazife, görev, işler, zorluklar, şuur, şiar, görev bilinci diyebiliriz..." şeklinde belirtmiştir (K15).

4.12.2. Mesuliyet

Araştırmaya katılan katılımcıların bazıları sorumluluk bilinci kavramı yerine kullanılabilecek kelimelere yönelik düşüncelerini görev bilinci olarak ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı: "...Mesuliyet diyebiliriz, yükümlülük diyebiliriz..." sözleriyle tanımlamıştır (K3).

Bu katılımcıyı destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Ödev, öz denetim, öz disiplin ve mesuliyet diyebiliriz..." şeklinde belirtmiştir (K1).

4.12.3. İşini Kuralına Göre Yapmak

Araştırmaya katılan katılımcıların bazıları sorumluluk bilinci kavramı yerine kullanılabilecek kelimelere yönelik düşüncelerini işini kuralına göre yapmak olarak ifade

etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı: "...Gayret etmek, işini en iyi şekilde ve kurallarıyla icra etmek..." sözleriyle tanımlamıştır (K20).

Bu katılımcıyı destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Zamanında yapma, görevini kurallarla beraber yerine getirme..." şeklinde belirtmiştir (K12).

4.13. Sorumluluk Bilinci Davranışlarına Yönelik Düşünceler

Araştırmanın on üçüncü görüşme sorusu "Sorumluluk bilincine yönelik olarak yapmış olduğunuz davranışlar nelerdir?" şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcıların sorumluluk bilincine yönelik yapmış oldukları davranışlar; 1. öğrenciler, 2. aile, 3. yaşam ve 4. kişisel gelişim şeklindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, sorumluluk bilincine yönelik yapmış oldukları davranışlara ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 16.Katılımcıların Sorumluluk Bilinci Davranışlarına Yönelik Düşünceleri

Sıra	Kod	f	%
1	Öğrenciler	8	32
2	Aile	7	28
3	Yaşam	6	24
4	Kişisel Gelişim	4	16
Toplam		25	100

Tablo 16'ya bakıldığında araştırmaya katılan katılımcıların sorumluluk bilinci davranışlarına yönelik düşünceleri; %32 oranında öğrenciler, %28 oranında aile, %24 oranında yaşam ve %16 oranında kişisel gelişim şeklinde sıralanmıştır.

4.13.1. Öğrenciler

Araştırmaya katılan katılımcıların birçoğunun sorumluluk bilincine yönelik yapmış olduğu davranışlar öğrencilerine yönelik olduğunu ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı:

...Vermem gereken kazanımları plan doğrultusunda işlemem gerektiğini bilip buna göre hareket etmemi örnek gösterebilirim. Yapmam gereken akademik konuları öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarını da göz önüne alarak kazanımları gerçekleştirmem de örnek olabilir. Bunun yanında öğrencilerin ailesel durumlarını bilmeye çalışır ve öğrencilerin yaşadığı psikolojik ve çevresel etkenleri de göz önünde bulundurarak öğrenme ortamı oluşturmaya çalışıyorum... sözleriyle yapılan sorumluluk davranışları açıklanmıştır (K2).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı:

...24 yıllık öğretmenlik hayatımda öğrencilerime ve meslektaşlarıma sorumluluklarımızın neler olduğunu ve neler yapmamız gerektiğini söz ve davranışlarımla anlatmaya çalışmaktayım. Özellikle öğrencilerime sorumluluk alma ve aldığı sorumluluğu yerine getirme bilinci aşılamaya çalıştım. Onlara kutladığımız belirli gün ve haftalarda, anma törenlerinde vazifeler vererek bu alışkanlığı kazanmalarını sağlamaya çalıştım... şeklinde belirtmiştir (K18).

4.13.2. Aile

Araştırmaya katılan katılımcıların bazılarının sorumluluk bilincine yönelik yapmış olduğu davranışlar ailelerine yönelik olduğunu ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı: "...Aileme karşı sorumluluklarım vardır. Eş ve çocuklarımla ihtiyaçlarını ve yaşam şartlarını imkânlarım dâhilinde en iyi şekilde sağlamaya çalışırım..." şeklinde ifade etmektedir (K10).

Bu bağlamda başka bir katılımcı:

...İnsan yaratılışı itibarıyla sorumluluk esası üzerine doğan bir varlıktır. Hele ki bir kadın ve anne ise bu sorumluluk ikiye katlanır. Çocuğuma karşı sorumluluklarım var, o yüzden çalışıyorum. Aileme karşı, komşularıma karşı, arkadaşlarıma karşı sorumluluklarımı mümkün mertebe yerine getirmeye gayret ediyorum. ... sözleriyle sorumluluğunu açıklamıştır (K14).

4.13.3. Yaşam

Araştırmaya katılan katılımcıların birçoğunun sorumluluk bilincine yönelik yapmış olduğu davranışlar yaşamlarını devam ettirebilmek için olduğunu ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı: "...Hayatımızı devam ettirebilmek için yaptığımız tüm davranışlar sorumluluk bilincine yönelik yapmış olduğumuz davranışlardır..." şeklinde belirtmiştir (K5).

Bu durumu destekler nitelikte bir başka katılımcı:

...Yaşamımda ve mesleğimde ön planda tuttuğum değerlerden biri sorumlu olmaktır. İşime zamanında gider ve derslerimi zamanında yaparım. İdare

tarafından verilen görevleri en iyi şekilde, eksiksiz ve zamanında yaparak teslim ederim. Her şeyden önce işlerimi özenerek yaparım. Çünkü yaptığımız iş, bizim aynamız ve kartvizitimizdir. İnsanlar bizi yaptığımız işlerden de rahatlıkla tanıyabilir. İşimizi nasıl yaparsak kendimizi o şekilde karşı tarafa tanıtmış oluruz... sözleriyle açıklamıştır (K8).

4.13.4. Kişisel Gelişim

Araştırmaya katılan katılımcıların birçoğunun sorumluluk bilincine yönelik yapmış olduğu davranışlar öğrencilerine yönelik olduğunu ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı:

...Hayatımda sorumluluk bilincine yönelik olarak hayatımın belli aşamalarında yerine getirmem gereken belli sorumlulukları yerine getirdim. Ödev yapmak, ders çalışmak, yüksek lisans tamamlamak, iyi bir öğretmen olmak vs. Şu süreçte de sorumlu olduğum minik öğrencilerim var. Şimdiki sorumluluğum ise onlara 1. Sınıf oldukları için okumayı ve yazmayı en şekilde öğretmek, onlara sorumluluk bilincini kazandırmak, farklılıklara saygı göstermeyi öğretmek, değişim ve yeniliklere açık olmak yani kısacası onları oldukları yerin, çevrenin sınıfın, okulun en iyisi olmaları için üzerime düşen görev ve sorumlulukları en iyi şekilde yerine getirme gayretindeyim... ifadeleriyle kişisel gelişimden alınan verimin öğrencilere yansımaları açıklamıştır (K1).

Bu bağlamda bir başka katılımcı:

...Meslek hayatımda farklı görevler içinde bulunduğum zamanlar oldu. Bu zamanlarda görevimi en iyi şekilde yapmak için bana ne lazımsa onu öğrenmeye gayret ettim. Görevim için kendimi geliştirme çabası içinde bulundum. Kendimi geliştirerek sorumluluğumun farkında olup işimi en iyi şekilde yapmaya özen gösterdim. Bu sayede sorumluluğumu daha iyi bir şekilde yerine getirdiğimi düşünüyorum... sözleriyle gelişimin önemini vurgulamıştır (K20).

4.14. Sorumluluk Duygusunu Etkileyen Unsurlar

Araştırmanın on dördüncü görüşme sorusu "Sorumluluk duygusunu etkileyen unsurlar nelerdir?" şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcıların sorumluluk duygusunu etkileyen unsurlara ilişkin algıları; 1. dışlanma duygusu yaşatır, 2. güven problemi oluşturur, 3. iletişim sorunları ortaya çıkar ve 4. motivasyon düşüklüğü oluşur şeklindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, sorumluluk duygusunu etkileyen unsurlara yönelik düşüncelerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 17. Katılımcıların Sorumluluk Duygusunu Etkileyen Unsurlara Yönelik Düşünceleri

Sıra	Kod	f	%
------	-----	---	---

1	Aile	11	32
2	Toplum-Çevre	10	29
3	Bilinç	6	18
4	Kişisel Duygular	4	12
5	Motivasyon-İçsel Dürtü	3	9
Toplam		34	100

Tablo 17'ye bakıldığında araştırmaya katılan katılımcıların sorumluluk duygusunu etkileyen unsurlara yönelik düşünceleri; %32 oranında aile, %29 oranında toplum-çevre, %18 oranında bilinç, %12 oranında kişisel duygular ve %9 oranında motivasyon-içsel dürtü şeklinde sıralanmıştır.

4.14.1. Aile

Araştırmaya katılan katılımcıların birçoğu sorumluluk duygusunu etkileyen en önemli unsurun aile olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı:

...Sorumluluk bilincini sadece verilen ödevi zamanında geri göndermek gibi düşünmüyorum. Anne babanın çocuğun gereksinimlerini zamanında karşılaması da bana göre sorumluluk bilinci gerektiren bir durum. Çocuğun sevgi ihtiyacının belirgin olduğu dönemler var ebeveynleri tarafından zamanında bu ihtiyacı karşılanmaz ise ilerleyen süreçte bu boşluk karşılanamaz. Bu örnekte sorumluluk bilincinin bir karşılığıdır... sözleriyle ailenin önemini vurgulamıştır (K4).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı:

...Sorumluluk duygusunu etkileyen temel unsur kişiliktir. Bir insanın ailedeki yetişme ortamının her şeyi etkilediğini düşünüyorum. Sahi olduğumuz kişilikte, ailede kazanılmaya başlanmaktadır. İkinci bir etken olarak arkadaşlarımız ve yaşadığımız, bulunduğumuz çevredir... ifadeleriyle aile ve çevrenin önemine değinilmiştir (K18).

4.14.2. Toplum-Çevre

Araştırmaya katılan katılımcıların bazıları sorumluluk duygusunu etkileyen en önemli unsurun toplum-çevre olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı:

...Sorumluluk duygusunu kişinin yaşadığı toplum, doğup büyüdüğü çevre, varsa çalıştığı yer, kişinin sorumluluk bilincinde olup olmaması etkilemektedir. Sorumluluklarımız yaşımız büyüdükçe yani hayatımızın değişik evrelerinde değişkenlik gösterebilir. Ebeveynlerin çocuklara yaklaşım biçimi de sorumluluk

duygusunu etkilemektedir... sözleriyle hem çevrenin önemini hem de ailenin önemini vurgulamıştır (K1).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Aynı konumda çalışan insanlar arasındaki sorumluluk bilinci çalışanları etkilediğini düşünüyorum. İşini sorumluluk bilincinde olmadan yapan insanların, diğer insanlara kötü örnek olabileceğini düşünüyorum. Bir de "bananecilik" unsurunun sorumluluk duygusunu olumsuz etkileyeceğini düşünüyorum..." şeklinde vurgulamıştır (K20).

4.14.3. Bilinç

Araştırmaya katılan katılımcıların bazıları sorumluluk duygusunu etkileyen en önemli unsurun bilinçlilik olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı: "...Yetiştığımız çevre, yaşadığımız çevre, arkadaşlarımız, mukaddesatımız, taassubumuz, nefsimiz, bencilliğimiz, bilinçliliğimiz, önemsememiz veya vurdum duymazlığımız..." Sözleriyle birçok açıdan ifade etmiştir (K15).

4.14.4. Kişisel Duygular

Araştırmaya katılan katılımcıların bazıları sorumluluk duygusunu etkileyen en önemli unsurun kişisel duygular olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı: "...Kişilik özellikleri, tutum ve değerler, ahlaki olgunluk düzeyi, toplum ve aile yapısı, gelenek ve görenekler sorumluluk duygusunu etkileyen unsurlar olabilir..." sözleriyle kişiyi oluşturan yapıların önemine vurgu yapmıştır (K5).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Agresif davranışlar, kindarlık, kıskançlık ve ikiyüzlülük gibi duygular sorumluluk duygusunu etkilemektedir. Sorumluluk duygusunun yanında kişiyi içten içe de yormaktadır..." şeklinde vurgulamıştır (K17).

4.14.5. Motivasyon-İçsel Dürtü

Araştırmaya katılan katılımcıların bazıları sorumluluk duygusunu etkileyen en önemli unsurun motivasyon-içsel dürtü olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı:

...Bana göre en önemli duygu kişinin içsel motivasyonudur. Farkındalık olsa bile motivasyon eksikse sorumluluk duygusunun eksik olabileceğini söyleyebilirim. Genellikle öğretmenlerin mesleğe ilk başladıklarında heyecanla çok çabalayıp ilerleyen yıllarda bu heyecanı kaybettiklerinde sorumluluk duygusunun azaldığını düşünüyorum. Bu yüzden öğretmenlerin gerekli motivasyonu sağlayıp heyecan duygularını kaybetmemeleri gerekmektedir... şeklinde ifade etmektedir (K2).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Motivasyon, geçmiş yaşantılar ve kişinin potansiyelinin sorumluluğu etkilediğini düşünüyorum..." sözleriyle ifade etmiştir (K7).

4.15. Kurumlarda ve Çevrede Sorumluluk Duygusunun Yeterliliğine Yönelik Düşünceler

Araştırmanın on beşinci görüşme sorusu "Kurum içinde veya çevrenizde sorumluluk bilincinin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Bu duruma yönelik eylemleri paylaşır mısınız?" şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcıların kurum içinde ve çevresinde sorumluluk bilincinin yeterliliğine yönelik algıları; 1. sorumluluk bilinci yeterli düzeyde ve 2. sorumluluk bilinci yetersiz düzeyde şeklindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, kurumlarda ve çevrelerinde sorumluluk duygusunun yeterlilik düzeyine yönelik düşüncelerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 18. Katılımcıların Kurumlarda ve Çevrelerinde Sorumluluk Duygusunun Yeterliliğine Yönelik Düşünceleri

Sıra	Kod	f	%
1	Sorumluluk Bilinci Yeterli Düzeyde	13	54
2	Sorumluluk Bilinci Yetersiz Düzeyde	11	46
Toplam		24	100

Tablo 18'e bakıldığında araştırmaya katılan katılımcıların kurum veya çevrelerinde sorumluluk duygusunun yeterliliğine yönelik düşünceleri; %54 oranında sorumluluk bilinci yeterli düzeyde ve %46 oranında sorumluluk bilinci yetersiz düzeyde şeklinde sıralanmıştır.

4.15.1. Sorumluluk Bilinci Yeterli Düzeyde

Araştırmaya katılan katılımcıların birçoğu kurumlarında ve çevrelerinde sorumluluk bilincinin yeterli düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı: “...Gerek kurum içinde gerekse yaşadığım çevredeki insanların sorumluluk bilincine sahip olduğunu düşünüyorum. İnsanlar üzerine düşen sorumlulukları, görevleri yerine getirdikleri zaman hem kendisi için hem de içinde yaşadığı toplum için en iyisi olur...” şeklinde ifade etmiştir (K1).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: “...Kurumum içinde sorumluluk bilinci bence yeterli. Çünkü şu anda görev yapan herkesin ne yapması gerektiğini, yani sorumluluğunu bildiği kanaatindeyim...” sözleriyle yeterli olduğunu ifade etmiştir (K20).

4.15.2. Sorumluluk Bilinci Yetersiz Düzeyde

Araştırmaya katılan katılımcıların bazıları kurumlarında ve çevrelerinde sorumluluk bilincinin yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı: “...Yetersiz buluyorum çünkü öyle bir duruma gidiyoruz ki artık işinden kaytaran, sorumluluğunu yerine getirmeyen kişiler bunu övünülecek bir şeymiş gibi paylaşmaya başladı...” şeklinde ifade etmiştir (K6).

Bu ifadeleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: “...Ülkemizdeki eğitim sisteminin bireylerin bağımsız yaşam becerilerini tam olarak deneme fırsatına imkân vermediği için, bir de toplumsal olarak insanların küçük yaşta sorumluluk almalarını sağlamadığımız için sorumluluk bilincimiz ülke olarak iyi seviyelerde değildir...” sözleriyle sorumluluğun yetersiz olduğunu vurgulamaktadır (K7).

4.16. Sorumluluk Bilincini Arttırmaya Yönelik Düşünceler

Araştırmanın on altıncı görüşme sorusu “Sorumluluk bilincini arttırmak için neler yapılabilir?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde sorumluluk bilincinin artırılmasına yönelik düşünceleri; 1. görev farkındalığı, 2. ailelerin bilinçlendirilmesi, 3. etik değerler, 4. eşitlik ve 5. eğitim şeklindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, sorumluluk bilincini arttırmaya yönelik düşüncelerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 19.Katılımcıların Sorumluluk Bilincini Arttırmaya Yönelik Düşünceleri

Sıra	Kod	f	%
1	Görev Farkındalığı	14	35
2	Ailelerin Bilinçlendirilmesi	12	30
3	Etik Değerler	6	15
4	Eşitlik	4	10
5	Eğitim	4	10
Toplam		40	100

Tablo 19'a bakıldığında araştırmaya katılan katılımcıların sorumluluk bilincini arttırmaya yönelik düşünceleri; %35 oranında görev farkındalığı, %30 oranında ailelerin bilinçlendirilmesi, %15 oranında etik değerler, %10 oranında eşitlik ve %10 oranında eğitim şeklinde sıralanmıştır.

4.16.1. Görev Farkındalığı

Araştırmaya katılan katılımcılardan birçoğu sorumluluk bilincini arttırmaya yönelik olarak görev farkındalığının kazanılması ve geliştirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda bir katılımcı:

...Gençlere dokunmak lazım. Onları anlamak ve onlarla değerlerimize yakın minvalde onların hoşlanabilecekleri etkinliklerde buluşmak lazım. Toplum nazarında buna ihtiyacımız var. Meslek olarak bu noktada şu anda çok sıkıntılı görünmesekte örnek almamız gereken büyük eğitimcilerimiz var. Tefik İleri, Celaleddin Ökten, Nurettin Topçu, Necip Fazıl, Akif İnan ve birçoğu sorumluluk bilinci ile hareket etmiş meslektaşlarımızdandır... sözleriyle görev farkındalığını farklı bir açıdan ifade etmiştir (K15).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı:

...Bireyin görev farkındalığını fark ettirip aynı zamanda ihtiyaçlarının karşılanması olabilir. Öğretmenlik mesleğinin gelecek nesilleri yetiştirmek için temel meslek olduğu ve toplumun gelişmişlik düzeyini dolaylı olarak belirlediği öğretmenlere bir bilinç olarak yerleştirilebilir. Aynı zamanda bu bilinci arttırmak için öğretmenlerin maddi ve manevi ihtiyaçları saptanıp bu ihtiyaçların giderilebilmesi için çalışmalar yapılabilir... şeklinde belirtmiştir (K2).

4.16.2. Ailelerin Bilinçlendirilmesi

Araştırmaya katılan katılımcılardan bazıları sorumluluk bilincini arttırmaya yönelik olarak ailelerin bilinçlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda bir katılımcı:

...Sorumluluk bilincini arttırmak için öncelikle ebeveynlere çocuklarına karşı koruyucu bir tutum sergilememeleri, küçük yaşlardan itibaren yerine getirebilecekleri sorumlulukları vermeleri konusunda bilinçlendirme çalışmaları yapılabilir. Çünkü bir insan 7sinde ne ise 70inde o olur. Ayrıca insanlara yerine getirebilecekleri kadar sorumluluk verilmesine dikkat edilmelidir. Haddinden fazla verilen sorumluluk insanlar tarafından yerine getirilemeyebilir, insanda tembellik yaratabilir... şeklinde ifade etmiştir (K1).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Anne ve babaların iyi ebeveynler olması için çalışmalar yürütülebilir bu gibi değerlerin kazanıldığı temel alanın bireyin yetiştiği çevre olduğunu ifade etmiştim. Sonrasında yapılan düzeltmeler pek de düzelme sağlamayacaktır..." sözleriyle ailenin önemini vurgulamıştır (K4).

4.16.3. Etik Değerler

Araştırmaya katılan katılımcılardan bazıları sorumluluk bilincini arttırmaya yönelik olarak etik değerler kazanılması gerektiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda bir katılımcı:

...İnsanlara yaptıkları işte başarılı olmaları gerektiği vurgulanabilir. En azından herkesin elinden gelenin en iyisini yapması gerektiği çalışanlara hatırlatılabilir. Alınan maaşlarda tüyü bitmemiş yetim hakkı olduğu için çalışanların vicdanlı olarak sorumluluk bilincinde olmaları gerektiği ifade edilebilir. Sorumluluk bilincinde olanlar da ayrıca ödüllendirilebilir... şeklinde ifade etmiştir (K20).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Hayatın her alanında ve iş hayatında öz benlik, hoşgörü, empati, adalet konularında gerekli hassasiyet gösterilmeli..." sözleriyle değerli vurgulamıştır (K13).

4.16.4. Eşitlik

Araştırmaya katılan katılımcılardan bazıları sorumluluk bilincini arttırmaya yönelik olarak eşitlik ilkesinin önemini vurgulamaktadırlar. Bu bağlamda bir katılımcı:

...Her kişinin kendi sorumluluklarının farkına varması gerekir. Çünkü benim sorumluluğumu yapmamam başkalarının da işlerini aksatmam ve engellemem anlamına gelmektedir. Bu da karşıdaki kişinin hakkını gözetmemektir. Bunun bilincinde olarak sorumluluklarını birey yerine getirmeye özen göstermelidir.

İdareciler görev dağılımında eşitlik ilkesini gözeterek görev dağılımı yapmalıdır. Bu sayede kişi kendini başkaları ile kıyaslayarak görevinden kaçmak durumunda kalmaz. Herkesin aynı oranda iş yaptığını gören kişi kendi sorumluluğunu da yapmak durumunda kaldığını hissedecektir. İdarecilerin, yöneticilerin veya liderlerin bu konuda kendileri de örnek olarak başka kişilerden sorumluluklarını yerine getirmesini beklemelidir... şeklinde vurgulamıştır (K8).

4.16.5. Eğitim

Araştırmaya katılan katılımcılardan bazıları sorumluluk bilincini arttırmaya yönelik olarak eğitimin gerekliliğini vurgulamaktadırlar. Bu bağlamda bir katılımcı: "...Temel eğitimde verilen ödevlerle öğrencinin neden-sonuç ilişkisi kurması sağlanarak ve matematiksel mantıksal zekasının geliştirilmesiyle sorumluluk bilinci artırılabilir. Örnek öğretmen ve ebeveyn rolleri ile çocuğun bu konuda duyarlılık kazanması sağlanabilir..." şeklinde ifade etmiştir (K5).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Küçük yaşta küçük sorumluluklar verilirse, büyük yaşta büyük sorumluluklar alınabilir. Bu sorumluluklar da kademe kademe ilerlenerek verimli bir eğitimle gerçekleşebilir..." sözleriyle eğitimi vurgulamıştır (K7).

4.17. Sorumluluk Bilincinin Arttırılmasında Örnek Teşkil Eden Öğretmen

Davranışları

Araştırmanın on yedinci görüşme sorusu "Çevrenizde veya kurum içinde sorumluluk bilincini arttırmak amacıyla harekete geçen öğretmenler var mı? Var ise neler yapmaktadırlar?" şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcıların kurum içinde veya çevresinde sorumluluk bilincinin artmasında örnek teşkil eden öğretmen davranışlarına yönelik düşünceleri; 1. Var (Eğitim, İşten Kaçmamak, Ön Hazırlık ve Tecrübe Aktarımı), 2. Yok olarak ifade etmişlerdir.

Tablo 20.Sorumluluk Bilincinin Arttırılmasında Örnek Teşkil Edecek Öğretmenlerin Davranışlarına Yönelik Düşünceler

Sıra	Kod	f	%
Var	Eğitim	6	22
	İşten Kaçmamak	5	19
	Ön Hazırlık	4	15

	Tecrübe Aktarımı	3	11
Yok	Yok	9	33
Toplam		27	100

Tablo 20'ye bakıldığında araştırmaya katılan katılımcıların sorumluluk bilincinin artırılmasında örnek teşkil edecek öğretmenlerin davranışlarına yönelik düşünceleri; %33 oranında yok, %22 oranında eğitim, %19 oranında işten kaçmamak, %15 oranında ön hazırlık ve %11 oranında tecrübe aktarımı şeklinde sıralanmıştır.

4.17.1. Var

4.17.1.1 Eğitim

Araştırmaya katılan katılımcıların bazıları sorumluluk bilincinin artırılmasına yönelik olarak örnek teşkil eden öğretmenlerin eğitim üzerine düştüklerini ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı: "...Uzaktan eğitim sürecinde idarecilerin sorumluluk bilincini arttırmak amacıyla zoom toplantıları, evrak işleri ve hizmet içi eğitim eylemlerinde bulunmuşlardır..." sözleriyle ifade etmiştir (K5).

Bu ifadeleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Özellikle çalıştığım bu okulda idareci ve öğretmen arkadaşlarımdan çok gayretli çalışmalarını gördüm. Sorumluluk bilincini arttırmak için öğrencilerle toplantılar yapıldı. Gruplar oluşturularak aile ziyaretleri gerçekleştirildi. Öğrenci ve veliler bu konuda bilinçlendirilmeye çalışıldı..." şeklinde belirtmiştir (K18).

4.17.1.2. İşten Kaçmamak

Araştırmaya katılan katılımcıların bazıları sorumluluk bilincinin artırılmasına yönelik olarak örnek teşkil eden öğretmenlerin işten kaçmadıklarını, ekstra sorumluluk aldıklarını ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı: "...Korona sürecinden dolayı pek fazla okulda bulunamadığımız için bir eylem durumu ortaya çıkmamaktadır. Bu bilinci arttırmak için müdürümüz işleri aksatmadan gününde yapıyor işten kaçmıyor ve bizi de cesaretlendirerek bu iş yükünden kaçmadan sorumluluğu almamızı sağlıyor..." sözleriyle işten kaçmamayı vurgulamıştır (K3).

Bu ifadeleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: “...Bazı öğretmen arkadaşlarımın öğrenciler ile sadece ders saatinde değil, diğer zaman dilimlerinde de ilgilendiklerini gözlemledim. İşten kaçmadan, fazladan sorumluluk alıyorlar. Bu davranış bana öğretmen arkadaşların öğrenciler üzerindeki sorumluluklarını bildiğini düşündürdü...” şeklinde ifade etmiştir (K20).

4.17.1.3. Ön Hazırlık

Araştırmaya katılan katılımcıların bazıları sorumluluk bilincinin artırılmasına yönelik olarak örnek teşkil eden öğretmenlerin eğitim üzerine düşüklerini ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı:

...Çalıştığım kurumda veya çevremde insanlar üzerine düşen görevlerini, sorumluluklarını yerine getiriyor. Bunun için bu bilinci arttırmak için ekstra bir çaba gösteren insan yok. Çalıştığım kurumda öğretmenler ve ben bu bilincin öğrencide oluşması için gerek okulda gerekse evde öğrencilerin kendi başına yerine getirebileceği değişik sorumluluklar, ödev ve görevler vermekteyiz, ön hazırlıklar yapmaktayız. Bunun için yeri geldiğinde derslerle, konularla bir bütün şekilde bu bilinci çocuklara aşılama çalışmaktayız... ifadeleriyle ön hazırlığın önemini vurgulamıştır (K1).

Bu ifadeleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: “...Var. Özellikle, öğrencilere sorumluluk bilincini geliştirmek için dramalar, etkinlikler yapılıyor. Bu etkinlikleri ders öncesinde hazırlayıp öğretmenlerle fikir alışverişinde bulunup uyguluyorlar...” şeklinde ifade etmiştir (K10).

4.17.1.4. Tecrübe Aktarımı

Araştırmaya katılan katılımcıların bazıları sorumluluk bilincinin artırılmasına yönelik olarak örnek teşkil eden öğretmenlerin tecrübe aktarımından yararlandıklarını veya kendi tecrübelerini paylaştıklarını ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı:

...Özellikle tecrübeli öğretmenlerin tecrübelerini diğer öğretmenlere aktarmaya çalışmasını örnek gösterebilirim. Okulumdaki bir öğretmen arkadaşımız mesleğinin gerektirdiği tecrübeye sahip olduğu için genç öğretmenlere bu deneyimlerini aktararak onlara yol göstermesi örnek olarak görülebilir... sözleriyle ifade etmiştir (K2).

4.17.2. Yok

4.17.2.1. Yok

Araştırmaya katılan katılımcıların birçoğu kurumlarında veya çevrelerinde sorumluluk bilincini arttırmaya yönelik örnek teşkil edecek bir öğretmenin olmadığını veya herkesin yeterince sorumluluk aldığını ifade etmiştir. Bu kapsamda bir katılımcı: “...Bu konuda harekete geçen öğretmenlere çok rastlamadım. Ama kendi içerisinde kendi sorumluluklarını bilen ve yapan öğretmenler var. Fakat bu da belli bir süre sonra verilen iş yükünden dolayı bilmeden bıktırma yöntemi uyguladıklarından o kişilerin de kaybedilmesine neden olacaktır...” sözleriyle ifade etmiştir (K8).

Bu ifadeleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: “...Okulumuzda herkes üstüne düşen görevi yapmaya çalışmaktadır. İş birliği içinde olduğumuzdan ötürü ekstra bir çaba harcayan öğretmen arkadaşımız yok...” şeklinde ifade etmiştir (K12).

4.18. Sorumluluk Bilincinin Arttırılmasında Yöneticilerin Görevlerine Yönelik Düşünceler

Araştırmanın on sekizinci görüşme sorusu “Siz bir yönetici olsaydınız sorumluluk bilincini arttırmak için neler yapardınız?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcıların kurum içinde veya çevresinde sorumluluk bilincinin artmasına yönelik düşünceleri; 1. böyle bir öğretmen yok, 2. eğitim, 3. işten kaçmamak, 4. ön hazırlık ve 5. işten kaçmamak olarak ifade etmişlerdir.

Tablo 21. Katılımcıların Sorumluluk Bilincinin Arttırılmasında Yöneticilerin Görevlerine Düşünceleri

Sıra	Kod	f	%
1	Eğitim-Sorumluluk Projeleri	10	34
2	Etkinlikler	7	24
3	Eşitlik	5	17
4	Yaptırım Uygulamak	4	14
5	Fazladan Görev Vermek	3	11
Toplam		29	100

Tablo 21'e bakıldığında araştırmaya katılan katılımcıların sorumluluk bilincinin artırılmasında yöneticilerin görevlerine yönelik düşünceleri; %34 oranında eğitim-sorumluluk projeleri, %24 oranında etkinlikler, %17 oranında eşitlik, %14 oranında yaptırım uygulamak ve %11 oranında fazladan görev vermek şeklinde sıralanmıştır.

4.18.1. Eğitim-Sorumluluk Projeleri

Araştırmaya katılan katılımcıların birçoğu sorumluluk bilincini arttırmak için eğitim ve sorumluluk projelerinin yararlı olabileceğini vurgulamıştır. Bu kapsamda bir katılımcı:

...Öğretmenlere bu işi layığıyla yapan öğretmenleri model olarak gösterirdim. Çevremde veya sosyal medyada yapılan sorumluluk projelerini örnek gösterip öğretmenlere bu projeleri daha ileriye götürmeleri için maddi ve manevi destek verirdim. Ek olarak hizmet içi eğitimleri daha detaylı ve kaliteli bir şekilde yürütmeyi tercih ederdim. Çoğu öğrencinin içinde bulunduğu zor durumları gözeterek bu öğrencilerin hayatlarına dokunma fırsatlarının ellerinde olduğu bilincini yerleştirerek bu amaçla çalışmalar yapmalarına teşvik ederdim... şeklinde ifade etmiştir (K2).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Sosyal sorumluluk projelerine yeteri kadar önem verilmiyor. Doğru projeler ile yönlendirme yapardım. Öğrencilere sosyal sorumluluk çalışmaları yapmalarına ve bu çalışmalara katılmalarına destek verirdim..." sözleriyle ifade etmiştir (K15).

4.18.2. Etkinlikler

Araştırmaya katılan katılımcıların bazıları sorumluluk bilincini arttırmak etkinliklerin yararlı olabileceğini vurgulamıştır. Bu kapsamda bir katılımcı:

...Eğer bir yönetici olsaydım öğretmen arkadaşlarla sürekli yaptığı işler ile alakalı bire bir ve toplu halde toplantılar düzenler onların sorunlarını ve isteklerini dinlerdim. Herkesin sorumluluğunda olan işler için motivasyonlarını yüksek tutmaya çalışırdım. Sorumlu olduğumuz konular ile alakalı sadece bire bir toplantılar yaparak değil, bire bir veya ekiple daha rahat ortamlarda örneğin bir öğle yemeğinde sohbet ortamı kurarak hiyerarşiyi en aza indirip sohbet toplantıları yapardım... sözleriyle etkinliğin önemini vurgulamıştır (K16).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Ekip arkadaşlarımla birlik beraberliğin arttıracak ve olumlu bağlılık oluşturabilecek etkinliklerde bulunurdum..." şeklinde ifade etmiştir (K5).

4.18.3. Eşitlik

Araştırmaya katılan katılımcıların bazıları sorumluluk bilincini arttırmak için kurum içinde eşitlik ilkesinin önemini vurgulamıştır. Bu kapsamda bir katılımcı:

...Öğretmenlerim arasında verdiğim görev dağılımına özellikle dikkat ederdim. Sorumluluğunu yerine getiren öğretmenlerime fazladan diğer kişilerin yapması gereken işleri yüklemezdim. Sorumlu olan öğretmen ile sorumluluk sahibi olmayan öğretmeni ayırt ederdim. Onur payını doğru bir şekilde verdiğimden emin olurdum. Hak gözeterek hak etmeyen kişilere onur payı vererek sorumluluk sahibi öğretmenlerimi mesleğine ve idaresine küstürmezdim... sözleriyle eşitliği ve adil olmayı vurgulamıştır (K8).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...İşini iyi yapanla yapmayan arasındaki farkı gözetirdim. Adaletli olmaya çalışırdım. Ödüllendirme yöntemini kullanırdım..." şeklinde ifade etmiştir (K20).

4.18.4. Yaptırım Uygulamak

Araştırmaya katılan katılımcıların bazıları sorumluluk bilincini arttırmak amacıyla yaptırım uygulamanın fayda sağlayabileceğini vurgulamıştır. Bu kapsamda bir katılımcı:

...Ben bir yönetici olsaydım sorumluluk bilincini arttırmak için öncelikle üzerime düşen sorumlulukları en iyi şekilde yerine getirirdim. Çalıştığım kurumdaki insanlarda bu bilinci arttırmak için çalışanlarımın değişik eğitimlere, konferanslara katılımını sağlardım. Sorumluluklarını yerine getirmeyenlere yaptırım uygulardım ek olarak sorumluluğunu en iyi şekilde yerine getirenleri ödüllendirirdim. Bu aynı zamanda çalışanların motivasyonunu ve odaklamasını da arttırmaya yardımcı olacaktır... sözleriyle hem eğitime hem de yaptırımlara vurgu yapmıştır (K1).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...İdari cezaları uygulamaya sokardım, sorumluluklarını yerine getirmezlerse idari ceza alırlar bunun farkında olurlarsa sorumluluklarını yerine getireceğini düşünüyorum..." şeklinde ifade etmiştir (K5).

4.18.5. Fazladan Görev Vermek

Araştırmaya katılan katılımcıların bazıları sorumluluk bilincini arttırmak için fazladan görev vermenin yararlı olabileceğini vurgulamıştır. Bu kapsamda bir katılımcı:

...Ben de işime dört elle sarılarak, işten kaçmayarak altımdaki çalışanlara iyi bir örnek olurum. Sorumsuz insanlar varsa altımda mesela ona ekstra görevler vermeye çalışırdım ve bu verdiğim görevleri yaparken onun mutlu olmasını sağlardım. Yani özet olarak bu kişinin seveceği işlere yavaş yavaş onu

yönlendirerek sorumluluk almasını sağladım. Yasaların bana verdiği yetkiyle yaptırım uyguladım... sözleriyle görevin önemini vurgulamıştır (K8).

Bu sözleri destekler nitelikte bir başka katılımcı: "...Sorumluluk duygusunun artırılabilmesi için bence en önemli olan yapılan işin desteklenmesi ve işi yapan kişiye cesaret verilmesidir. Sorumlu davrandığı için destek gören, cesaretlendirilen kişiler daha fazla sorumluluk almaya istekli olurlar..." şeklinde ifade etmiştir (K14).



V. BÖLÜM

5.TARTIŞMA

İlgili literatür incelendiğinde okullarda veya öğretmenlerle iş ahlakı ve sorumluluk bilincine yönelik yapılan çalışmalara odaklanılmadığı görülmüştür. Alan yazı incelendiğinde araştırma konusu ve kapsamına göre literatürde önem arz etmektedir.

Araştırma sonucunda iş ahlakını etkileyen unsurların; kişisel faktörler, çevresel-toplumsal faktörler, uygulanan sistemin yetersizlikleri ve çalışma ortamı olduğu ortaya konulmuştur. İlgili literatür incelendiğinde bu araştırmanın sonuçları ile bazı çalışmaların benzerlik gösterdiği görülmektedir. Örneğin; Gök (2018) araştırmasında çalışanların sistemin kuralları dışında iş ahlakının da büyük ölçüde önemli olduğu, çalışma ortamında adaletli olundukça iş ahlakının arttığı, adaletli davranışlar azaldığında iş ahlakının da azaldığı sonucuna ulaşmıştır. İş ahlakı ve adalet kavramlarının, çalışma ortamındaki önemini vurgulamaktadırlar. Yapılan araştırmalar bu araştırmanın sonucuyla örtüşmektedir. Bir başka örnek verilecek olursa, bu sonuca benzer şekilde Öğdem ve Özdemir (2021) çalışmalarında okulların hem öğrenme hem de öğretmen merkezi olarak nitelikli öğrenciler yetiştirilmesi gerektiğini vurgulayarak, okul müdürlerinin ve öğretmenlerin birbirlerini destekleyici paylaşımlar yaparak çalışma ortamını ve kendilerini geliştirmesi gerektiğini vurgulayarak öğrencilerin iş ahlakı ve sorumluluk bilinciyle beraber akademik başarılarını artırma yolunun alternatif ve çağdaş bir yol olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bir başka örnekte araştırma sonucuyla benzer şekilde Sadıkoğlu ve Tuna (2021) araştırmalarında okul müdürlerinin hak kullanımlarında ve bilinçlenmesi, sorumluluk alanlarının netleşmesi ve yaşanabilecek sorunlara yönelik olarak kabulün sağlanması gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca mevzuatların yeterli olmadığını ve uygulama konusunda problemler yaşanıldığını belirtmişlerdir.

Araştırma sonucunda sorumluluk bilincini etkileyen unsurların aile, içsel dürtüler, bilinçli olmak sonucuna ulaşılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde bu araştırmanın sonuçları ile bazı çalışmaların benzerlik gösterdiği görülmektedir. Örneğin; Özen, Gülaçtı ve Çıkılı (2002) araştırmalarında iç ve dış denetimlerin sorumluluk bilincini etkileyen unsurlardan olduğunu, iç denetimli bireylerin eylemin karar sürecinden itibaren sorumluluklarını yerine getirdiklerini ancak dış denetimli bireylerin sorumluluklarını başka insanlara yükleyerek

işten kaçtıklarını ifade etmişlerdir. Çalışmalarında ayrıca; birçok insanın hayat sürecinde kararlar alabilmek, bu kararları istendik bir şekilde eyleme dökerek ilerlemek ve eylemlerin sonuçlarına kadar sorumluluk bilinciyle hareket edilemediği sonucunu ifade etmişlerdir. Yapılan araştırmalar bu çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Bir başka örnekle araştırma sonucunu destekler nitelikte olarak Özcan (2021) araştırmasında sosyal duyarlılığın ve çevreye karşı duyarlılığın sorumluluk kavramıyla korale bir şekilde ilerlediğini, bireyin yaşının arttıkça çevreden etkilenecek sorumluluk aldığını ifade etmiştir.

Bu araştırma sonucunda iş ahlakının artırılmasına yönelik olarak; bilinçlenmek, eğitim, çalışma koşulları ve imkanların artırılması, yönetici, eğitim ve seminer, motivasyon, eşit ve adil olmak sonuçlarına ulaşılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde bu araştırmanın sonuçları ile bazı çalışmaların benzerlik gösterdiği görülmektedir. Örneğin; Kurtuluş (2005) araştırmasında çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile beraber verimliliğin arttığını ifade etmiştir. Bir başka örnekle araştırma sonuçlarını destekler nitelikte Gök (2010) araştırmasında bireylerin imkanlarının artırılmasıyla beraber motivasyonlarının da arttığından ve olumlu özellikler ve performanslar gösterdiklerini ifade etmiştir. Çalışmalarında ayrıca, adil ve eşit olunduğunda bireylerin işlerine yönelik güvenlerinin ve başarısının arttığını da ifade etmektedir. Yapılan araştırmalar bu çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Bir başka örnekle araştırma sonucunu destekler nitelikte olarak Pirçek ve Özdemir (2020) çalışmalarında, yöneticilerin çalışan bireyler üzerindeki etik değerlerine dikkat ettiğini belirterek, başarılı kurumlardaki yöneticilerde bu kapsamın daha fazla dikkate alındığını ifade etmişlerdir.

Bu araştırma sonucunda sorumluluk bilincinin artırılmasına yönelik olarak; görev farkındalığı, ailelerin bilinçlendirilmesi, etik değerler, eşitlik, eğitim, etkinlikler, yaptırım uygulamak ve fazladan görev vermek sonuçlarına ulaşılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde bu araştırmanın sonuçları ile bazı çalışmaların benzerlik gösterdiği görülmektedir. Örneğin; Uğur (2009) çalışmasında, etik değerlerin sorumluluk bilinci üzerinde etkili olduğunu, etik değerler azalırsa çalışma ortamındaki tutumların da sorumluluk bilincini olumsuz etkileyeceğinden bahsetmiştir. Ayrıca çalışanlara eşitlik ilkesiyle yaklaşıldığında sorumluluk bilincine fayda sağladığını ifade ederek kurumların geleceğinde önemli rol oynadığını belirtmiştir. Bir başka örnekle araştırma sonucunu destekler nitelikte Francis ve Armstrong (2003) araştırmalarında kurumlar üzerinde görev farkındalığının önem arz ettiğini, etik değerlerle birlikte uygulandığında yaptırımlara gerek olmadığını ve kurumların gelişiminde sorumluluk bilinci ve görev farkındalığının olmazsa olmaz bir parçası olduğunu ifade etmişlerdir.

VI. BÖLÜM

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu başlık altında araştırmanın sonucu, araştırmanın önerileri, eğitim-öğretim uygulayıcılarına öneriler ve gelecekte yapılacak araştırmalar için araştırmacılara yönelik öneriler yer almaktadır.

6.1.Sonuç

Sosyal bir varlık olarak gelişen ve değişen insan, varoluşundan itibaren topluluklarla iç içe yaşamaktadır. Toplumda ve bireysel yaşamında insan gelişerek en temel yaşantıdan itibaren sorumluluk bilincini farkında olarak veya olmayarak elde etmektedir. Sorumluluk bilinci insanda hayatı devam ettirmek adına zorunluluğa dönüşmektedir. Toplumda büyüyen ve gelişen insan birlikte yaşama eylemiyle beraber ahlak kavramına yönelmiştir. Toplumun büyümesinin ve gelişmesinin temelinde eğitim-öğretim bulunmaktadır. Bu sebeple araştırmacılar toplumun temelini, yeni nesilleri geliştiren sınıf öğretmenlerin iş ahlakı ve sorumluluk bilincine yönelik bakış açılarını araştırmış ve birtakım sonuçlara ulaşmışlardır.

Araştırmacılar katılımcılara öncelikle iş ahlakı kavramı hakkındaki düşüncelerini sormuşlar ve birtakım sonuçlara ulaşmışlardır. Katılımcılar iş ahlakı kavramını; bir işi doğru yapmak, dürüstlük, etik, kurallar-ilkeler, sorumluluk, değerler şeklinde ifade etmişlerdir. Bir işi etik olarak ve ilkeler çerçevesinde layığıyla yerine getirmek sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların iş ahlakı kavramına yönelik bir başka düşüncesi işindeki sorumluluklarını yerine getirmek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmacılar katılımcılara iş ahlakı davranışlarına yönelik düşüncelerini sormuşlar ve birtakım sonuçlara ulaşmışlardır. Katılımcılar iş ahlakı davranışlarını; değerler gözeterek, kanun ve kurallara uyma, eşit-adil olmak, verimli olmak ve sorumlu olmak şeklinde ifade etmişlerdir. Kanunlar içerisinde çeşitli değerleri gözeterek yapılan işten sorumlu olmak sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların iş ahlakı davranışlarına yönelik bir başka düşünceleri, yapılan işte verimli olmak ve eşit davranmak sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcılara iş ahlakını etkileyen unsurlar hakkındaki fikirleri sorulmuştur ve birkaç sonuca ulaşılmıştır. Katılımcılar iş ahlakını etkileyen unsurları; bireysel faktörler, çevresel faktörler ve toplum yapısı, sistemin kendisi, çalışma ortamı şeklinde ifade etmişlerdir. Bireyin içsel motivasyonu, kendine olan saygı ve sevgisi iş ahlakını etkilemektedir sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bireyin yaşadığı, büyüdüğü ve geliştiği toplum yapısının iş ahlakını etkileyen unsur olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş ahlakını etkileyen bir başka unsurun sistemde bulunan eksiklikler, boşluklar olduğu ve sistemin eğitimciyi istenmeyen durumlara, kurallara ve yönetim biçimlerine ittiği sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların iş ahlakını etkileyen bir başka unsur olarak çalışma ortamında oluşan olumlu ve olumsuz durumların, çalışma ortamının sürdürülebilirliğinin önemi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş ahlakının arttırılmasına yönelik çözüm önerileri katılımcılara sorulmuştur ve birtakım sonuçlar elde edilmiştir. Katılımcılar iş ahlakının arttırılmasına yönelik olarak; bilinçlenmek, eğitim almak, çalışma koşulları ve imkanların iyileştirilmesi, idarecilerin tutumları, eşit-adil olmak, motivasyon olarak ifade etmişlerdir. Eğitimin temelinde olan değerler eğitiminin gerekliliği, veli eğitimlerinin geliştirilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, idarecilerin görevlerini layığıyla ve adil bir şekilde yapması gerektiği, eğitimcilerin gerekli içsel ve dışsal motivasyon kaynaklarına olabildiğince sahip olunması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Araştırmacıların katılımcılara yönelttiği bir başka soru ise sorumluluk bilinci hakkındaki düşünceleridir ve araştırmacılar birtakım sonuçlara ulaşmışlardır. Katılımcılar sorumluluk bilinci kavramını; görev, öz denetim, değerler, adalet, üzerine düşen görevlerin yapılması ve davranış şeklinde ifade etmişlerdir. Görevlerin adil ve ahlaki değerlerine uygun bir şekilde yerine getirilmesi sonucuna ulaşılmıştır. Sorumluluk bilinci hakkında katılımcıların bir diğer düşüncesi ise kişinin üzerine düşen görevleri öz denetimli bir şekilde gerçekleştirmesi sonucuna ulaşılmıştır.

Sorumluluk bilincine yönelik davranışlara bakıldığında katılımcılar; öğrencilere yönelik sorumluluk, aileye yönelik sorumluluk, kişisel gelişime yönelik sorumluluk, yaşama yönelik sorumluluk davranışlar şeklinde ifade etmişlerdir. Öğrencilerin bireysel ihtiyaçları yanında, yaşam ve toplum psikolojisi aşılması davranışlarının kazandırılması sonucuna ulaşılmıştır. Bireylerin ailelerine karşı sorumluluklarının değer davranışları içerisinde yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Kişisel gelişimi sağlamak ve yaşamda sürekli gelişim süreci içerisinde olma davranışları sonucuna ulaşılmıştır.

Sorumluluk bilincini etkileyen unsurlara bakıldığında, aile faktörünün bireyin gelişiminden itibaren bireye sorumluluk kavramının aşılması ile birlikte kazanılabileceği, bu değer kazanılırken bireyin yaşadığı çevredeki kişilerin sorumluluk bilinciyle yapılan eylemlerin doğru orantıda olduğu, olumsuz kişisel duyguların sorumluluk bilincini azalttığı olumlu kişisel duyguların sorumluluk bilincini arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bireylerin günlük yaşantılarında içsel dürtüleriyle oluşan sorumluluk bilincinin motivasyonla birleşerek daha fazla sorumluluk bilincinde birey olmasına yardımcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sorumluluk bilinci yapılan işlerdeki görevlerin farkındalığı hangi eylemlerin gerçekleştirilmesi gerektiği bilinci, ailelerin çocukları yetiştirirken sorumluluklar verilerek bu davranışın kazandırılması, davranış kazandırılırken etik değerlerin örtük veya açık bir şekilde kazandırılması, her bireyin farklı ve alması gereken sorumluluk olduğu öğretilmeli, okul ile beraber sorumluluk eğitime yönelik çalışmalar yapılması sorumluluk bilincini arttırmaya yönelik davranışlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

6.2.Öneriler

Bu araştırmada elde edilen bulgulara ve ulaşılan sonuçlara göre hem eğitim uygulayıcılarına hem de bundan sonra bu konu hakkında araştırma yapacak olan araştırmacılara yönelik birtakım önerilerde bulunulmuştur.

6.2.1. Eğitim-Öğretim Uygulayıcılarına Öneriler

1. Eğitimcilerin sorumluluk bilinci ve iş ahlakı kavramlarına yönelik eğitimler almaları sağlanmalıdır. Bu kavramlarla ilgili seminerler düzenlenmelidir. Okullarda eğitimci ve öğrenci olarak farklı eğitimler verilebilir.
2. Öğretmenlerin birlikte zaman geçirecekleri etkinlikler düzenlenerek çalışma ortamının sağlıklı bir şekilde işlevselliğini devam ettirmesi sağlanabilir.
3. Öğretmenlerin çalışma ortamını sahlplenebileceği bir ortam oluşturmalarına yardımcı olunarak, okul içinde öğretmen ihtiyaçlarına yönelik yardım edilebilir.
4. Yöneticilerin öğretmenlere eşit ve adil bir şekilde yaklaşarak kurallara uyulan bir çalışma ortamı sağlanabilir.
5. Okullarda çalışan daha tecrübeleri öğretmenlerin diğer öğretmenlere sorumluluk ve iş ahlakıyla ilgili tecrübeleriyle yardımcı olmaları sağlanabilir.

6. Öğretmenlerin görevlerinden kaçmaması için kuralların ve yaptırımların olduğu hatırlatılabilir.

7. Öğretmenlerin sorumluluk bilinci ve iş ahlakına yönelik birlikte hareket etmeleri sağlanabilir.

8. Öğrencilerin sorumluluk alacakları etkinlikler tercih edilerek bu bilincin kazanılması sağlanabilir.

9. Okul yöneticileri adil, tarafsız, liyakate uygun, öğretmenler arasında haksızlık ve ayırım yapmadan yöneticilik görevini yerine getirmelidirler.

6.2.2. Gelecekte Yapılacak Araştırmalar İçin Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Bu araştırma Amasya İli Merkez ilçesindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır. Benzer bir çalışma ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerle de yapılabilir.

2. Bu araştırma nitel araştırma yöntemi kapsamında yapılmıştır. Öğretmenlerin iş ahlakı ve sorumluluk bilincine yönelik düşünceleri daha kapsamlı bir şekilde ortaya koymak için hem nitel araştırma hem de nicel araştırma yöntemiyle (karma yöntemle) birlikte farklı araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akçay, V. (2011). Değişen İş Ahlakı ve İnsan Merkezli Düşünmek. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, 0 (41), 1-14.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusoskon/issue/9506/118822> 19.12.2020
- Akgemci, T. & Çelik, A. & Özgener, Ş. (2001). Sosyal Denetim Kavramına Genel Bir Yaklaşım. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 23-24 (0), 9-21.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusiyasal/issue/610/6141>
- Aktaş, C. G. (2002). Gestalt Temas Biçimleri Ölçeği Yeniden Düzenlenmiş Formun Türk Örnekleminde Faktör Yapısı Geçerliliği ve Güvenirliliği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Alp, T. (2019). İş Ahlakının Kurum İmajına Etkisi. (Onaylanmış Yüksek Lisans Tezi).
[https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/\(587660\)](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/(587660))
- Altınbaş, N. (2019). *Türkiye’de İş Ahlakı ve Mobbing Uygulamaları*. (Onaylanmış Yüksek Lisans Tezi). [https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/\(551381\)](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/(551381)).
- Argüden, Y. (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk. (Ed. Coşkun Can Aktan), *Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk içinde* (37-44). İstanbul: İGİAD Yayınları.
https://www.researchgate.net/profile/Coskun-Can-Aktan/publication/318682140_Kurumsal_Sosyal_Sorumluluk/links/5bb9f9cd299bf1049b70fd38/Kurumsal-Sosyal-Sorumluluk.pdf#page=37
- Arıkan, S. (1995). İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*. 13, 171-180.
- Arslan, M. (2012), *İş ve Meslek Ahlakı Dünya ve Türkiye Örnekleri*, Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Arslan, A.S. (2019). *İş Ahlakı Algısının Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çalışmalarına Etkisi ve Sektörel Bir Araştırma*. (Onaylanmış Yüksek Lisans Tezi).
[https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/\(2501100657\)](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/(2501100657)).
- Bakirov, R. (2005). *İşletmelerde İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk*. (Onaylanmış Yüksek Lisans Tezi). [https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/\(159573\)](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/(159573)).
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örnekleme Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231– 274
- Başar, M. H. (2016). *İş Ahlakı ve Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Kültürlerarası Boyutu: Polonyalı ve Türk Yöneticiler Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma*. (Onaylanmış Yüksek Lisans Tezi). [https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/\(438208\)](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/(438208)).
- Billington, R. (2003). *Living Philosophy: An Introduction To Moral Thought*. (3 Editions). London: RoutledgeFalmer Publication.
<http://libgen.rs/book/index.php?md5=FE2275B8ECE5E6060DCE597C69EF90F9>
13.01.2021
- Bogdan, R. C. & Biklen, S. K., (2007). *Qualitative Research For Education: An Introduction To Theory And Methods*. (5. Edition). Boston: Pearson Education.

<http://libgen.rs/book/index.php?md5=BF9470930A18B5E296E8E40CA04921A5>
27.12.2020

- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cora, İ. (1996). *İşletmelerde Sosyal Sorumlulukların Yönetimi ve Doğu Karadeniz Bölgesi Çay İşletmeleri Yöneticilerinin Sosyal Sorumluluk Anlayışları Üzerine Bir Araştırma*. (Onaylanmış Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (54441).
- Creswell, J. (2018). *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Çağlayan, H. (2015). İnsan Onuru Bağlamında Sorumluluk Bilinci. *e-Makalat Mezhep Araştırmaları Dergisi*, 8 (2), 97-120.
<http://www.emakalat.com/tr/pub/issue/24602/260442> 20.12.2020
- Dal, S. & Ay, T. (2014). İlköğretim Öğrencilerinin Yazılı Anlatım Ürünlerine Göre Sorumluluk Değeri Algıları. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (22), 78-93
- Demir, H, Songür, N. (1999). Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2 (3), 150-168.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/baunsobed/issue/50356/652250> / 24.12.2020
- Doğan, N. (2014). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Girişimleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 10(1-2), 517-538.
- Dönmez, B. & Özkul, R. (2020). Öğretmen Andının Öğretmenlik Mesleki Değerlerinin Kazandırılmasına Katkısı. *Milli Eğitim Dergisi*, 49 (227), 345-370.
- Eroğlu, A. (2019). Kant'ın Deontolojik Etiğinden Meslek Etiği Oluşturma. *Turkish Studies Social Sciences*, 14 (3), 527-541.
- Esen, D. (2020). Teleolojik ve Deontolojik Kuram Bağlamında İşletmelerinin Etik Çalışmalarının Analizi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19. *Uluslararası İşletmecilik Kongresi Özel Sayısı*, 296-320.
- Francis, R. & Armstrong, A. (2003). Ethics As a Risk Management Strategy: The Australian Experience. *Journal of Business Ethics*, 45, 375-385.
- Fung, H.G. & Law, S.A. & Yau, J. (2010). *Socially Responsible Investment in a Global Enviroment*. USA: Edward Elgar Publishing Limited
<http://library.lol/main/6C5B63BB439D90087D0349E44DB5048B>
- Galetta, A. & Cross, W. E. (2013). *Mastering The Semi Structured Interview And Beyond From Research Design To Analysis And Publication*. New York University Press.
<http://libgen.rs/book/index.php?md5=A3B9A938B01D94A5EF41644E049F253F> /
27.12.2020
- Gander, M. J. & Gardiner, H. W. (2004). *Çocuk ve Ergen Gelişimi*. (Çev.A. Dönmez, N. Çelen, B. Onur). Ankara: İmge Kitapevi. (Orijinal Yayın Tarihi, 1993).
<http://libgen.rs/book/index.php?md5=41710751A2814D0CCD8D02FA699B2739>
13.01.2021
- Gençtan, E. (1994). *İnsan Olmak*. İstanbul: Remzi Kitabevi. <http://www.naxcivan.org/wp-content/uploads/2018/03/Engin-Ge%C3%A7tan-%C4%B0nsan-Olmak.pdf>

- Griffe, D. T. (2005). Research Tips: Interview Data Collection. *Journal of Developmental Executive Summary*. <https://eric.ed.gov/?id=EJ718580> / 27.12.2020
- Gök, S. (2010). Çalışma Yaşamında İş Etiği: Bir Alan Araştırması. *Journal of Social Policy Conferences*, 0 (57), 549-577.
- Güngör, E. (1998). *Değerler Psikolojisi Üzerine Araştırmalar*. İstanbul: Ötüken Yayınevi. <http://libgen.rs/book/index.php?md5=E7E4E230A5EE3B71AD62A3B1061F1C6C> 15.01.2021
- İlgar, M. & Coşkun İlgar, S. (2019). Varoluşçu Psikolojik Danışma ve Psikoterapi: Teori ve Pratiği. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 23 (1), 193-220.
- İlhan, S. (2005). İş Ahlakı Kuramsal Bir Yaklaşım. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 258-275.
- Karataş, A. (2013). İlköğretim Öğretmen Adayları İçin Meslek Etiğinin Önemi. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 0 (28), 304-318.
- Kurtuluş, B. (2010). İş Ahlakı: Geçmişte ve Günümüzde. *Journal of Social Policy Conferences*, 0 (50), 737-759
- Macit, M. H. (2009). Teleolojik Etik Anlayışın Deontolojik Eleştirisi. *Kaygı. Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi*, 13, 83-91.
- Mertens, D. M. (2010). *Research and Evaluation in Education and Psychology: Integrating Diversity With Quantitative, Qualitative, And Mixed Methods*. (3 Edition). California: SAGE Publications
<http://libgen.rs/book/index.php?md5=C3839C55B79DCFD62A79C95D91502F40> /27.12.2020
- Nash, L. (1981). Ethics Without The Sermon. *Harvard Business Review*. (59). <https://hbr.org/1981/11/ethics-without-the-sermon> Erişim: 31.01.2021
- Ömür, G. (2010). İş Ahlakı Perspektifinde Yatırımcı İçin Kurumsal Yönetişimin Şeffaflık İlkesinin Önemi. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 0 (43), 163-175. <https://dergipark.org.tr/pub/iusiyasal/issue/593/5968>
- Önal, Ş. H. (2005). *Bir Sorumluluk Eğitim Programının Lise Dokuzuncu Sınıf Öğrencilerinin Sorumluluk Düzeylerine Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. <http://hdl.handle.net/11452/8737>.
- Özdemir, S. & Öğdem, Z. (2021). Mesleki Öğrenme Toplulukları Olarak Okullarda Rol ve Sorumluluklar. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (3), 2070-2089
- Özcan, M. (2021). Ortaokul Öğrencilerinin Sosyal Sorumluluk Düzeyleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 25 (1), 291-302.
- Özen, Y. & Gülaçtı, F. & Çıkkılı, Y. (2002). İlköğretim Öğrencilerinin Sorumluluk Duygusu ve Davranış Düzeyleri ile İç-Denetimsel Sorumluluk ile Dış-Denetimsel Sorumluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4 (2), 45-58.
- Özen, Y. (2011). Sorumluluk Bağlamında İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk: Sosyal Psikolojik Bir Yaklaşım. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*

Elektronik Dergisi, 2, (4), <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gumus/issue/7513/99014>
19.12.2020

Özen, Y. (2012). Varoluşçu Felsefeden Varoluşçu Psikolojiye (Birbirlerini Sürekli Yanlış Anlayanların Ontolojik Bütünlüğü). *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 3 (5), 266-286.

Özen, Y. (2015). *Sorumluluk Eğitimi*. Ankara: Vize Basın Yayın.
https://www.researchgate.net/profile/Yener-Oezen/publication/312218994_Sorumluluk_Egitimi_Doktora_Tezinden_Uretilmistir/links/5878e35108ae9275d4d900aa/Sorumluluk-Egitimi-Doktora-Tezinden-Uretilmistir.pdf

Özgener, Ş. (2008). İş Ahlakının Kurumsallaşmasında Üst Yönetim Kademesinin Rolü. *İş Ahlakı Dergisi*. 1 (1), 31-54. <http://www.isahlakidergisi.com/content/6-sayilar/1-1-cilt-1-sayi/m002/ozgener.pdf>. 21.12.2020.

Pirçek, M. & Özdemir, F. (2020). İskenderun'da Hizmet Veren Satış Personelinin İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk Algılarının Karşılaştırılması. *Turizm Çalışmaları Dergisi*, 2(1), 43-58. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tucade/issue/56824/766650>

Ricketts, M. (2002). *The Economics of Business Enterprise: An Introduction to Economic Organisation And the Theory of the Firm*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing.
<http://libgen.rs/book/index.php?md5=D547DB52F80E61463640CC7B6D1DE047>

Sadıkoglu, İ. & Tuna, C. (2021). Okul Müdürlerinin Görevlerini Yerine Getirirken Karşılaştıkları Problemler ve Çözüm Önerileri. *Eğitim Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, 2 (1), 65-79.

Stone, M.W.F. (2005). *Moral Philosophy and the Conditions of Certainty: Descartes'*

Morale in Context. Ricardo Salles (Ed.), *METAPHYSICS, SOUL, AND ETHICS IN ANCIENT THOUGHT* içinde (s.507-550). Oxford: Clarendon Press.
<http://libgen.rs/book/index.php?md5=EB836B1E3994383CEF59D3681853AB64>

Şahan, E. (2011). *İlköğretim 5. ve 8. Sınıf Ders Programlarındaki Sorumluluk Eğitime Dönük Kazanımların Gerçekleşme Düzeyleri*. (Onaylanmış Yüksek Lisans Tezi).
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> . (300680).

Şahin, A. & Demir, M. (2000). Yönetici İkilemi, İş Ahlakı. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (1), 203-213.

Taşdemir, M. & Dağıstan, G. (2014). Çocuklara Sorumluluk Kazandırmada Ebeveynlerin BHTG Yaklaşımını Uygulama Durumları: Bir Durum Çalışması. *Turkish Studies*, 9 (8), 47-71.
https://turkishstudies.net/turkishstudies?mod=tammetin&makaleadi=&makaleurl=1310166340_5Ta%C5%9FdemirMehmet-sos_S-47-71.pdf&key=17922 20.12.2020

TDK-Büyük Türkçe Sözlük (2011). *Türk Dil Kurumu Yayınları*, Ankara.

Torlak, Ö. (2012). *Sorumluluk Kavramları ve İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları. İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve etik*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Torlak, Ö. & Erdemir, E. (2013). İş Ahlakı Raporu. İstanbul: İGİAD İktisadi Girişimler ve Ahlak Derneği.

- Uçan, A. (2013). *İş Ahlakı ve Eğitim Tezsiz İşletme Yüksek Lisans (MBA) Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Çalışması*. (Onaylanmış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (333778).
- Uçar, F. (2007). *İnsan Hakları Uygulamalarının İş Ahlakı Kapsamında İncelenmesi: Kamu ve Özel Hastanelerin Sağlık Personeline Yönelik Bir Uygulama*. (Onaylanmış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (215131).
- Uğur, G. (2009). *İşletmelerde İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk Olgusu: Kuram ve Bankacılık Sektöründe Uygulama: Konya Örneği*. (Onaylanmış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> . (074227011008)
- Uğurhan, Y.Z.C. (2017). *Tüketicilerin Sosyal Sorumluluk Davranışlarının Kurumların Sosyal Sorumluluk Eylemlerine Yönelik Tutumları ile İlişkisi: Anadolu Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma*. (Onaylanmış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (464343).
- Ulu, A. S. (2007). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Bir Alan Çalışması*. (Onaylanmış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> . (208579).
- Uzunçarşılı, Ü. & Toprak, M. & Ersun, O. (2000). *Şirket Kültürü ve İş Prensipleri*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası. <https://docplayer.biz.tr/1082772-Sirket-kulturu-ve-is-prensipleri.html> 16.01.2021
- Vallance, E. (1995). *Business Ethics At Work*. Cambridge: Cambridge University Press. <http://libgen.rs/book/index.php?md5=177A71BBFFC71FB3A084261EBD605457>
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Yıldırım, A. (2019). Ödev Etiğinin Dini Etik Açısından Değerlendirilmesi. *İBAD Sosyal Bilimler Dergisi*. (Ekim 2019 Özel Sayısı). 508-519. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ibad/issue/48122/617297>
- Yilmazer, G. (2014). *İş Ahlakı ve İşletmelerde Sosyal Tarafların Sorumlulukları*. (Onaylanmış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (480226).
- Yontef, G. & Jacobs, L. (1989). *Gestalt Therapy*. <https://pdfs.semanticscholar.org/1211/3bf06e5fa3208fea4330873403ae65b0891c.df>
- Yumurtacı, Ö (2015). *İş Ahlakı Çerçevesinde Mobbing Kavramının Değerlendirilmesi ve Bankacılık Sektöründe Bir Çalışma*. (Onaylanmış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (391672).

İNTERNET KAYNAKLARI

- <https://sozluk.gov.tr/>
- <https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/forddan-iki-calisana-248-milyon-tllik-dava-41746901>
- <https://tr.wikipedia.org/wiki/Sorumluluk>
- https://tr.wikipedia.org/wiki/Sosyal_sorumluluk
- <https://www.oecd.org/corporate/mne/38111419.pdf>



EKLER

Ek 1. Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.12.2020-E.27812



T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
Bilim Etik Kurulu
Sosyal Bilimler Etik Kurulu

Sayı :E-30640013-108.01-
Konu :Etik Kurul İzin Belgesi

REKTÖRLÜK MAKAMINA
Sayın Doç.Dr. Adem BAYAR
Öğretim Üyesi

İlgi : 15.12.2020 tarihli ve 27019 sayılı yazı.

"Sınıf öğretmenlerinin İş Ahlakı ve Sorumluluk Bilincine Yönelik Bakış Açıkları" adlı tez araştırmanız Sosyal Bilimler Etik Kurulu tarafından bilimsel araştırma etiği yönünden incelendi ve değerlendirildi. Konu ile ilgili kurul görüşü ektedir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Doç.Dr. Songül KEÇECİ KURT
Etik Kurul Başkanı

Ek:

- 1- Adem Bayar 1 değerlendirme (1 sayfa)
- 2- Adem Bayar Başvuru 1 (11 sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BENN3Y5MT Pin Kodu :83622

Belge Takip Adresi :
https://ebys.amasya.edu.tr/enVision/Validate_Doc.aspx?V=BENN3Y5MT

Adres:Akbilek Mah. Muhsin Yazıcıoğlu Cad. No:7 Merkez/Amasya
Telefon:2600060 Faks:2600059
e-Posta:genelsekreterlik@amasya.edu.tr Web:http://www.amasya.edu.tr/idari/etik-kurul/bilim-etik-kurulu.aspx
Kep Adresi:amasyauniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Songül KEÇECİ KURT
Unvanı: Etik Kurul Başkanı

Tel No: 1



Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

	AMASYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ETİK KURUL DEĞERLENDİRME FORMU

Ek-1

Araştırmanın Başlığı : Sınıf öğretmenlerinin İş Ahlakı ve Sorumluluk Bilincine Yönelik Bakış Açıları	
Başvuru Formunun Etik Kurula geldiği tarih	15.12.2020
Başvuru Formunun Etik Kurulda incelendiği tarih	25.12.2020
Karar tarihi	25.12.2020

SONUÇ

1.	☒ Kabul
2.	☐ Düzeltme gereklidir: Etik sorun olabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmaktadır. Açıklama:
3.	☐ Red Gerekçe, Görüş, Tavsiye ve Açıklamalar:

Başvuru dosyasının incelenmesinde hazır bulunan ve araştırmayla doğrudan veya dolaylı olarak ilişkisi bulunmayan Etik Kurul başkan ve üyelerinin ad,soyad ve imzaları.

(Başkan)
Doç. Dr. Songül KEÇECİ KURT

(Üye)
Doç. Dr. Kemal BAYTEMİR

(Üye-Bşk Yardımcısı)
Dr. Öğr. Üyesi Burcu
KARAŞAR

(Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Kürşat EFE

(Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Davut
AĞBAL

Ek 2.Araştırma İzni Onayı



T.C.
AMASYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-47613789-44-37142641
Konu : Tez Çalışması Kapsamında
Görüşme ve Mülakat İzni

18.11.2021

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Amasya Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'nın 08/11/2021 tarih ve E-47526769-302.08.01-41547 sayılı yazısı.
b) Millî Eğitim Bakanlığı'nın 21/01/2020 tarihli ve 1563890 (2020/2) Sayılı Genelgesi.

İlgi yazı (a) ile; Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı Sınıf Eğitimi Tezli Yüksek Lisans programı 198001015 numaralı öğrencisi Mehmet KOCA tarafından uygulanması planlanan "*Sınıf Öğretmenlerinin İş Ahlakı ve Sorumluluk Bilincine Yönelik Bakış Açıları*" konulu tez çalışması kapsamında, Doç. Dr. Adem BAYAR'ın danışmanlığında Müdürlüğümüze bağlı Merkez ilçede bulunan İlyas İlk-Ortaokulu, Serdar Zeren İlkokulu, Tuğgeneral Hikmet Akıncı İlk-Ortaokulu, YHKB Zeynep Hatun Anaokulu, Doğantepe Şehit Kağan Kılıç İlk-Ortaokulu ve Türk Telekom İmam Hatip Ortaokulu'nda görev yapan yöneticiler ile öğretmenlere 10/11/2021 - 15/12/2021 tarihleri arasında, belirtilen araştırmayı uygulamak için izin talep edilmektedir.

Bu bağlamda; söz konusu talebin, ilgi (b) 21/01/2020 tarihli ve 1563890 (2020/2) sayılı Genelge (Araştırma Uygulama İzinleri) de belirtilen hususlar doğrultusunda ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve insan hakları alanındaki uluslararası sözleşmeler başta olmak üzere 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkındaki Kanun ile yürürlükte olan tüm yasal düzenlemeler ve politika belgelerine uygun, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, denetimleri ilgili okul müdürlükleri tarafından gerçekleştirilmek üzere, derslerin aksatılmaması ve gönüllülük esasına göre araştırma yapılması, araştırma ile ilgili sonuç raporlarını çalışmanın bitiş tarihinden itibaren 30 (otuz) gün içinde izin alınan kuruma ulaştırılması, uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının kullanılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Alpaslan KANAR
Müdür a.
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Hızırpaşa Mah. İstasyon Cad. No: 72 Merkez/AMASYA

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Telefon No : (0358) 212 29 93/2041

Bilgi için: Ahmet D.DURMUŞ

E-Posta: arge05@meb.gov.tr

Unvan : Memur

Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

İnternet Adresi: Faks: (0358) 218 50 31

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 80e5-55d7-3cf2-9d7d-8757 kodu ile teyit edilebilir.

OLUR
18.11.2021
Ömer COŞKUN
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdür V.

Ekler:

- 1- İlgî (a) Yazı ve Ekleri (18 Sayfa)
- 2- (2020/2) Sayılı Genelge (3 Sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Hızırpaşa Mah. İstasyon Cad. No: 72 Merkez/AMASYA

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Telefon No : (0358) 212 29 93/2041

Bilgi için: Ahmet D.DURMUŞ

E-Posta: arge05@meb.gov.tr

Unvan : Memur

Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

İnternet Adresi: Faks: (0358) 218 50 31

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 80e5-55d7-3cf2-9d7d-8757 kodu ile teyit edilebilir.

Sınıf Öğretmenlerinin İş Ahlakı ve Sorumluluk Bilincine Yönelik Bakış Açıları

Görüşme Formu

Bu çalışmanın amacı sınıf öğretmenlerinin iş ahlakı ve sorumluluk bilinci ile ilgili algılarını, bu konudaki düşüncelerini etkileyen unsurları ve olası çözüm yollarını ortaya koymaktır. Burada paylaşılan bilgiler sadece iş ahlakı ve sorumluluk bilinci üzerine düşünceleri algılamaya yöneliktir. Görüşme esnasında herhangi bir kişisel soru (isim, okul ismi, vb.) sorulmayacaktır. Buradaki bilgiler paylaşılmadan, kişinin kimliği gizli tutulacaktır. Elde edilen veriler bilimsel çalışmada kullanılacaktır. Eğer onayınız olursa sesli kayıt almak istiyorum. Çalışmaya katılmayı kabul ettiğiniz ve sorulara içtenlikle cevap verdiğiniz için teşekkür ederim.

Mehmet KOCA
Amasya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sınıf Eğitimi Yüksek Lisans Öğrencisi

Kişisel Bilgiler

Bu bölümde kişisel bilgileriniz yer almaktadır. Lütfen hiçbir kutucuğu boş bırakmayacak şekilde soruların önündeki ayrıca (X) işareti koyarak cevaplandırınız.

1. Cinsiyet: Erkek () Kadın ()
2. Mesleki Kıdem: 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 20 ve üzeri yıl ()
3. Eğitim Seviyesi: Ön lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()
4. Yaş:

Mülakat Soruları

1. İş ahlakı kavramı size neleri çağırıştırıyor?
2. Size göre iş ahlakının tanımı nedir?
3. İş ahlakı kelimesinin yerine hangi kelimeleri kullanabiliriz?
4. Hayatınızda iş ahlakına yönelik yapmış olduğunuz davranışlar var mı? Varsa örneklerini benimle paylaşır mısınız?
5. İş ahlakını etkileyen unsurlar neler olabilir?
6. Kurum içinde veya çevrenizde iş ahlakının yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Yetersiz ise nedenlerini benimle paylaşır mısınız?
7. İş ahlakını arttırmak için neler yapılabilir?

8. Çevrenizde veya kurum içinde iş ahlakını arttırmak amacıyla harekete geçen öğretmenler var mı? Varsa neler yaptıklarını benimle paylaşır mısınız?
9. Siz bir yönetici olsaydınız iş ahlakını arttırmak için neler yapardınız?
10. Sorumluluk bilinci kavramları size neleri çağırıştırıyor?
11. Size göre sorumluluk bilincinin tanımı nedir?
12. Sorumluluk bilinci kelimesinin yerine hangi kelimeleri kullanabiliriz?
13. Hayatınızda sorumluluk bilincine yönelik yapmış olduğunuz davranışlar var mı? Varsa örneklerini benimle paylaşır mısınız?
14. Sorumluluk duygusunu etkileyen unsurlar neler olabilir?
15. Kurum içinde veya çevrenizde sorumluluk bilincinin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Yetersiz ise nedenlerini benimle paylaşır mısınız?
16. Sorumluluk bilincini arttırmak için neler yapılabilir?
17. Çevrenizde veya kurum içinde veya sorumluluk bilincini arttırmak amacıyla harekete geçen öğretmenler var mı? Varsa neler yaptıklarını benimle paylaşır mısınız?
18. Siz bir yönetici olsaydınız sorumluluk bilincini arttırmak için neler yapardınız?
19. İş ahlakı ve sorumluluk bilincine yönelik eklemek istediğiniz başka bir şey var mı?

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Mehmet KOCA

Doğum Yeri:

Doğum Tarihi:

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi: Amasya Üniversitesi Amasya Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü

Yüksek Lisans Öğrenimi: Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı Sınıf Eğitimi Tezli Yüksek Lisans (Devam Ediyor)

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce

BİLİMSEL FAALİYETLERİ

a) Yayınlar (-SCI -Diğer):

- Bayar, A.; Üstün, A. & Koca, M. (2021). Öğretmenlerin Sinizme Yönelik Bakış Açıları, International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), 6(22), 163-178.
- Bayar, A. & Koca, M. The Perspectives of Academicians on Academic Jealousy. Shanlax International Journal of Education, 9 (4). 78–90.

b) Bildiriler (-Uluslararası –Ulusal):

c) Katıldığı Projeler:

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurumlar ve Yıl : Yok

İLETİŞİM

