



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

LİSELERDE GÖREV YAPAN OKUL MÜDÜRLERİNİN
MESLEKİ ETİK DAVRANIŞLARI

ELİF KAYATAŞ

İzmir
2019

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

LİSELERDE GÖREV YAPAN OKUL MÜDÜRLERİNİN
MESLEKİ ETİK DAVRANIŞLARI

ELİF KAYATAŞ

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Liselerde Görev Yapan Okul Müdürlerinin Mesleki Etik Davranışları” adlı çalışmanın içerdiği fikri izinsiz başka bir yerden almadığımı; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında ve bölümlerinin yazımında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yaptığımı ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, ayrıca bu çalışmanın Dokuz Eylül Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve *intihal içermediğini* beyan ederim. Herhangi bir zamanda aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonuca razı olduğumu bildiririm.

28/06/2019



Elif KAYATAŞ



DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU



Tarih: 24/07/2019

Tez Başlığı:

“Liselerde Görev Yapan Okul Müdürlerinin Mesleki Etik Davranışları”

“Professional Ethical Behaviours of High School Principals”

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) İçindekiler, c) Giriş, d) Literatür Tarama ve İlgili Araştırmalar, e) Yöntem, f) Bulgular, g) Tartışma, Sonuç ve Öneriler, h) Kaynakça ve Ekler kısımlarından oluşan toplam 212 sayfalık kısmına ilişkin, 24/07/2019 tarihinde **tez danışmanım tarafından** Dokuz Eylül Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı'nın sağladığı İntihal Tespit Programından (Turnitin-Tez İntihal Analiz Programı) aşağıda belirtilen **filtreleme tiplerinden biri** (uygun olanı işaretleyiniz) uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezin **benzerlik oranı % 21'dir**.

- <http://www.kutuphane.deu.edu.tr/tr/turnitin-tez-intihal-analiz-programi/> adresindeki Tez İntihal Analiz Programı

Kullanım Kılavuzunu okudum ☒

Filtreleme Tipi 1(Maksimum %15) ☐

Filtreleme Tipi 2(Maksimum %30) ☒

☐ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, ☐ Kaynakça hariç, ☐ Alıntılar dâhil, ☐ Altı (6) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.	☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, ☒ Kaynakça dâhil, ☒ Alıntılar dâhil.
EK 1- İntihal Tespit Programı Raporu İLK SAYFA Çıktısı. ☒	
EK 2- İntihal Tespit Programı Raporu (Tümü) Cd içinde. ☒	

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esasları'nı inceledim ve yukarıda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı Soyadı : Elif KAYATAŞ
Öğrenci No : 2013950107
Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Programı : Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği
Statüsü : Yüksek Lisans ☒ Doktora ☐

ÖĞRENCİ

Elif KAYATAŞ
24/ 07/ 2019

DANIŞMAN

Doç. Dr. Necla FIRAT
24/ 07/ 2019

Açıklamalar

1: Bu formu teslim etmeden önce sizden istenen bilgileri uygun kutucuğu (☐) işaretleyerek doldurunuz.

Kullanıcı şifre vb. konusunda sorun yaşanması durumunda Üniversitemiz Merkez Kütüphanesinde bulunan Turnitin yetkilisine (Ali Taş Tel: +90 (232) 3018026 veya ali.tas@deu.edu.tr) başvurunuz.

2: Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu* formu tezin ciltlenmiş ve elektronik nüshalarının içerisinde ekler kısmında yer alır.

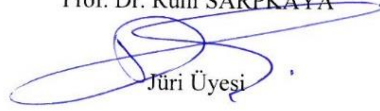
3: Tez savunmasında düzeltme alınması durumunda bu form güncellenerek yeniden hazırlanır.

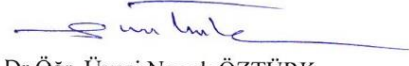
4: Turnitin-Tez İntihal Analiz Programına yükleme yapılırken Dosya Başlığı (document title) olarak **tez başlığının tamamı**, Yazar Adı (author's first name) olarak **öğrencinin adı**, Yazar Soyadı (author's last name) olarak **öğrencinin soyadı** bilgisini yazınız.

YÜKSEK LİSANS TEZİ SINAV SONUÇ FORMU

Elif KAYATAŞ tarafından Doç. Dr. Necla FIRAT yönetiminde hazırlanan “Liselerde Görev Yapan Okul Müdürlerinin Mesleki Etik Davranışları” başlıklı tez tarafımızdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından “**Yüksek Lisans Tezi**” olarak kabul edilmiştir.


Doç. Dr. Necla FIRAT
Danışman

Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA

Jüri Üyesi


Dr. Öğr. Üyesi Namık ÖZTÜRK
Jüri Üyesi


Prof. Dr. Süha YILMAZ
Enstitü Müdürü V.

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam süresince gece gündüz demeden desteğini bir an olsun benden esirgemeyen değerli danışman hocam Doç. Dr. Necla FIRAT'a, katkılarından ötürü Öğr. Üyesi Namık ÖZTÜRK'e ve Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA'ya, bu tezin ortaya çıkmasında çok büyük destek aldığım emeğini, zamanını ve yardımlarını bıkmadan usanmadan bana sunan Araş. Gör Aslı YURTTAŞ'a ve minik Erol'a, tezimle ilgili takıldığım her an yardımına koşan İlknur DURDU'ya ve biricik Ayşe Aden'e, motive olmamda en büyük emeği sarfeden ve kısa bir zaman dilimi kalmasına rağmen beni başarabileceğime inandıran Murat AĞCA'ya ve Zehra AĞCA'ya, bilgisini ve sabrını eksik etmeyen Melike ŞENYÜKSEL'e ve Mehlika ÜSTÜNDAĞ'a, tezimin gerek uygulama aşaması gerek yazım aşamasında beni her defasında destekleyen okul müdürüm Nevzat TUNGÜR'e ve mesai arkadaşım M. Bora ÖZKAYA'ya en içten teşekkürlerimi sunarım.

Bu yaşa kadar her türlü desteği bir ibadet kıvamında bana sunan anneme, babama ve en çok da kardeşim Cemil Eren KAYATAŞ'a, son olarak görüşmeler yaparak çalışmama katkıda bulunan tek tek isimlerini yazamadığım tüm meslektaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	xiii
ABSTRACT	xiv
BÖLÜM I.....	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Amaç ve Önem	2
1.3. Problem Cümlesi.....	4
1.4. Sınırlılıklar	5
1.5. Varsayımlar.....	5
1.6. Tanımlar.....	5
BÖLÜM II	6
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1.Etik Kavramı.....	6
2.1.1. Etik Kavramının Kökeni ve Anlamı.....	7
2.1.2. Etiğin Amacı ve Konusu	9
2.1.3. Ahlak Kavramı	11
2.1.4. Etik ve Ahlak İlişkisi.....	13
2.1.5. Etik Alanları	14
2.1.5.1. Meta Etik.....	14
2.1.5.2. Normatif Etik	14
2.1.5.3. Uygulamalı Etik.....	14
2.1.6. Etik Kuramlar	15
2.1.6.1. Sonuççu (Teleolojik) Kuram.....	15
2.1.6.2. Deontolojik Kuram	18
2.1.6.3. Haklar Temeline Dayalı Etik Kuramı	20

2.1.6.4. Erdem ve Karakter Temeline Dayalı Etik Kuramı.....	20
2.1.6.5. Sezgilere Dayalı Etik Kuramı	20
2.1.6.6. Kazuistik veya Örnek Olaya Dayalı Etik Kuramı.....	21
2.1.7. Etik Sistemleri	21
2.1.7.1. Amaçlanan Sonuç Etiği.....	22
2.1.7.2. Kural Etiği.....	22
2.1.7.3. Toplumsal Sözleşme Etiği	22
2.1.7.4. Kişisel Etik.....	23
2.1.7.5. Sosyal Yaşam Etiği	23
2.1.8. Etik-Davranış İlişkisi.....	23
2.1.8.1. İnsan Davranışlarında Etik.....	23
2.1.8.2. Etik İlkelerin Geliştirilmesi.....	24
2.1.8.3. Etik Dışı Davranışların Sebepleri	25
2.1.8.4. Etik Sorgulama ve Etik Dışı Davranışların Ussallaştırılması	29
2.2. Meslek Etiği ve Etik Kodlar	31
2.2.1. Meslek Kavramı	31
2.2.2. Mesleki Ahlak ve Mesleki Etik.....	32
2.2.3. Mesleki Etik Kodlar	34
2.2.4. Meslek Etiği Örnekleri	36
2.2.4.1. Tıp Etiği	36
2.2.4.2. Biyoetik.....	38
2.2.4.3. İletişim Etiği.....	38
2.2.4.4. Ekolojik Etik	39
2.3. Yönetimde Etik ve Yöneticilik	39
2.3.1. Yönetimsel Etik Kavramı	39
2.3.2. Yönetimde Gözetilmesi Gereken Etik İlkeler	42
2.3.2.1. Adalet.....	42

2.3.2.2. Eşitlik	42
2.3.2.3. Dürüstlük ve Doğruluk	42
2.3.2.4. Tarafsızlık	42
2.3.2.5. Sorumluluk.....	42
2.3.2.6. Bağlılık.....	43
2.3.2.7. Tutumluluk.....	43
2.3.2.8. Açıklık	43
2.3.2.9. Emegın Hakkını Verme	43
2.3.3. Yönetimde Etik Dışı Davranışlar	43
2.3.3.1. Ayrımcılık.....	44
2.3.3.2. Kayırma	44
2.3.3.3. Yıldırma ve Korkutma	45
2.3.3.4. Şiddet-Baskı-Saldırganlık	45
2.3.3.5. Bedensel ve Cinsel Taciz	45
2.3.3.6. Görev ve Yetkinin Kötüye Kullanımı	45
2.3.3.7. İş İlişkilerine Politika Karıştırma	45
2.3.3.8. Hakaret ve Küfür.....	46
2.3.3.9. Dedikodu.....	46
2.3.3.10. Rüşvet	46
2.3.3.11. Yaranma/Dalkavukluk	46
2.4. Eğitim ve Öğretimde Etik.....	47
2.4.1. Eğitimde Etiğin Önemi.....	47
2.4.2. Öğretmen Özellikleri.....	48
2.4.3. Öğretmenlik Mesleğinde Etik	49
2.4.4.Öğretmenlerin Etik İlkeleri	49
2.4.5. Eğitimde Etik Dışı Davranışlar	50
2.5. Eğitim Yönetimi	50

2.5.1. Bir Meslek Olarak Eğitim Yöneticiliği	50
2.5.2. Okul Yönetimi ve Etik	51
2.5.3. Okul Müdürlerinin Etik Değerleri	52
2.5.3.1. Okul Müdürlerinin Etik Kodları	53
2.5.3.2. Okul Müdürlerinin Etik Dışı Davranışları ve Bunlardan Kaçınma Yöntemleri	54
2.5.4. Okul Müdürlerinin Etik İlkeleri	54
2.6. Eğitimde Etik Konusunda Yasal Düzenlemeler	58
2.6.1. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	59
2.6.2. Kamu Görevlileri Etik Kurulu (Etik Komite) Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun	59
2.6.3. Etik Günü ve Haftası	59
2.6.4. Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi	59
2.6.5. Eğitim- Öğretim Hizmeti Verenler İçin Mesleki Etik İlkeler	60
2.7. İlgili Araştırmalar	61
2.7.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	61
2.7.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	67
BÖLÜM III	71
3. YÖNTEM	71
3.1. Araştırmanın Modeli	71
3.2. Araştırmanın Çalışma Grubu	72
3.3. Veri Toplama Süreci ve Araçları	75
3.4. Uygulama Süreci	78
3.5. Verilerin Analizi	79
3.6. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği	80
3.7. Araştırmacının Rolü	82
BÖLÜM IV	83

4. BULGULAR	83
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	83
4.1.1. Okul müdürlerinin “etik” kavramına ilişkin görüşleri	83
4.1.1.1. Okul Müdürlerinin Toplumsal Bakış Açısı Teması	84
4.1.1.2. Okul Müdürlerinin Bireysel Bakış Açısı Teması	85
4.1.2. Öğretmenlerin “etik” kavramına ilişkin görüşleri	87
4.1.2.1. Öğretmenlerin Toplumsal Bakış Açısı Teması	88
4.1.2.2. Öğretmenlerin Bireysel Bakış Açısı Teması	89
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	93
4.2.1. Okul Müdürlerinin Mesleki Etik Kavramına İlişkin Görüşleri	93
4.2.1.1. Okul Müdürlerinin Tutumsal Açısından Mesleki Etik Teması	94
4.2.1.2. Okul Müdürlerinin Davranışsal Açısından Mesleki Etik Teması	95
4.2.2. Öğretmenlerin Mesleki Etik Kavramına İlişkin Görüşleri	96
4.2.2.1. Öğretmenlerin tutumsal açıdan mesleki etik teması	97
4.2.2.2. Öğretmenlerin davranışsal açıdan mesleki etik teması	98
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	102
4.3.1. Okul müdürleri, bir okul müdüründe olması gereken mesleki etik davranışları nasıl açıklamaktadır?	102
4.3.1.1. Sorumluluk	104
4.3.1.2. Hoşgörü	105
4.3.1.3. Adalet	107
4.3.1.4. Dürüstlük	107
4.3.1.5. Demokrasi	108
4.3.2. Öğretmenler bir okul müdüründe olması gereken mesleki etik davranışları nasıl açıklamaktadır?	108
4.3.2.1. Adalet	109
4.3.2.2. Hoşgörü	109
4.3.2.3. Demokrasi	110

4.3.2.4. Sorumluluk.....	111
4.3.2.5. Dürüstlük	111
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	115
4.4.1. Okul müdürlerinin mesleki etik davranışlardan hangilerini gösterdiklerine ilişkin görüşleri:	115
4.4.1.1. Adalet.....	116
4.4.1.2. Sorumluluk.....	116
4.4.1.3. Hoşgörü.....	117
4.4.1.4. Dürüstlük	118
4.4.2. Okul müdürlerinin mesleki etik davranışlardan hangilerini gösterdiklerine ilişkin öğretmen görüşleri.....	118
4.4.2.1. Adalet.....	119
4.4.2.2. Hoşgörü.....	120
4.4.2.3. Hepsini gösteriyor:.....	120
4.4.2.4. Dürüstlük	120
4.4.2.5. Sorumluluk.....	121
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	123
4.5.1. Okul müdürlerinin okul müdürlerinde bulunması gereken mesleki etik davranışlardan hangisi ya da hangilerini gösteremediklerine ilişkin görüşleri:	123
4.5.1.1. Gösterilmeyen etik davranış yok.....	124
4.5.1.2. Adalet.....	125
4.5.1.3. Sorumluluk.....	125
4.5.1.4. Hoşgörü.....	125
4.5.2. Öğretmenlerin, okul müdürlerinin sahip olması gereken mesleki etik davranışlardan hangisi ya da hangilerini gösteremediklerine ilişkin görüşleri	126
4.5.2.1. Adalet.....	127
4.5.2.2. Göstermediği etik davranış yok	127
4.5.2.3. Hoşgörü.....	127

4.5.2.4. Sorumluluk.....	128
4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	130
4.6.1. Okul müdürlerinin mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele yönelik yaklaşımları:.....	130
4.6.1.1.Uyarı	131
4.6.1.2. Yapıcı Yaklaşım.....	132
4.6.1.3. Ceza	133
4.6.1.4. Çözumsuz.....	133
4.6.2. Okul müdürlerinin mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele yönelik yaklaşımlarına ilişkin öğretmen görüşleri	133
4.6.2.1. Yapıcı Yaklaşım.....	134
4.6.2.2. Uyarı	135
4.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	138
4.7.1.Okul müdürlerinin görev yaptıkları okulda yazılı meslek etik ilkelerin varlığına ve buna ihtiyaç duyup duymadıklarına ilişkin görüşleri	138
4.7.1.1. Olumsuz teması.....	139
4.7.1.2. Olumlu teması.....	139
4.7.2. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda yazılı meslek etik ilkelerin varlığına ve buna ihtiyaç duyulup duyulmadığına ilişkin görüşleri	140
4.7.2.1. Olumsuz teması.....	141
4.7.2.2. Olumlu teması.....	141
4.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	144
4.8.1.Okul müdürlerinin görev yaptıkları okulda etik bir ortamı teşvik etme ve sürdürmek için nasıl bir tutum sergilediklerine ilişkin görüşleri.....	144
4.8.1.1. Olumlu insan ilişkileri sergileme	145
4.8.1.2. Olumlu okul kültürü oluşturma.....	148
4.8.2. Okul müdürlerinin görev yaptıkları okulda etik bir ortamı teşvik etme ve sürdürmek için nasıl bir tutum sergilediklerine ilişkin öğretmen görüşleri.....	149
4.8.2.1. Olumlu insan ilişkileri sergileme	150

4.8.2.2. Herhangi bir şey yapmıyor.....	151
4.8.2.3. Olumlu okul kültürü oluşturma.....	151
BÖLÜM V	155
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	155
5.1. Sonuçlar ve Tartışma	155
5.2. Öneriler.....	169
5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler:.....	169
5.2.2. Araştırmacılara Öneriler.....	169
KAYNAKÇA.....	170
EK 1. Öğrencinin Akademik Özgeçmişi	185
EK 2. Uygulama İzinleri.....	186
EK-3: Görüşme Soruları	189

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Teleolojik Teoriler Kapsamında İş Etiği Örnekleri	17
Tablo 2: Deontolojik Teoriler Kapsamında İş Etiği Örnekleri	19
Tablo 3: Etik Sistemleri	21
Tablo 4: İşletmelerde Etik Sorunlar	28
Tablo 5: Lider ve Yönetici Açısından Etik Dışı Davranışlar	44
Tablo 6: Katılımcı Okul Müdürlerine İlişkin Bilgiler	73
Tablo 7: Katılımcı Öğretmenlere ilişkin bilgiler.....	74
Tablo 8: Okul Müdürleri ve Öğretmenlere Yöneltilen Sorular	78
Tablo 9: Okul Müdürlerinin “Etik” Kavramına İlişkin Görüşleri.....	83
Tablo 10: Öğretmenlerin “Etik” Kavramına İlişkin Görüşleri.....	87
Tablo 11: Okul Müdürlerinin “Mesleki Etik” Kavramına İlişkin Görüşleri.....	93
Tablo 12: Öğretmenlerin “Mesleki Etik” Kavramına İlişkin Görüşleri	97
Tablo 13: Okul Müdürlerinin Sahip Olması Gereken Mesleki Etik Davranışlara İlişkin Okul Müdürlerinin Görüşleri	103
Tablo 14: Okul Müdürlerinin Sahip Olması Gereken Mesleki Etik Davranışlara İlişkin Öğretmen Görüşleri	108
Tablo 15: Okul Müdürlerinin Göstermiş Olduklarını Düşündükleri Mesleki Etik Davranışlar	115
Tablo 16: Okul Müdürlerinin Göstermiş Olduklarını Düşündükleri Mesleki Etik Davranışlarına ilişkin Öğretmen Görüşleri	119
Tablo 17: Okul Müdürlerinin Göstermemiş Olduklarını Düşündükleri Mesleki Etik Davranışlar.....	124
Tablo 18: Okul Müdürlerinin Göstermediğini Düşündükleri Mesleki Etik Davranışlara ilişkin Öğretmen Görüşleri	126
Tablo 19: Okul Müdürlerinin Mesleki Etik Dışı Davranış ya da Girişimlerde Bulunan Personele Yönelik Yaklaşımları.....	131
Tablo 20: Okul Müdürlerinin Mesleki Etik Dışı Davranış ya da Girişimlerde Bulunan Personele Yönelik Yaklaşımlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri.....	134
Tablo 21: Okul Müdürlerinin Görev Yaptıkları Okulda Yazılı Meslek Etik İlkelerin Varlığına ve Buna İhtiyaç Duyulup Duyulmadığına İlişkin Görüşleri	138
Tablo 22: Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullarda Yazılı Meslek Etik İlkelerin Varlığına ve Buna İhtiyaç Duyulup Duyulmadığına İlişkin Görüşleri	140

Tablo 23: Okul Müdürlerinin Görev Yaptıkları Okulda Etik Bir Ortamı Teşvik Etme ve Sürdürmek İçin Nasıl Bir Tutum Sergilediklerine İlişkin Okul Müdürlerinin Görüşleri..... 145

Tablo 24: Okul Müdürlerinin Görev Yaptıkları Okulda Etik Bir Ortamı Teşvik Etmek ve Sürdürmek İçin Nasıl Bir Tutum Sergilediklerine İlişkin Öğretmen Görüşleri..... 149



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Temel Teleolojik Etik Yaklaşımları	15
Şekil 2: Temel Deontolojik Yaklaşımlar	18
Şekil 3: Örgütlerde Etik Davranış Modeli	24
Şekil 4: Etik Dışı Davranışların Kaynakları	26
Şekil 5: Meslek - Ahlak İlişkisi	33
Şekil 6: Ahlak, Değerler ve Etik İlişkisi.....	41
Şekil 7. Okul müdürleri ve öğretmenlerin “etik” kavramına ilişkin görüşleri.....	92
Şekil 8. Okul müdürleri ve öğretmenlerin “mesleki etik” kavramına ilişkin görüşleri	101
Şekil 9. Okul müdürleri ve öğretmenlerin “okul müdürlerinin sahip olması gereken mesleki etik davranışlar” a ilişkin görüşleri	113
Şekil 10. Okul müdürleri ve öğretmenlerin “okul müdürlerinin gösterdikleri mesleki etik davranışlar” a ilişkin görüşleri	122
Şekil 11. Okul müdürleri ve öğretmenlerin “okul müdürlerinin gösteremediği mesleki etik davranışlar” a ilişkin görüşleri	129
Şekil 12. “Okul müdürlerinin mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele yönelik yaklaşımları” na ilişkin okul müdürleri ve öğretmenlerin görüşleri	137
Şekil 13. Okul müdürü ve öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda “yazılı meslek etiği ilkelerinin varlığına ve buna ihtiyaç duyulup duyulmadığına” ilişkin görüşleri.....	143
Şekil 14. Okul müdürlerinin görev yaptıkları okulda etik bir ortamı teşvik etme ve sürdürmek için nasıl bir tutum sergilediklerine ilişkin okul müdürlerinin ve öğretmenlerin görüşleri	153

ÖZET

Liselerde Görev Yapan Okul Müdürlerinin Mesleki Etik Davranışları

Elif Kayataş,

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Doç. Dr. Necla Fırat

Bu çalışmada, okul müdürlerinin mesleki etik davranışlarının öğretmen ve okul müdürleri algılarına göre ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniği tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini, İzmir ili Karabağlar ilçesinde bulunan tüm resmi liseler oluştururken, örneklem ise bu resmi liselerden seçilen Anadolu, İmam Hatip ve Genel Liselerde görev yapan 21 okul müdürü ve 27 öğretmen olmak üzere toplam 48 katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme, evrenden amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yoluyla seçilmiştir. Veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu ve 8 adet açık uçlu sorudan oluşan Görüşme Formu kullanılmıştır. Araştırmada katılımcılarla yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiş ve katılımcılardan elde edilen veriler ses kaydına alınmıştır.

Araştırma bulgularına göre, okul müdürleri ve öğretmenlerin etik kavramına yönelik algılarının ahlak paydasında birleştiği belirlenmiştir. Okul müdürlerinden beklenen en önemli etik davranışların mesleki kurallara ve normlara uygun davranma, adalet, eşitlik ve tarafsızlık olduğu kabul edilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu, görev yaptıkları okullarda yazılı mesleki etik kurallarının olmadığını belirtirken, etik dışı davranışlara karşı okul müdürlerinin genellikle sözlü uyarılarda bulunduklarını ifade etmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Etik, meslek etiği, etik ilkeler, okul müdürleri, öğretmenler.

ABSTRACT

Professional Ethical Behaviours of High School Principals

Elif Kayataş,

Master's, Department of Educational Sciences

Assoc. Prof. Necla Fırat

The purpose of this study is to reveal the professional ethical behaviors of school principals from the perceptions of teachers and school principals. For this purpose, interviews from qualitative research methods were preferred. The population of the study consists of all high schools in Karabağlar, İzmir, while the sample consists of 48 school principals and teachers from Anatolian, Imam Hatip and General High Schools. The sample of the study was chosen by maximum diversity sampling from purposeful sampling methods. In order to collect data, the Personal Information Form and the interview form developed by the researcher and consisting of 8 open-ended questions were used. Face-to-face interviews were conducted with the participants and the data obtained from the participants' opinions were recorded.

According to the findings, it was determined that the perceptions of principals and teachers related to the ethics were focused on moral concept. It was accepted that the most important ethical behaviors expected from school principals were behaving in accordance with professional rules and norms, justice, equality and impartiality. The majority of the participants stated that there were no written ethics rules in their schools, and that school principals were generally verbal warnings against unethical behaviors.

Keywords: Ethics, professional ethics, ethical principles, school principals, teachers.

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmaların çıkış noktası olan problem durumu ortaya koyarak, problemin amacı ve önemi üzerinde durulmuştur. Daha sonra araştırmanın problem cümlesi ve alt problemleri açıklanmıştır. Devamında sırasıyla sayıtlara, sınırlılıklara, tanımlara ve kısaltmalara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Eğitim, insanların amaçlarına ulaşmada kullanabileceği bilgi, birikim, yetenek ve davranışlarla bütünleşmesi olarak tanımlanabilir. Gerek küçük gerekse büyük ölçekte toplumların hem bugünlerini hem de geleceklerini eğitimin kalitesi belirlemektedir. Ekonomik kalkınmada önemli bir payı olan olan eğitimin, ülkelerin gelişmişlik göstergelerinden birisinin olması kaçınılmazdır. Bu yüzden eğitim insan davranışlarını hem topluma uyum sağlamada hem de sağlıklı bir toplumu oluşturmada önemli bir misyonu vardır. Ülkelerin içinde bulunduğu siyasal düzeni, ekonomik ve toplumsal gelişmişlik düzeylerini yükseltebilmek adına olumlu nitelikler kazandırmayı da hedef almaktadır.

Eğitimin en temel sistemi okullardır ve en önemli toplumsal ihtiyaç olan eğitim, okullar vasıtasıyla gerçekleştirilir. Okulların bu amaca ulaşabilmelerinde en etkili yol ise yönetimdir. Okulu bu hedef ve amaca yönelik olarak yaşatmak ise okul yöneticilerinin görevidir (Bursalıoğlu, 2002). Bu anlamda okul yöneticilerinin etik konusunda bilgi sahibi olmaları ve bu konuda hassasiyet göstermeleri çok önemlidir.

Okul müdürleri eğitim sistemi içerisinde önemli bir birimi temsil etmektedir. Öğretmenlerin ve diğer okul çalışanlarının moral ve motivasyonlarını düşüren çok çeşitli etkenlerin biri de okul müdürlerinin adaleti sağlayamaması, eşitlikçi bir yaklaşım ve tarafsızlıklarını yansıtamamalarıdır. Bu durum tüm iş görenlerde kuşku yaratmakta ve tüm çalışanlarda ahlaki bozulmalara zemin hazırlamaktadır.

Bilgi çağı olarak adlandırılan günümüz dünyasında ana sermaye bilgi ve o bilgiye sahip insanlardan oluşmaktadır. Bunun için günümüzde tüm toplumlar, eğitimin toplumsal kalkınma ve gelişimindeki önemini kavrayarak eğitim sistemlerini en son teknoloji ile donatmaya başlamış olup bilgiyi üreten ve o bilgiyi kullanan insanları yetiştirmeye büyük önem vermeye başlamışlardır. Toplumların ihtiyaç ve koşullarına göre yapılan eğitimin en önemli bileşenlerinden birisi de, yönetimdir. Bilgiye sahip olan ve onu kullanacak olan

insanların yetiştirilmesine olan ihtiyaç bu anlamda eğitim örgütlerinin ve eğitim yöneticilerinin önemini daha da arttırmaktadır (Izgar, 2000).

Okul müdürlerinin etik değerler bakımından donanımlı, etik ilkelere sahip, etik kararlar almaya odaklı, etik dışı tüm tutum ve davranışlardan uzak duran yöneticiler olmaları gerekmektedir. Okul müdürlerinin davranışları mesleki etik ilkelerden ziyade kişisel etik ilkelerin tesiri altındadır. Mesleki etik ilkeler toplumdan topluma farklılıklar göstermesinin dışında evrensel özellikler gösteren ve herkesin kabul ettiği iyi ve doğru tutumları kapsayan davranış ilkeleridir. Okullarda bu ilkelere uygun davranmaları eğitimin kalitesini de artırması bakımından önemlidir.

Etik kavramı, son yıllarda üzerinde sıkça konuşulan ve tartışılan ifadelerden biri haline gelmiş olup her alanda o alanın gerekliliklerine göre açıklanmaya çalışılmaktadır. Batı dünyasında ise son onlu yıllarda çok farklı uğraş ve etkinlik alanlarında etik kavramı detaylı bir biçimde araştırılmaya başlanmış ve bu alanlardaki tutum ve davranışlar etik değerler bakımından ele alınmıştır (Aydın, 2015).

Etik, başkalarına ilişkin ahlaki yargılarda bulunan diğer insanların eylemlerini takdir eden ya da yeren kişilerle ilgilidir. Eğitimde özel bir yere sahip olan etik kavramına bakıldığında, içerisinde öğretmenlerin ve yöneticilerin ahlaki sorularla çevrildiğini söylenebilir. Bununla birlikte öğretmenler ve yöneticiler öğrencilerinin, yani gelecek neslin eğitiminin ahlaki iyiliğinin sorumluluğuna sahiptirler (Haynes, 2002).

Okulun toplumdaki farklı kesimlerine karşı çok farklı sorumlulukları bulunmasından ötürü okul müdürleri'nin tüm bu kesimlerle ilişkisi bulunmaktadır. Bu sebeple tüm bu kesimlerin okul müdürlerinden çeşitli istek ve beklentileri de olabilmektedir. Bu durum okul müdürlerini her defasında etik problemlerle karşı karşıya getirmektedir. Okul yöneticilerinin görevlerini icra ederken mevcut kanun ve politikalara uygun davranmanın yanı sıra meslek etik ilkelerine de uygun davranışlar sergilemeleri önemlidir (Taymaz, 2003).

Yukarıda üzerinde durulan nedenlerle okul müdürlerinin etik davranışları gösterme düzeyinin ayrıntılı olarak incelenmesi önem arz etmektedir. Elde edilecek verilerin hem alan yazına hem de uygulayıcı ve eğitim politikacılarına kaynak oluşturacağı umulmaktadır.

1.2. Amaç ve Önem

Bu araştırma, okul müdürlerinin mesleki etik davranışlarını öğretmen ve okul müdürlerinin algılarına dayanarak ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Her toplumda eğitim hizmetiyle bağdaştırılan kurumlar okullardır. Bu sebeple okul sistemi eğitim sisteminin bir alt sistemi ve en işlevsel sistemini oluşturmakta ve dolayısıyla okullarda görev yapan yöneticiler çok önemli bir misyona sahip olmaktadır. Bu durumdan yola çıkarak okul müdürlerinin davranışları tüm okul personeline ve öğrencilerine örnek teşkil edecek biçimde olmalıdır.

Bir okul müdürünün her şeyden önce okulun bütün etkinlik ve amaçlarını gerçekleştirecek biçimde hareket etmesi; neyin, ne zaman ve nasıl yapılacağını iyi bilmesi, örgütsel bağlılığı ve çalışanlarının performansını arttırmak için bazı temel değerlere ne derece dikkat etmesi gerektiğini iyi bilmesi ve bunu eyleme dönüştürmesi onu etik değerlere bağlı etkili bir okul yöneticisi haline getirecektir.

Okul yönetiminde müdürlerin mesleki etik ilkelere uygun davranışlar göstermeleri hem örgüt iklimini hem de örgüt sağlığını etkilemektedir. Etik ilkeler, örgüt ve bireysel yararı gözeterek adil, doğru, uygun davranışı seçme ve uygulamalara yardım edip yol göstermeyi ve yöneticilerin tartışmaya açık kararları ve davranışlardan uzak durmalarını sağladığı için eğitim örgütlerinde önemli bir yer teşkil etmekte ve son dönemdeki araştırmalarda bu konuya ağırlık verilmektedir. Yakın zamanda eğitim örgütleri için etik ilkeler ve değerlerin tartışılması eğitimde kalite ve başarının artırılması için gerekli uygulamaların yapılması ve liderlik üzerine yeni yaklaşımların ortaya çıkması, okul müdürlerinin genel çerçevede tüm bunları dikkate alan bir tutum ve davranışlar dizisini ortaya koyması gerekmektedir. Yapılan çalışmalar ise, genellikle bu tutum ve davranışları belirlemeye ve geliştirmeye yönelik hız kazanmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmaların genellikle nicel yöntemlerle çalışıldığı gözlenmektedir. Küçükkaraduman'ın (2006) "İlköğretim Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarının İncelenmesi" isimli çalışması, Erdoğan'nın (2007) "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etik Davranışları" isimli çalışması ve Hamitoğlu'nun (2014) "Ortaokul Müdürlerinin Mesleki Etik Davranışları" isimli çalışmaları nicel çalışmalardandır. Bu araştırma ise, nitel yöntemle çalışılmıştır. Bu anlamda bu araştırma, eğitim yönetimi alanında kuramsal bir boşluğu doldurabilir ve eğitim politikalarının oluşturulmasında okul müdürlerinin mesleki etik davranışlarını sorgulamaya ilişkin önemli bir veri sağlayabilir diye düşünülmektedir. Ayrıca eğitim yönetimi ve denetiminde bu araştırmanın sonuçları hem eğitim yöneticilerine hem de bu konuda eğitim politikalarını geliştiricilere önemli bir veri olacaktır. Geliştirilen etik ilkeler dizisinin eğitim yönetimi programlarına ışık tutabilmesi ayrıca sınırları içerisinde elde edilen bulgularla alan

yazına katkıda bulunması açısından önemli görülmektedir. Buradan hareketle konuyla ilgili problem ve alt problemler aşağıda belirtilmiştir.

1.3. Problem Cümlesi

Okul müdürleri ile öğretmenlerin mesleki etik kavramına ve okul müdürlerinin mesleki etik davranışları sergilemesine ilişkin görüşleri nelerdir?

1.3.1. Alt Problemler

- 1) (a) Okul müdürleri ile (b) öğretmenler, etik kavramını nasıl açıklamaktadırlar?
- 2) (a) Okul müdürleri ile (b) öğretmenler, mesleki etik kavramını nasıl açıklamaktadırlar?
- 3) (a) Okul müdürleri ile (b) öğretmenlerin, okul müdürlerinin hangi mesleki etik davranışlara sahip olması gerektiğine ilişkin görüşleri nasıldır?
- 4) (a) Okul müdürleri ile (b) öğretmenlerin, okul müdürlerinde olması gerektiğini düşündükleri mesleki etik davranışlardan hangisi ya da hangilerini gösterebildiklerine ilişkin görüşleri nasıldır?
- 5) (a) Okul müdürleri ile (b) öğretmenlerin, okul müdürlerinde olması gerektiğini düşündükleri mesleki etik davranışlardan hangisi ya da hangilerini gösteremediklerine ilişkin görüşleri nasıldır?
- 6) (a) Okul müdürleri ile (b) öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda mesleki etik dışı davranış veya girişimlerde bulunan okul çalışanlarına yönelik olarak okul müdürlerinin yaklaşımlarının neler olduğuna ilişkin görüşleri nasıldır?
- 7) (a) Okul müdürleri ile (b) öğretmenlerin, görev yaptıkları okulda yazılı meslek etiği ilkelerine ihtiyaç duyulup duyulmadığına ilişkin görüşleri nasıldır?
- 8) (a) Okul müdürleri ile (b) öğretmenlerin, görev yaptıkları okulda okul müdürünün etik bir ortamı teşvik etmek ve sürdürmek için nasıl bir tutum sergilediklerine ilişkin görüşleri nasıldır?

1.4. Sınırlılıklar

Bu araştırmada bulunan kısıtlar şu şekilde sıralanabilir:

- Liselerde görev yapan okul müdürleri ve öğretmenler araştırma kapsamına alınmış, okuldaki diğer çalışanlar araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.
- Araştırma İzmir ili Karabağlar ilçelerindeki resmi liseler ve bu okullarda görev yapan 21 okul müdürü ve 27 öğretmen olmak üzere toplam 48 katılımcıyla sınırlı tutulmuştur.

1.5. Varsayımlar

Bu araştırmada bulunan varsayımlar şu şekilde sıralanabilir:

- Uygulanan görüşme formuna tüm katılımcılar içtenlikle yanıt vermişlerdir.

1.6. Tanımlar

Bu araştırmada geçen bazı kavramların tanımları şu şekilde sıralanmaktadır:

Okul Müdürü: Bu araştırmada “okul müdürü” sözüyle resmi liselerde görev yapan okul müdürleri kastedilmektedir.

Öğretmen: Bu araştırmada “öğretmen” sözcüğüyle resmi liselerde görev yapan öğretmenler kastedilmektedir.

Etik: Bir etkinlik olarak felsefenin bir alanı, bir ahlak felsefesi kavramı; ahlaki olanın temelini araştıran bir felsefe etkinliğidir. İnsanın bireysel ve toplumsal hayattaki ahlaki sorunlarını inceler (Akarsu, 1998).

Meslek Etiği: İş hayatındaki davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden etik prensipler ve standartların toplamına “mesleki etik” denilmektedir (MEGEP, 2006).

1.7. Kısaltmalar:

Bu araştırmada kullanılan kısaltmalar şu şekildedir:

M.: Müdür

Ö.: Öğretmen

BÖLÜM II

Bu bölümde, ilgili literatür taranarak etik kavramı, meslek etiği, yönetimde etik ve yöneticilik, eğitim öğretimde etik, eğitim yönetiminde etik ve etik konusunda yurt içi ve yurt dışındaki yasal düzenlemeler ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Ahlak felsefesi olarak da adlandırılan etik kavramı birey ve toplum, birey ve birey ilişkileri üzerine ve bunlara ek olarak, ahlakın toplumsal yaşamdaki yeri üzerine düşünceler ve çıkarımlar bütünüdür. Aslında ahlak ve etik kavramları pek çok yazar tarafından aynı anlamda kullanılmış ve kullanılmaktadır. Aslında bu kavramların birbirinden ayrılması gerekmektedir (İlgaz ve Bilgili, 2006). Etik genellikle, mesleki alanda uyulması gerek doğrular” olarak tanımlanmaktadır (Babür, 2005). Etik ve ahlak kavramlarının özdeş olmamaları ise etiğin ahlak felsefesi olması, ahlakın ise etiğin araştırma konusu olması ile ilişkilidir (İlgaz ve Bilgili, 2006).

2.1.Etik Kavramı

Ahlak ve etikle ve ilgili fikir akımları son zamanlarda çoğunlukla söz edilen kavramlar haline gelmiştir. Hatta etik kavramı en fazla araştırmanın gerçekleştirildiği dönemdedir. Etik kavramı gündelik yaşamda çoğunlukla kullanılsa da uygulama esnasında bu durum aksamaktadır. Bu nedenle etik kavramı önemli bir çalışma sahasını bize sunmaktadır (Bodur, 2017).

Etik ve ahlak kavramları eski çağlardan beri insanların üzerine düşündüğü ve çalışmalar yaptığı konu başlıkları arasında yer almıştır. Günümüzde kullandığımız etik kelimesinin kökeni Antik Yunan medeniyetine kadar dayanmaktadır.

Etik, insanın kişisel ve toplumsal yaşamdaki ahlaki sorunlarını incelemektedir. Her insan, bireye göre değişkenlik gösteren doğru-yanlış, iyi-kötü gibi kavramlar ve bunların yansıması olan davranışların kalıplarına sahiptir. Neyin doğru ya da neyin yanlış olduğunu irdelemeye çalışan etiğin amacı doğru davranışın ne olduğunu bulmaktır (İlgaz ve Bilgili, 2006).

Orijinal kullanımına göre tanımlanacak olursa etik, ideal insan davranışını ve ideal varlık biçimlerini incelemek için kullanılan bir felsefe dalıdır. Felsefi anlamda ele

alındığında etik, iyi ile kötüyü, doğru ile yanlış, takdir edilecek olan ile acınacak olanı, canlılar arasındaki ilişkileri iyilik kapsamında anlayabilmek, analiz edebilmek ve ayırımına varabilmek için felsefi bir disiplin olarak görülmektedir (Rich, 2013).

Etik kelime anlamı bakımından, töre bilimi ve ahlak bilimine dayanarak ahlakla ilgili olan bir biçimde tanımlanmakta ve kavramsal açıdan soyut olan ahlaki değerlerin araştırılması sonucunda ortaya çıkmıştır. Etik genel anlamda, iyiye ulaşmada insanların uymak zorundalığını hissettiği manevi değerler ve bunlara özgü kurallar bütünü olarak tanımlanabilir (Kutlu, 2011).

Çeşitli etik kaynaklarından gelen diğer tanımlayıcı ifadeler şu şekilde özetlenebilir (Sayım, 2011):

- Etik, ahlakın temellerini araştıran felsefe bölümü olarak da adlandırılır..
- Etik, ahlakın özünü ve temellerini araştıran bir bilimdir. Başka bir deyişle, insanların ahlaki davranışlarıyla ilgili sorunları kişisel ve sosyal yaşamlarında araştıran felsefe dalıdır.
- Ahlak fenomenlerinin teorik araştırmasıdır.
- Etik, insanlar arasındaki ilişkilerin altında yatan değerlerin ahlaki açıdan iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış özellikleri bakımından incelendiği ahlaki bir felsefe olarak özetlenebilir.
- Etik, kötünden daha çok iyi ile ilgilenir ve insanlara ne yapacaklarını, nasıl davranacaklarını söyleyen bir etik kuralları yazılı veya yazılı olmayan normlardır.
- Aslında etik, davranışlarla birlikte özlem emelleri de tanımlar.
- Bir kişiyi veya mesleği yöneten davranış ilkeleri ve standartlarının yanı sıra bir dizi ahlaki ilke veya bir dizi değer, belirli bir ahlaki değer teorisi veya sistemi içerir.
- Genel olarak etik kavramı; yarar, iyi, kötü, doğru ve yanlış gibi kavramları inceleyen ve bireysel ve grup davranışsal ilişkilerinde neyin iyi neyin kötü olduğunu belirleyen ahlaki ilkeler, değerler ve standartlar sistemi olarak tanımlanır.

2.1.1. Etik Kavramının Kökeni ve Anlamı

Etik sözcüğünün kökeni Platon ve Aristo'ya dayanır. Yunanca karakter anlamına gelen "ethos" sözcüğünden türemiştir. Bu bakımdan etik sözcüğünün de insan karakteri ile ilgili olması beklenmektedir. Etik kavramı bu doğrultuda kişilerin davranış, tutum ve insani ilişkilerin doğru-yanlış temelinde hareket eden bir felsefe alanı şeklinde söylenebilir. Etik

kavramında insanların doğru- yanlış tutum, davranış ve ilişkileri tercihe bağlı ve daha bireysel ve kişiseldir (Vogel, 2012).

Etiğin tarihsel açıdan ele alınması, etik olgusunun anlaşılmasında daha faydalı olacaktır. Etik kavramının felsefe temelde başlayan tarihsel yapısı şu şekilde gelişim göstermiştir (Piepper, 1999).

- Platon, diyaloglarında ahlaki model olarak Sokrates'i figür olarak tanımlamış ve fikirlerini bu esasta belirtmiştir.
- Aristoteles, etiği bağımsız bir disiplin olarak kurmuştur.
- Ortaçağda etik, kapsamlı metafiziksel tasarımların birbiri ile bütünleşmesini sağlayan bir araç olmuştur.
- Kant kuramsal aklın dışında pratik akla öncelik tanımıştır.
- 19. ve 20. yüzyıllardalarda kuramsal sorunlar etik temelinde ele alınmıştır.
- 1970'li yıllarda pratik felsefe etik temelinde iyileştirilmeye çalışılmıştır.

Görüldüğü gibi etik, köklü bir geçmişe sahip bir kavramdır. Yıllar boyunca gelişim gösteren her türlü felsefi temelde ele alınan etik, kişilerin belli bir davranış ya da eylemini değil, doğru olarak kabul gören davranışları ortaya koyarak bu davranışların gösterilmesini istemektedir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, bireylerin bu davranışları zorlama yoluyla değil de kendi istekleriyle sergilemesidir. Fakat bu durum, olması gerekenin belirtilmesi şeklinde dar bir bakış açısıyla değerlendirilmemelidir. Toplumsal ve kişisel kararların, tercihlerin, eylemlerin bu kapsamdaki ilkelerin ve değerlerin bilgisi olarak ele alınmalıdır (Doğan, 2009).

Latince anlamı ahlaklı, ahlak kurallarına uygun anlamına gelen ve “mos-moralites” sözcüğünden gelen ahlak, aynı zamanda gelenek, görenek ve alışkanlık anlamlarını da taşımaktadır. Ahlak kavramı ise bireyin bir hedef doğrultusunda kendi isteği ile kötü davranışlardan uzaklaşarak iyi davranışlar göstermesi anlamına gelmektedir. Günümüzde her ne kadar farklı olsalar da etik ve ahlak kelimeleri eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Ahlak kavramı bireylerin ya da grupların birbirleri ile olan ilişkileri, karşılıklı olarak bekledikleri davranışları gösterdikleri ve toplumsal düzeni sağlamak için oluşturulan belirli kurallar ve normlar şeklinde açıklanmaktadır. Ahlâk toplumla ilişkili bir davranış şekli olarak tüm topluma hitap etmektedir (Ülgen ve Mirze, 2004).

Etik kavramı toplum genelinin kabul ettiği ilkeler olarak görülmesine karşın ahlaka göre daha formel bir yapıya sahip olduğu belirtilmektedir (Kutlu, 2011). Etik felsefi bir disiplin olarak ahlakın felsefesini de yapmaktadır. Etik olarak nitelendirilen ahlak ise geleneğe ve yerine göre değil, geleneğe ve bulunduğu yerin şartlarına uygun karar alma davranışdır. Bu bakımdan etik, toplumda daha yaygın olarak görülen moral değerlerden daha özel, daha bireysel, daha felsefi bir derinliğe sahiptir. Ahlaki bir davranış modeli anlamında içselleştirilmiş ahlak olarak görülen etik; coğrafyaya, sınırlara ve topluluklara göre şekillenmediği için geleneksel değil, daha çok evrensel bir özelliğe sahiptir. Gerçek anlamda etik niyet ile eylem arasındaki aynılığı sağlamaktır (Kutlu, 2011).

2.1.2. Etiğin Amacı ve Konusu

Etik kavramı, toplumsal yaşam içerisinde ne tür değerlerin üretileceği konusunda çeşitli çalışmalar içerisinde yer almaktadır. İnsanların ve toplumların doğrular ve yanlışlar bakımından ne yaptığı ya da yapması gerektiğinin yanı sıra bireylerin doğrular ve yanlışlar hakkında fikir yürütme, tartışabilme, hayal edebilme yeteneklerinin geliştirilmesi kapsamında yer alan tüm zihinsel faaliyetleri de ifade etmektedir. Kişiler, etik olmayan değerler tarafından şekillendirilmeye başladığında insana özgü özelliklerin kaybolmaya başladığı görülür ve bu anlamda varoluşsal krizler yaşamaya başlar. Bu durumda bireyin etik bir varoluş sürdürebilmesi, bireylerin sağlıklı bir şekilde yaşamlarını sürdürebilmelerine ve varoluşları hakkında düşünebilme kapasitelerini geliştirebilmeleri ile alakalıdır (Işık, 2003).

Etik, ahlak, din, inanç, gelenek ve görenekler, kültür ve bazen de yasalar ve kurallarla ilişkilidir. Ancak, hukuk kuralları yazılı olmasına rağmen, kural olarak etik kuralları yazılı değildir. Etik normlar yazılmış olmasına rağmen, yasal normlar gibi ciddi yaptırımları yoktur. Etik, insan ve bireysel ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, kuralları, doğru veya kötü ahlakı araştıran bir felsefe disiplini olarak tanımlanabilir (Subaşı ve Fidan, 2015).

Etik, toplumdaki insanların davranışlarındaki iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış şeylerin temelini araştıran felsefi bir yaklaşımdır. Etik, ahlak gerçeği de dahil olmak üzere bir dizi felsefi kural olarak tanımlanabilir. Etik davranış, doğru ve iyi davranışları uygulamak ve doğru ve yanlış, iyi ve kötü analiz etmek, ahlaklı davranmak için bir yoldur. Toplumun benimsemiş olduğu kişiliklere uygun davranması gereken doğru ve iyi kurallar ahlaki davranış olarak tanımlanmaktadır (Uyar, 2005).

Etik, hayatın her aşamasında davranışları düzenleyen kurallara göre iyiyle kötülük arasındaki ayrım olarak anlaşıldığı için, farklı toplumlar ve kültürler tarih boyunca kendi kurallarını koymuşlardır. Bu kuralların ilkeleri ve özellikleri, bazı durumlarda din ve geleneklere göre, bazı durumlarda ise meslek gruplarının var olduğu şartlara uygun olarak oluşturulmaktadır. Özellikle kuralların ve uygulamaların tam olarak uygulanamadığı topluluklarda sağlıklı ilişkileri sürdürmenin bir tedavisi olarak görülüyorlar. Tüm tarihsel süreç boyunca, ekonomi, sosyal yaşam ve şirketler arasındaki ilişkilerde sürekli değişiklikler yapmanın yanı sıra farklı bir boyut elde etmek için, kuralların ve ilkelerin daha açık bir tanımını ve uygulamasını gerektirdi. İlişkiler daha karmaşık hale geldikçe, yeni organizasyonlar kuruldu ve bu kuruluşlar kendi kural sistemlerini tanımladılar. Günümüzde, etik kuralların gelişmekte olan ülkelerde ve ekonomileri geçiş sürecinde olan toplumlarda tam olarak anlaşılamadığı ve uygulanamadığı görülmektedir. Bu gelişmekte olan ülkelerdeki kurum ve sistemlere duyulan güvenin düşük olması ciddi sorunlar yaratmaktadır. Güven, iki tarafın da ne yapacağını ve birbirlerine karşı nasıl davranacaklarını bilmesi durumunda mümkündür. Etik değerler, nasıl davranılacağını belirleyen bir dizi kural ve ilkedir (Dağlı, 2013).

Etik, insan davranışının ahlaki ilkelerinin toplamıdır; İnsanların neyin doğru neyin yanlış olduğunu ayırt etmek için kullandıkları kriterlerdir. İnsanların inançlarına dayanır ve insanları eylemlerini nasıl gerçekleştireceklerini belirlemede yol gösterir. Etik, davranış ve değerleri yönetme bilimidir; Bir kişi veya grup hangi davranışların doğru, hangilerinin yanlış olduğunu belirler ve davranışlarını yönlendirir (Dağlı, 2014).

Etik'in başlıca amacı ise insan davranışlarını ahlaki düzlemde ele almak, insan davranışlarının isteğe göre oluşabilecek bir olgu olmadığını belirtmek, davranışların insan varlığına ilişkin vazgeçilmez bir unsur olduğunu göstermektir. Etik'in dayandığı temel nokta ise iyi niyettir. İyi niyet iyi olarak kabul edilen fiillerin gerçekleştirilmesidir. Etik bir birey olmak ve davranışların bu temelde gerçekleştirilmesi topluluk üyelerinin tümünü ilgilendirmektedir (Pieper, 1999).

Sağlıklı bir yaşamın sürdürülebilmesi için toplumdaki kişiler tarafından onaylanan ve gelişen bir ortak değerler sistemine ihtiyaç duyulmaktadır. Toplu yaşamın temelini oluşturan bu değerler toplumla ters düşen grupların ortak bir yanı bulunmadığı durumda bile birleştirici bir özelliğe sahiptir. Dürüstlük yerine sahtekârlığın, sadakat yerine ihanetin hiçbir grup tarafından onaylanmasa da adalet, doğruluk ve dürüstlük gibi kavramların ne olduğu her zaman için tartışmaya açıktır. Kişiler onaylanmayan davranışlarını bile belli bir ahlaki

sınır çerçevesinde sergilemeye çalışır. Kişiler davranışlarını bu çerçevede değerlendirerek uygun olup olmadığını belirlerler (MEGEP, 2006).

Kişi davranışlarının etik ölçütlerinden biri de kültürdür. En genel anlamda kültür, insanın yarattıklarının tümü diyebiliriz. Diğer bir deyişle kültür, bir toplumun tüm yaşam biçimidir. Toplumun duygu, düşünce ve hareketlerinden oluşan kalıplar, kültürü oluşturmaktadır. Bireyin yarattığı tüm anlamlar, değerler, kurallar manevi kültür bağlamında ele alınmaktadır (Dereli, 1988). Söz konusu bu manevi kültür kişilerin etik anlayışlarıyla doğrudan ilgilidir.

2.1.3. Ahlak Kavramı

Ahlâk sözcüğü ise, Latince “mos-moralites”, İngilizce “moral-morality” kavramlarından türemiştir. Kavramlar “ahlaka uyan” anlamını taşımaktadır (Ülgen ve Mirze, 2004). Ahlâk Bu iki kelimenin Türkçe’de karşılığı ise ahlaktır. Arapça’da ahlak kavramı “hulk” kelimesinden türemiş ve gelenek görenek anlamını taşımaktadır. Ahlâk, bireylerin kendi amaç, emel ve hedefleri doğrultusunda gösterdikleri davranışların iyi yönde olması, başkalarına zarar vermemesi, kötü durumlardan uzak olması hususlarına dayanmaktadır

Ahlak, bir bilim dalı olarak toplumsal norm ve değerlerin, toplumun içinde oluşan örf ve adetlerin oluşturduğu sistemsel bütünü oluşturur. Ahlak kavramı, bir toplumda iyi ve kötü olabilecek tutum ve davranışları belirleyen yazısız kurallar olarak ifade edilmektedir. Ahlak, insanın vicdanındaki belli başlı hareketlerin “iyi” ve “doğru” olarak ayrılmasıdır. Ahlak, toplumdaki diğer bireylere karşı sergilenen davranışlarda “Hangisi doğrudur?”, “Hangisi yanlıştır?” ya da “Hangisi iyidir?” hakkında olan inanışlardır. Ahlak, tutum ve davranışların doğru olan yönünü incelemektedir. Ahlak, bireylerin sergilediği tüm davranışların diğer insanlarla olan ilişkilerinde yol yöntem gösteren davranış kanunlarıdır (Kutlu, 2011).

Belli bir eğilim türü, belirli eğilim, düşünce, inanç, gelenek, adet, gelenek ve görenek değerleri, emirler, normlar ve yasaklar gibi tarihi geçmiş bir kişi veya insanlar, geleneksel yönetime uygun olarak düzenlenir ve ahlaki (ahlaki) denilen şekilde düzenlenir (Özlem, 2014). Ahlak, öncelikle ve büyük ölçüde toplumda oluşturulan norm ve kurallar sistemine tekabül eder. Bu bağlamda ahlak, insanların davranışlarını ve birbirleriyle olan ilişkilerini düzenleyen bir dizi eylem, bir dizi norm ve bir değer sistemi olarak tanımlanabilir. Bir başka tanıma göre, bilim dalı olan ahlak, toplumun belirli dönemlerinde sosyal ve bireysel davranış kurallarını tanımlar ve araştırır (Cevizci, 2014).

Etimolojik olarak Latince “mos” kelimesinden gelen “moral” yani dilimizde kullandığımız şekliyle ahlak kelimesi de Arapça “hulk” kökünden gelmektedir ki bu kök de gelenek, görenek, töre, alışkanlık, huy, karakter gibi anlamlar taşımakta (Özlem, 2014) olup bireyler arası ilişkide uyulması gerekli manevi yani tinsel kural ve ilkeleri içermektedir (Köknel, 2000).

Etik, ahlak ile aynı etimolojiye sahiptir, ancak ahlak kavramını içerir. Ahlak, Latin ahlakının aynısıdır. Etik bir disiplin olarak, iyi ve kötülüğü tanımlamakla ilgili ahlaki görevleri vurgular (Dağlı, 2014).

Ahlak, tüm rasyonel, zeki insanlar için geçerlidir ve diğerlerini etkileyen davranışları yönetir; kötülük veya acı-zarar, amacı azaltılması gereken resmi bir sosyal sistemdir. Ahlak, bireyin tüm unsurlarıyla hazır bulduğu ve ilkeye değil düzen kavramına tekabül ettiği norm ve kurallar bütünüdür. Ahlak, oluştuğu yerde ya da toplulukta düzen kuran bir dizi kod ve norm demektir. Etik bir kültürel yapı içinde tanımlanmış ve tanımlanmış bir değerler kümesi; Belli bir tarihsel süreç içerisinde emirlere, yasaklara, normlara, değerlere ve inançlara göre düzenlenmiş ve bu düzenlemenin etkisiyle gelenek ve görenek haline gelen insan topluluğunun bir yaşama biçimidir (Cevizci, 2014).

Toplumda doğal olarak oluşan kural ve normlardan oluşan bir yapı olarak, onlar uzlaşma ile belirlenir ve gelenekler tarafından tamamen aktarılır, bir yandan ilgili toplumda düzen kurar, diğer yandan da toplumun yaşam ve barış, değerler dünyası için bir yaşam biçimi oluştururlar (Cevizci, 2014).

Ahlakın ilgi alanı doğrudur-yalan, iyi- kötü, erdem-yaptıklarımız ve yaptıklarımızın sonuçları ile ilgili bir kusur ve endişedir. Ahlaktan bahsederken, insanların insan ilişkilerinde gözetmesi gereken davranış ifade etmek istenir. Belirli ya da genel bir grup tarafından iyi ya da kötü olarak kabul edilen ve zorunlu olan ya da kabul edilmeyen bu davranış (izin verilir-izin verilmez; teşvik edilir-yasaklanır). İnsanın duyguları, düşünceleri, davranışları, "vicdanın sesi" nden, doğru ya da yanlış, güzel ya da çirkin, iyi ya da kötü, olumlu ya da olumsuz, örneğin, kendisiyle ya da başkalarıyla olan ilişkileri değerlendiren davranışlar ve eylemler, kontrol, düzen ve denge sağlar (Köknel, 2000). Her yönüyle, yaşamımızdaki ahlak, bir insanın, grubun, insanın, sosyal sınıfın, ulusun veya kültürel çevrenin eylemlerini belirli bir tarihsel süreç içinde yönlendiren değerler, normlar, emirler, inançlar, yasaklar ve aklar şeklinde kendini gösterir. Başka bir tanımda ahlak, bireyin diğer bireylerle, kurumlarla ve kurumlarla ve ayrıca devletle ilişkilerinde, bireylerin diğerleriyle, kurumlarla ve kurumlarla

olan ilişkilerinde gelenek, gelenek ve göreneklerden kaynaklanan ilkeleri, standartları ve değerleri ifade eder (Özlem, 2014).

2.1.4. Etik ve Ahlak İlişkisi

Etik ve ahlak tanımlarında görüldüğü üzere, etik kavramının anlamında ve içeriğinde farklılıklar bulunmasına rağmen ahlak kavramıyla aynı anlamda kullanılmaktadır. Fakat ahlak nasıl davranışlar sergileneceğine ait yazılı olmayan tüm davranışları kapsarken etik daha soyut bir kavramdır.

Ray Billington'a göre etik, kişilerin sahip olduğu ahlak ve değerler kişilerin davranışlarını da oluşturmaktadır. Ahlakın, etiğin bir uygulaması olduğunu belirtmektedir. Kişinin belli zamanlarda ve durumlarda anlatmak istediği değerleri ifade etmektedir. Ahlak ise bu durumun hayata geçirilmesini sağlamaktadır. Etik; tüm unsurları içine alırken ahlak; davranışların ayrıntılarıyla ilgilenmektedir. Kısacası etik, insan davranışlarına yönelik ilkeleri meydana koyarken, ahlak da bu ilkelerin kısmi biçimde uygulanmasını sağlamaktadır (TMMOB, 2006).

Buna göre etik “doğru” ve “yanlış” davranışların teorisi olurken, ahlak ise bu teorinin pratiğe dökülmüş şeklidir. Etik; bireylerin değerleri olarak nitelendirilirken, ahlak; bu değerlerin yaşama uyarlanabilmesidir (Bodur, 2017).

Etik ile ahlak arasında gerek kuramsal açıdan gerekse uygulamada farklılıklar bulunmaktadır. Ahlak, toplumdaki bireylerin tutum ve davranışlarını yönlendiren bir değerler sistemi olup bireylerin nasıl davranmalarına yönelik olarak en ince ayrıntılara kadar pratik bakış açısıyla bakar. Etik bu anlamda daha kuramsal ve soyut bir bakış açısıyla bakmaktadır (İnal, 1996).

Pek çok yazar “ahlak” ile “etik” kavramlarını birbirinden ayırmaya çalışırken her iki kavramın da aslında aynı ya da benzer şeyi ifade ettiğini iddia edenler de bulunmaktadır. Örneğin, etik ve ahlak kavramlarına farklı anlam olarak ifade edilmesine tepki gösteren Arslan (2001) ise, 1990'lara kadar Türk felsefecileri ve ahlakçıları tarafından kullanılan “ahlak felsefesi”, “ahlak bilim” ve “ahlak” gibi terimlerin ne gibi bir durum sonrasında “ethics” kelimesini karşılayamadığını ve “etik” kelimesine gerek duyulduğunu sorması üzerine bu ayrımın bilimsel görünme gayretinin bir görüntüsü olabileceğini düşünmüştür.

2.1.5. Etik Alanları

Etik, araştırma uygulamaları noktasında üç farklı kategori altında değerlendirilmektedir. Bu başlık altında etik alanlar; meta etik, normatif etik ve uygulamalı etik olarak üç esasta ele alınmaktadır.

2.1.5.1. Meta Etik

Etğin doğası ve ahlaki gerekçelendirme hakkında yapılan yorum ve değerlendirmeler meta etik aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Aynı zamanda meta etik kavramı içerisinde etğin izafilik durumu veya bireyin sadece kendi çıkarları için davranıp davranmadığı gibi tartışmalar yer almaktadır. Tüm bunlarla birlikte normatif etik ve uygulamalı etik arasında yapılan ayrım tartışmaları da meta etik bakımından yapılan bir analizi oluşturmaktadır (Aydın, 2015). Tamamen felsefi analizden oluşan meta etik, bireyin eylemi doğrultusunda herhangi bir ahlaki ilke ya da hedef önermemektedir. Günümüzde ahlak felsefesinin çoğunlukla meta etik çözümlemeye yönelmesi ile birlikte normatif etik alanında daha çok ceza, sivil itaatsizlik, savaş gibi konularda bazı tartışmalar ile faydacılık üzerine yoğun bir tartışmayı içermekle birlikte, temel olarak açıklamaya ve anlamaya yönelmiştir (Frankena, 2007).

2.1.5.2. Normatif Etik

Normatif etik, insanlar tarafından oluşturulan davranışlara ahlaki bir norm ve boyut getiren yaklaşım olarak ifade edilmektedir. İnsanların nasıl bir şekilde yaşaması gerektiği ahlaki ifadeler incelenir. Bu etik alanı, yaşamda değer oluşturacak öğelerin neler olduğu, etik bir toplum için hangi öğelerin oluşturulması gerektiği ve bir insanı iyi yapan hareketlerin neler olduğunu belirten mühim bir alandır. Normatif etik, ahlaki değerlerin ifadesinden çok uygulanmasına dayanmaktadır. İlkelerle uyulması gerektiğini ve bu sebeple en iyiye ulaşılması gerektiğinin vurgusunu yapmaktadır. En iyiye ulaşımın ancak ahlak ilkeleri ile olacağını savunmaktadır (Pieper, 1999).

2.1.5.3. Uygulamalı Etik

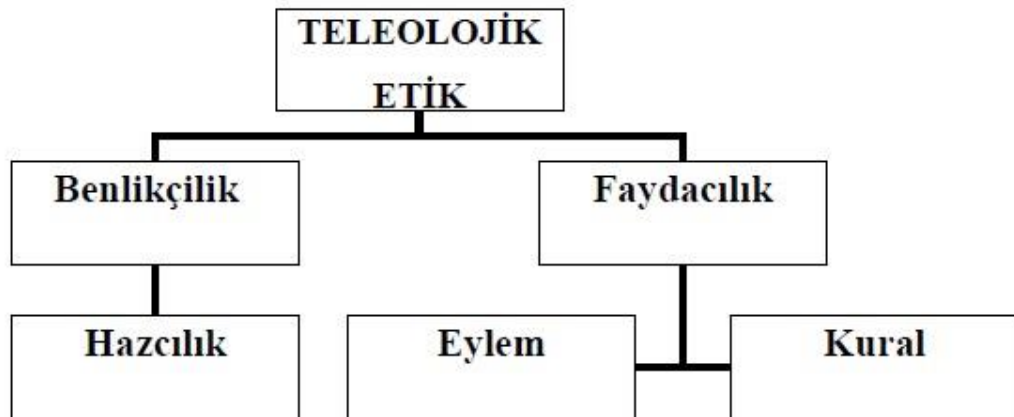
Uygulamalı etik, bazı özel alanlarla ilgili etik sorunların tartışılmasında ölçütler yaratma ve bu alanlarda bu ölçütlerin bireylerin davranışlarına uyarlamasıyla ilgilenir. Bu etik alanının ortaya çıkmaya başlaması ise, 1970'lerin başına denk gelmektedir. İş ve meslek etiği, Mühendislik etiği, Eğitim ve öğretimde etik gibi konularda bu tarihlerden itibaren günümüze kadar pek çok sayıda kitaplar yazılmış ve web sayfaları oluşturulmuştur (Aydın, 2015).

2.1.6. Etik Kuramlar

Etik üzerine yapılan araştırmalar sonucu ortaya çıkan kuramlar aşağıdaki bölümde incelenmiştir. Bunlar, sonuççu kuram, deontolojik kuram, haklar temeline dayalı etik kuram, erdem ve karakter temeline dayalı etik kuram, sezgilere dayalı etik kuram ve kazuistik veya örnek olaya dayalı etik kuramlardır.

2.1.6.1. Sonuççu (Teleolojik) Kuram

Teleoloji kavramı, sonuçların rasyonel düşünülmesi şeklinde açıklanmaktadır. Teleolojik, başka bir deyişle sonuççu etik anlayışına göre bir eylemin sonucu aynı zamanda eylemin ahlaksal statüsünü de belirlemektedir. Bu çerçevede sonuç eylemin kullandığı yolları ve araçları meşrulaştırmaktadır. Gerçekleştirilen eylemin sonucu iyi ise bu eylemin doğru olduğu anlamında gelmektedir. Buna göre iyi sonucun ne olduğu, buna nasıl karar verildiği, kimin için iyi sonuç olduğu soruları akla gelmektedir. Bahsi geçen sorular farklı şekillerde cevaplanmıştır. İyi sonuç alınan zevk, kimin için sorusu ise birey ve çoğunluk yanıtını almıştır. Ahlak sorunları tartışılırken etiğin “iyi sonuçlar” ile ilişkilendirilmesi tesadüf olarak görülmemektedir (Erdoğan, 2006). Temel teleolojik etik yaklaşımları Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1: Temel Teleolojik Etik Yaklaşımları.

Kaynak: Erdoğan, 2006, s.7.

Şekil 1’de görüldüğü üzere Teolojik Etik yaklaşımlar “benlikçilik” ve “ faydacılık” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Teleolojik etik yaklaşımlarından birisi olan benlikçilik diğer bir deyişle egoizm; genel anlamda başkalarını dikkate almadan sadece kendi çıkarını

düşünme anlamına gelmektedir. Benlikçilik, bireyin tüm eylemlerinin ben sevgisi ile oluştuğunu, ahlaklılığı da kendini koruma içgüdüsünün dışı vurumu olarak görülmektedir. Teleolojik etik yaklaşımlarından bir diğeri olan hazcılığa göre ise, öncelikle bedensel anlamda bir eylem, haz getiren veya hazzı amaçlayan bir eylem ise değerli olmaktadır. Hazcılık, evrensel ahlak yasasının varlığını reddetmekte ve ahlaksal eylemin amacını hazda bulan bir ahlaki doktrin olarak görülmektedir. Bu kapsamda haz sağlayan şey iyi, acı veren şey ise kötü olarak nitelendirilmektedir (Ural, 2003). Faydacı yaklaşım ise doğru bir eylemi iyi ve mutlu olarak nitelendirmektedir. Filiz'e (1998) göre, faydacılığın başlangıç noktasını oluşturan iyi ve doğru olan eylemin ölçütü mutluluğun en üst seviyesi olarak görülmektedir. Diğer bir ifadeyle eylemler kendi başına değil sonuçları bağlamında iyi ya da kötü olma durumlarına göre doğru ya da yanlış olarak değerlendirilmektedir (Akt. Yılmaz, 2010). Faydacılık eylem ve kural olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Eylem yaklaşımı belli bir faaliyetin nasıl daha faydalı olabileceği ve karar verenin alternatifleri arasında en çok faydayı sağlayacak en iyi alternatifini seçmesi gerektiği ile ilgilidir. Kural yaklaşımında ise kurallar belirli durumlar için etik olarak önemli olmaktadır. Fayda doğrudan kural ya da doğrudan tanımlanmış eyleme göre değerlendirilmektedir (Aktaş, 2014).

Tablo 1'de Teolojik teoriler kapsamında iş etik örnekleri verilmektedir.

Tablo 1: Teleolojik Teoriler Kapsamında İş Etiği Örnekleri

Teleolojik Teoriler	
Davranış ve Eylemler	Genel olarak teleolojik felsefe, davranışların sonuçlarını değerlendirir. Teleolojik teorilerden olan egoizm teorisine göre, davranışın sonuçları bireyin arzularına göre değerlendirilir. Faydacılık teorisine göre ise, davranış veya eylemin sonucunun büyük çoğunluk açısından olumlu olup olmadığına bakılır.
Örnekler	- İşletme kârlarının artmasıyla elde edilecek toplam faydanın artacağına yönelik olarak, Adam Smith ve Milton Friedman'ın bu anlayışı temsil ettiği söylenebilir. Ayrıca, işletmelerin çevre konularında gösterdikleri, “elde ettiğimiz çıktının değeri çevreye verilen zarardan daha yüksektir ve bu fayda herkes için en yüksek düzeydedir”, “tüketime olan talebin artmasıyla, bireylerin borçlanmasına rağmen elde edilen toplam fayda herkes için en yüksek faydayı vermektedir” vb. bazı ifadeler de faydacılık yaklaşımının örnekleri olabilir. - İş etiği açısından, bencilliğin tamamen olmadığını söylemek mümkün değildir. Bir çalışanın işyerindeki eylemlerini tamamen mesleki kariyerinde daha hızlı yükselmeye dönük olarak gösteriş ve çıkar amaçlı düzenlemesi, bir yöneticinin başkalarının gerçekleştirdiği başarılarla sahip çıkarak yükselme çabası, kârlılığını yüksek göstererek daha fazla sermaye temin etmek amacıyla, muhasebe raporlarının manipüle edilerek sunulması, siyasal destek sağlamak için benimsenmediği halde farklı görüşlere sahip politikacılarla çok samimi olunması gibi çok sayıdaki örnek, iş etiği açısından egoist davranışı temsil edebilir.

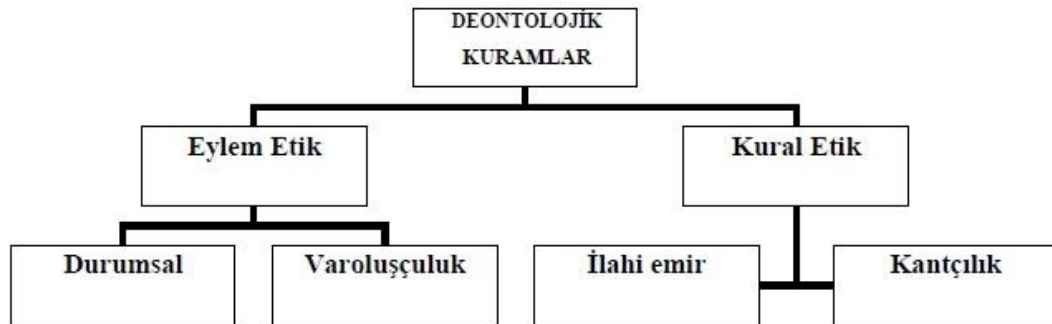
Kaynak: Torlak, 2006, s.121-130'dan yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 1’de görüldüğü üzere Teolojik Teoriler davranış ve eylemler kapsamında örneklerle yer verilmiştir. Buna göre teolojik felsefede, davranışların sonuçlarına göre değerlendirilmekte olup bireylerin arzularına göre şekil almaktadır. Fakat faydacılık teorisini düşündüğümüzde davranışların ya da eylemlerin sonucunun genel olarak çoğunluğun düşüncesine göre olumlu olup olmadığıyla ilgilidir.

Tabloda 1’de görüldüğü üzere teleolojik teorinin davranışın bireysel arzulara yönelik değerlendirildiğinde meslekte yükselmek için, kar elde etmek için ve daha fazla sermaye elde etmeye yönelik hareket edildiği görülmektedir.

2.1.6.2. Deontolojik Kuram

Deontoloji kavramı ilk defa 1834 yılında Jeremy Bentham tarafından “*Deontology or the Science of Morality*” adlı kitabında ahlak felsefesini ödev ve yükümlüklerle sınırlandırırken kullanmıştır (Akça, 2018). Bunun yanı sıra deontolojik etik kuramının en kuvvetli savunucusu Immanuel Kant olarak bilinmektedir. Bu kuram için Kant, ahlaki eylemlerin iyi ya da kötü olmasından çok doğruluk çerçevesinde deontolojik bir bakış açısı kazanabileceğinden bahsetmektedir. Teolojik etik kuramının karşısında yer alan deontolojik etik, sonuçtan çok eylemin doğruluğunu değerlendirmektedir. Kant, gerçekleştirilen eylemin doğruluğu ya da yanlışlığı eylemin sonuçları dışında, ahlaki ödev veya eylem kurallarının takip edilip edilmemesi doğrultusunda belirlendiğini öne sürmektedir. Sonuçtan daha çok, eylemin barındırdığı niyet, ilke ve ödevin önemini vurgulamıştır. Bu doğrultuda birey akıllı ve sorumlu bir canlı olarak gerçekleştirmesi gereken ödevleri olduğunu düşünerek ahlakın merkezine ödevi yerleştirmektedir. Bu çerçevedeki temel deontolojik yaklaşımlar Şekil 2’de gösterilmektedir (Macit, 2009).



Şekil 2: Temel Deontolojik Yaklaşımlar

Kaynak: Yılmaz, 2010, s.76.

Şekil 2’de görüldüğü üzere, deontolojik kurallar; eylem etiği ve kural etiği olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Eylem etiği iki akıma ayrılmaktadır; durumsal etik anlayışı ve varoluşçuluğu içerir. Kural etiği ise kategorisel zorunluluk ve ilahi emir yaklaşımlarını da içermektedir.

Söz konusu deontolojik etik kuramı içerisinde, bir eylemin doğru ya da yanlış olmasının niyetine bağlı olduğunu öne süren ödev etiği ya da niyet ahlakı ile bir ahlaki eylemin kendinden ötürü yapıldığı niyet doğrultusunda doğru ya da yanlış olacağını savunan ilk elden ödevler teorisi girmektedir (Kına, 2018).

Deontolojik teoriler kapsamında iş etiğine ilişkin örnekler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Deontolojik Teoriler Kapsamında İş Etiği Örnekleri

Teleolojik Teoriler	
Davranış ve Eylemler	Deontolojik teorilerin temel özelliği, herhangi bir davranışı sonuçlarına göre değil, o davranışa neden olan dürtü ya da kurallara göre değerlendirmesidir. Deontolojik teorilerden olan haklar teorisine göre; yönetilen konumundaki insanların tarih boyunca değişik yönetim mekanizmaları altında, aslında sahip olmaları gereken bazı haklarını kullanamadıklarının anlaşılmasıyla birlikte gelişen ve halen süregelen haklar yaklaşımının temelinde kişilerin, gruplar, kurucular ve yöneticilerle, yönetimler karşısında sahip oldukları haklarının kendilerine iade edilme amacı yatmaktadır. Adalet teorisine göre; tüm bireylere adil olarak davranılması gereklidir. Relativist teori ise, gruplararası etkileşim ve grupların fikirleri üzerinde mümkün olabilecek çözümler sağlamaya uğraşır.
Örnekler	- Bir toplumda bir kişi ya da kurumdan alınmış bir borcun ödenmesinde gecikme söz konusu olduğunda, yerleşmiş ve kabul görmüş kurallara göre faiz ödenmesi gerekiyorsa, bu durumda deontolojik teoriye göre, faizin ödenmesi etik bir yükümlülük olarak karşımıza çıkar. Haklar teorisine örnek olarak, bir çalışanın arkadaşının hakkını araması olumsuz haklara işaret ederken, bir hastanın sosyal güvencesi ile sağlık araması olumlu haklardır. Bir işletmenin herhangi bir ürünle ilgili müşterilerin bilgilendirme hakkına saygı gösterdiğini söylemesi yeterli değildir. Bununla birlikte, her müşterinin ve hatta potansiyel müşterilerin de kolaylıkla ulaşabilecekleri bilgi kaynakları aracılığıyla, ilgili bilgileri açık ve anlaşılır bir şekilde piyasaya sunma gereği vardır. -Adalet teorilerinden olan telafi edici adalet teorisine örnek; bir mal ve hizmetin kullanılması esnasında ya da sonrasında ortaya çıkan zararları ilgili organizasyon veya kişiler telafi etmelidir. - Cezaya dayalı adalet teorisine örnek; iş etiği açısından, özellikle hem işletme içinde geliştirilen bir takım kuralların hem de işletme dışında oluşturulan ve tüketicinin korunması ile haksız rekabetin önlenmesine yönelik bir takım düzenlemelerin oluşturulması. - Relativizm teorisine örnek; bir relativist plan hazırladığında, farklı ahlaki felsefeye sahip organizasyon üyeleri, tedarikçiler, müşteriler ve toplum kesimi arasında ortaya çıkabilecek çatışmaları tahmin etmeye çalışmalıdır. Kültürel relativizm, iş etiği ve özellikle uluslararası işletmelerin yönetiminde büyük önem taşır.

Kaynak: Torlak, 2006, s. 121-130’den yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 2’de görüldüğü üzere teleolojik teorinin davranışın dürtü ve kurallara yönelik değerlendirildiğinde oluşan sorunlara etik olarak düşünülerek telafi edilmesi ve gereğinin yapılmasına yönelik hareket edildiği görülmektedir.

2.1.6.3. Haklar Temeline Dayalı Etik Kuramı

Haklar kuramı tüm kişi ve grupların belirli temel hak ve özgürlüklerini koruma kapsamındaki karar ve davranışları içermektedir. Söz konusu haklar, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi’nde yer almaktadır. Özellikle yönetsel karar ve davranışlarda yaşam ve güvenlik, doğruluk, gizlilik, vicdan özgürlüğü, konuşma özgürlüğü ve özel mülkiyet gibi haklar önem taşımaktadır. Bu haklar kişilerin doğumuyla birlikte kazandığı ve devredilemez özellikte olduğundan herkes tarafından saygı gösterilmelidir. Herkes özgür olma ve başkaları ile eşit olarak dikkate alınma hakkına sahiptir. Bu bağlamda haklar temeline dayalı etik kuramı kişilerin haklarına saygı gösterilmesi bakımından yol gösterici bir özellik taşımaktadır. Bahsi geçen temel insan hakları; evrensel eşit haklar ve devrolunmayan ve doğal haklardır (Özgener, 2004).

2.1.6.4. Erdem ve Karakter Temeline Dayalı Etik Kuramı

Erdem veya karakter temeline dayalı etik kuramı, erdem türleri ya da birinin sergilemesi gereken karakter özellikleri çevresinde şekillenmektedir. Kornblau ve Starling’e (1999) göre bu kuram kişilerin rollerini ve bu rollerin davranış beklentileri kapsamında değerlendirmeler yapmaktadır. Bireyler rollerine uygun davranışları seçebilmekte ve bireyin de o role uygun şekilde hareket etmesi beklenmektedir. Birey çatışma yaşadığı durumlarda en ahlaki karakter özellikleri dışı vuracak şekilde davranır (Akt. Aydın, 2015).

2.1.6.5. Sezgilere Dayalı Etik Kuramı

Sezgici etik kuramı, sezgilerin doğru veya yanlış eyleme karar vermede yol gösterici bir görevi olduğunu savunmaktadır. Birey etik duyarlılığı doğrultusunda eylemlerini yargılar ve buna izin verir. Bu doğrultuda kişi yaptığını doğrulayacak bir şeyler olduğunu bildiği hissine sahip olabilir. Sezgicilik bireylerin, kanılarının arkasından gitmesini, başkalarının tutarsız kanılarıyla uğraşma gerekliliğine kapılmamayı ve onları kendi tarafına çekmeyi sağlamaktadır (Aydın, 2015).

Sezgici etik kuramı, doğru ya da yanlış eylemlere karar verme noktasında sezgilerin ön plana çıkarak karar vermede etkili olduğunu öne sürer. Kişinin etik duyarlılığı eylemlerini yargılamasını gerekli kılar ve buna izin verir. Kişi, “yaptığımı doğrulayacak bir şeyler

olduğunu biliyorum” diyebilecektir. Sezgicilik, kanılarımızın arkasından gitmemizi, başkalarının tutarsız kanıları ile uğraşma ihtiyacından kurtulmamız gerektiğini savunur.

2.1.6.6. Kazuistik veya Örnek Olaya Dayalı Etik Kuramı

Kazuist ya da örnek olaya dayalı etik, ikilemlerin olduğu durumlarda bazı örnek olaylarda bulunan gerçekliklere bakarak gerekçelendirme yapmayı temel almaktadır. Kazuist yaklaşım çerçevesinde, soyut etik ilkeler, somut örnek olaylara uygulanarak birtakım çözümler yaratmaya çalışılır. Bunun yanı sıra, benzer durumlarla karşılaşıldığında uygulanabilecek kuralların ne şekilde yorumlanması gerektiği de Kazuistik etik kuramı içerisinde incelenmektedir. Bu nedenle söz konusu etik kuramı “uygulamalı etik” adıyla da anılmaktadır (Aydın, 2015).

2.1.7. Etik Sistemleri

Etik sistemleri bir eylemin ahlaki doğruluğunun tespiti için öne sürülmüş sistemlerdir. Farklı düşünürler konu ile alakalı olarak kendi bakış açılarını belli başlı sistemler altında toplamışlardır.

Etik sistemleri, amaçlanan sonuç etiği, kural etiği, toplumsal sözleşme etiği ve kişisel etik çerçevesinde ele almak mümkündür. Etik sistemler bu başlık altında ele alınacaktır.

Tablo 3: Etik Sistemleri

ETİK SİSTEM	TANIMI
Amaçlanan Sonuç Etiği	Bir eylemin ahlaki doğruluğu, amaçlanan sonuçları tarafından belirlenir.
Kural Etiği	Bir eylemin ahlaki doğruluğu, standartlar ve yasalar tarafından belirlenir.
Toplumsal Sözleşme Etiği	Bir eylemin ahlaki doğruluğu, belli bir toplumun normları ve gelenekleri tarafından belirlenir.
Kişisel Etiği	Bir eylemin ahlaki doğruluğu, kişinin vicdanı tarafından belirlenir.

Kaynak: Kutlu, 2011, s.16.

Tablo 3’te görüldüğü üzere etik sistemler dörde ayrılmaktadır. Bunlardan ilki “amaçlanan sonuç etiği” Mill tarağından bireysel ahlaki doğruluk temelinde oluşturulmuştur. İkincisi “kural etiği”, Kant tarafından eylemin ahlaki olup olmadığı temelinde oluşturulmuştur. Üçüncüsü “toplumsal etiği” Rousseau tarafından toplumsal normlar temelinde oluşturulmuştur. “kişisel etik” ise Buber tarafından kişinin vicdanı temelinde geliştirilmiştir.

2.1.7.1. Amaçlanan Sonuç Etiği

Temel etik sistemlerden bir diğeri de “amaçlanan sonuç etiğidir”. Amaçlanan sonuç etiğinde davranışın sonucuna bakılarak değerlendirilebileceğı savunulmaktadır. Eğer sonuç iyi ise davranışın doğruluğundan söz edilebilmektedir. Eğer sonuç kötü ise davranış da kötü olarak açıklanmaktadır. Jeremy Bentham tarafından ortaya atılan ve John Stuart Mill tarafından geliştirilen bu kuram, insanın mutluluğuna yönelik davranışın etik sayılabileceğı belirtilmektedir (Kidder, 1995).

2.1.7.2. Kural Etiği

Kural etiğinde bireyi davranışa iten niyetin önemli olduğu vurgunlamaktadır. Kural temelli etiğin temsilcisi Kant’ın felsefesine dayanmaktadır: “Öyle davranışta bulun ki, bu davranış herkesin uymak zorunda kaldığı evrensel bir hareket olsun”. Kant, davranışın evrensel boyutta bir kıstasa dayandırılması gerektiğı belirtmiştir. Başka bir deyişle kitle nasıl davranıyorsa birey de o şekilde davranmak durumundadır. Belirtilen kural evrenseldir. İnsan akıllı ve sorumluluk sahibi bir varlık olduğundan ahlaki temeline ödev yerleştirmektedir. Ahlaki çerçevede davranan kişilerin doğru ve dürüst olmaları gerektiğı kural etiğinde vurgulanmaktadır. Fırsatçı ve çıkarıcı bireyler erdemli görülmemektedir (Kidder, 1995).

2.1.7.3. Toplumsal Sözleşme Etiği

Toplumsal sözleşme eğiti, bireyin toplumun kabul ettiğı ilke ve standartların benimsenmesi olarak ifade edilmektedir. Toplumsal sözleşmenin kurucusu ise Jean Jack Rousseau’dur. J.J Rousseau, toplum sözleşmesine dair temel düşüncelerini “*İnsanlar Arasındaki Eşitsizliğin Kaynağı*” ve “*Toplum Sözleşmesi*” eserlerinde dile getirmiştir. Locke’a göre, insanlar arasında yapılan antlaşmanın belirli şartları taşıması gerekmektedir. Şartların toplum yararına olması önem arz etmektedir. Tarafların ise bu antlaşma uyması gerekmektedir (Zabunoğlu, 2016).

2.1.7.4. Kişisel Etik

Kişisel etik sisteminin temsilcisi Martin Buber'dir. Buber'e göre kişisel etiğin kaynağı bireyin vicdanıdır. Vicdan önemli bir adalet unsurudur. Vicdan, bireyin toplumdaki duruşunu belirlemektedir (Akt. Kutlu, 2011).

Martin Buber, etik konusunu moral kodlar yerine insanlar arası ilişkilerde aramıştır. Ona göre, etiğin özü insanlar arası gerçek diyalogun olmasıdır. İnsanlar araç değil, sonuçtur. Bizim etiksel sorumluluğumuz şeyleri kullanma ve insana değer vermedir. İnsanları kullanma ve şeylere değer verme değil. Buber'in etik anlayışında, insanlar birbiri üzerinde olumlu imajlar yaratma ve sürdürme ile uğraşmazlar; "gerçek", bireyin diğerleriyle şeffaf ilişkisinden çıkar gelir (Erdoğan, 2006).

2.1.7.5. Sosyal Yaşam Etiği

Doğadaki her canlının hayatını devam ettirebilmesi için diğer canlıların desteğine ve yardımına ihtiyacı vardır. Bu sebeple, insanların sosyal yaşam içerisinde uymaları gereken kurallar bütününe sosyal yaşam etiği denmektedir (Kutlu, 2011).

2.1.8. Etik-Davranış İlişkisi

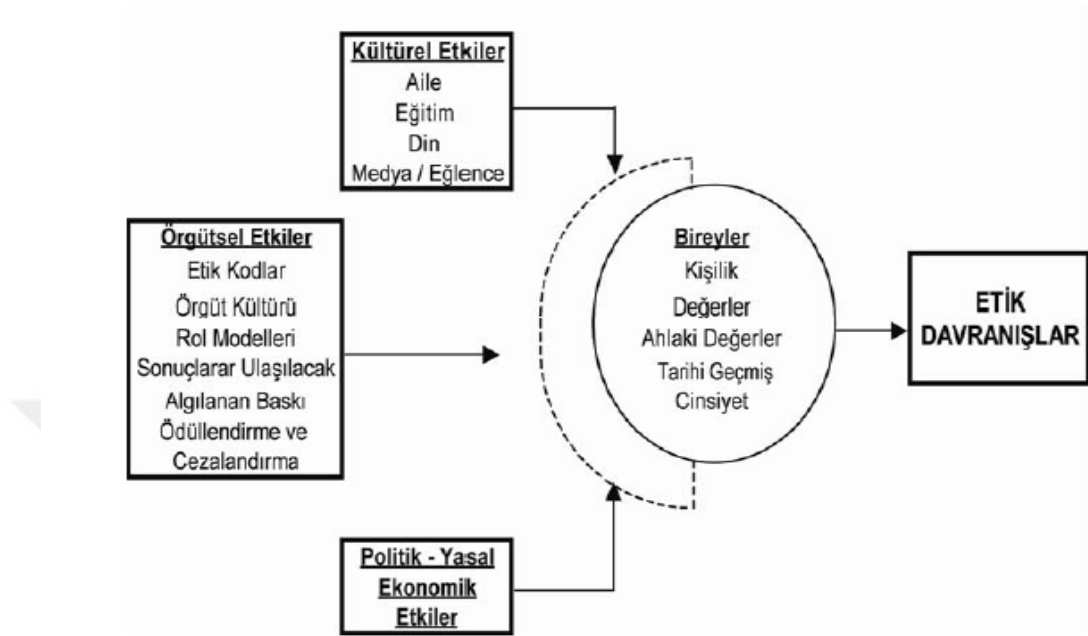
Etik, bireyin doğru-yanlış, iyi-kötü kavramlarını nasıl algıladığı ve hangisine karar verdiği ile ilişkilidir. Bu nedendir ki, yaşamdaki en küçük noktadan en büyük hedeflerimize kadar bizi etkileyen bir olgudur. Bu bağlamda etiğin insanlarla olan etkileşimimizi ve davranışlarımızı etkilediği açıktır.

Etik- davranış ilişkisi, izleyen paragraflarda insan davranışlarında etik, etik ilkelerin geliştirilmesi, etik dışı davranışların sebepleri, etik sorgulama ve etik dışı davranışların ıssallaştırılması başlıkları altında ele alınmaktadır.

2.1.8.1. İnsan Davranışlarında Etik

Etik unsuru toplumların gelenek, görenek, yasa ve birçok özelliklerinden meydana geldiğinden toplumdan topluma farklılık arz etmektedir. Bu sebeple bir bireyin toplum içinde sergilediği davranış diğer toplumlar için uygunsuz bulunabilmektedir. Belirli bir davranışın etik unsurlara uygun olup olmadığının analiz edilebilmesi için tüm faktörlerin incelenmesi gerekmektedir. İnsan davranışına yönelik evrensel mahiyette etik ilkeler de bulunmaktadır. Fakat etik ilkelerin yine birey bazında incelenmesi birçok unsurun göz önüne alınmasını gerekli kılmaktadır (Doğan, 2008).

Şekil 3'te Örgütlerde Etik Davranış Modeli sunulmaktadır.



Şekil 3: Örgütlerde Etik Davranış Modeli

Kaynak: Kirel, 2000, s.76.

Bireyler kadar örgütlerin de kendi etik davranışlarını belirleyen etkenler söz konusudur. Şekil 3'te görüldüğü gibi bireyler davranışlarını etik unsuru barındırırken belirli unsurlardan etkilenmektedir. Bu etkenler çok boyutlu olmakla birlikte karmaşık bir yapıya sahiptir. Örgütlerin de davranışlarını yerine getirirken etik unsurlara dikkat etmesi gerekmektedir. Etik kavramını etkileyen birçok unsurla birlikte gerekli olan etik yapının oluşturulması önemlidir.

Şekil 3'e göre kültürel, örgütsel ve politik-yasal ekonomik etkiler bireylerin kişiliklerine, değerlerine, ahlaki değerlerine, geçmişlerine ve cinsiyetlerine bağlı olarak etik davranışlarını şekillendirmektedir.

2.1.8.2. Etik İlkelerin Geliştirilmesi

Etik ilkelerin belirlenmesi kadar etik ilkelerin geliştirilmesi de büyük önem taşımaktadır. Etik ilkelerin bir toplum veya örgüt içerisinde gelişimi için etik bilincinin artırılması gerekmektedir. Bunun için gerekli olan çabalar gündeme getirilmelidir. Etik ilkelerin geliştirilmesine yönelik çalışmaların yapılması önem arz etmektedir. Örgüt

içerisinde etik davranışların yerleşmesi için ise örgütte bazı önlemlerin alınması ve şu yöntemlerin dikkate alınması gerekmektedir (Doğan ve Karataş, 2011):

- Etik ilkelerin belirlenmesinde ortak değerlerin dikkate alınması,

Etik ilkeler belirlenirken öncelikle çalışanların ortak değerlerinin ve inançlarının göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Çünkü çalışanlar iş hayatlarında karşılaştıkları tüm mücadele, zorluk ve değişimlerin üstesinden, grup bilinciyle hareket ederek gelmektedirler. Çalışanlara gerçek anlamda bu grup bilincini yaşatan paylaştıkları ortak değer ve inançlar büyük önem taşımaktadır

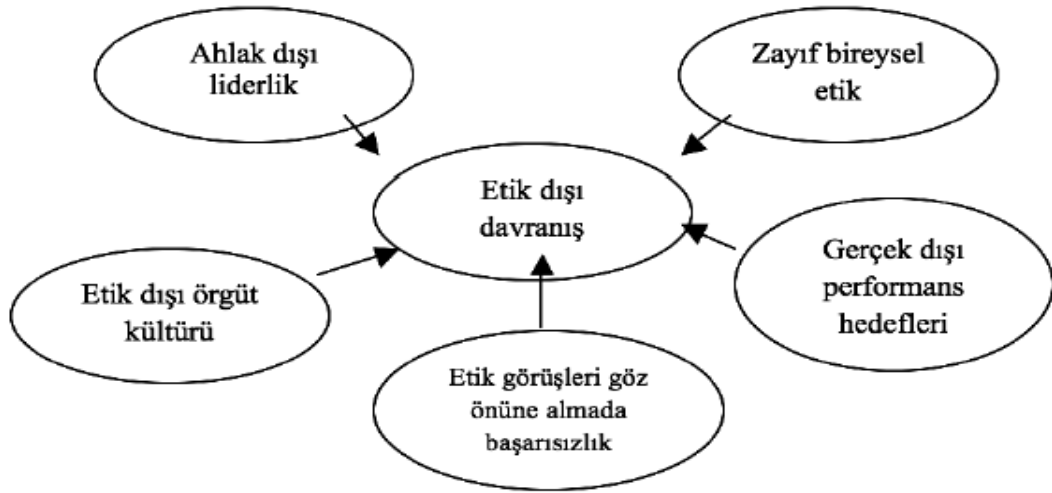
- İlkeler çalışanların kullanabileceği sözcüklerden oluşması,
- İlkeler örnek olaylardan oluşması ve
- İlkelerin tüm çalışanların yararına göre oluşturulması ve incelenmesi gerekmektedir.

2.1.8.3. Etik Dışı Davranışların Sebepleri

Steinberg ve Austern'e göre etik dışı davranışlar, örgüt veya toplum içinde yer alan bireyin psikolojik durumundan dolayı oluşan olumsuz davranışlarından başlayarak, toplumsal sorunların meydana gelmesi kadar ilerleyen bir süreç olduğunu belirtmektedir. (Steinberg ve Austern, 1996)

Örgütlerde, etik davranışla alakalı olarak birçok araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmalarda bireysel (kontrol odağı, bilişsel ahlaki gelişme ve Makyavelizm gibi) ve örgütsel (iklim, ödül sistemi, davranış kuralları ve normlar gibi) faktörlerin, örgütlerin olumsuz davranışa yönelmesinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İçinde yaşadığımız toplum ve bireyler arası ilişkiler kapsamında, bireyleri etik dışı davranışlara iten sebepleri analiz etmek önemlidir. Örgütlerde etik dışı davranışlara yönelten birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden ilki sosyal alandır. Bireyler toplumsal baskılardan, eylemlerden ve toplumsal algıdan olumsuz etkilenebilmektedir. Bu da bireyleri etik dışı davranışlara yöneltmektedir. Bu sebeple iş ve sosyal alan birbirinden ayrılmamakta, ayrı şekilde ele alınamamaktadırlar. (Tonus ve Oruç, 2012). Bunun yanı sıra örgütü etik dışı davranışlara yönelten hususlar sadece toplumsal düzeyde kalmamakta işletmenin örgüte sunduğu dayatmalar, rekabet ve üstün olma kaygıları bireyleri olumsuz davranış gerçekleştirmelerine sebep olabilmektedir (Usta, 2012).

Şekil 4'te etik dışı davranışların kaynakları ele alınmaktadır.



Şekil 4: Etik Dışı Davranışların Kaynakları

Kaynak: Hills, 2008.

Şekil 4’te görüldüğü üzere ahlak dışı liderlik, etik dışı örgüt kültürü, etik görüşleri göz önünde bulundurmada başarısızlık, zayıf bireysel etik ve gerçek dışı performans hedeflerine yönelik davranışlar ise etik dışı davranışların kaynağı olarak belirtilmiştir.

Belirtilen etik dışı davranışları; bireyin sosyo-kültürel ve ekonomik yapısı ile psikolojik durumlar altında toplamak mümkündür. Berkman’a (1997) göre, etik dışı davranışların sosyo-kültürel ve ekonomik sebepleri şu şekilde sıralanmaktadır (Akt. Başel, 2007):

- **Ayrımcılık:** Bireye veya gruba yaş, cinsiyet, ırk, dil, din, medeni durum, cinsel tercih ve kişisel tercihleri sebebiyle farklı davranmaktır.
- **Kayıрма:** Kendisine sunulan görevi ve yükümlülüğü göz ardı ederek menfaati doğrultusunda kişi veya grupları kayırması durumudur.
- **Yolsuzluk:** Kişinin görevini çıkarı doğrultusunda kötüye kullanması durumudur.
- **Rüşvet:** Kamuda çalışan personelin maddesel çıkar elde etmek için sunulan para, mal ve hediye sağlayan kişiye ayrıcalıklı davranması ve sunulan unsurları kabul etmesidir.
- **Görevi Kötüye Kullanma:** Çıkar elde etmek ve ayrıcalık sağlamak amacıyla ortaya konan davranışlardır.

- **Zimmet:** Kamu görevlilerinin yasaları çiğneyerek maddi unsurları kişisel hesabına aktarması veya harcamasıdır.
- **Yobazlık ve bağnazlık:** İnanç ve düşünce konusunda tartışmayan tek doğruya sahip olan, kendisi gibi düşünmeyen bireylere ağır şekilde saldıran birey niteliğidir.
- **Engelleyici olma ve yanlış yönlendirme:** Doğru davranışın engellenmesi veya yanlış bir şekilde yönlendirilmesidir.
- **Dalkavukluk:** Çalışanın yöneticilerinin gözünde iyi bir konumda olmak için, yöneticilere karşı takındığı abartılı ve ciddiyet dışı davranışların tümüne verilen isimdir.

Psikolojik temelli etik dışı davranışlar ise bireyin bulunduğu ortamdan dolayı meydana gelmektedir. Psikanalitik kuruma göre ise etik dışı davranışların sebebi, bastırılmış duyguların bir ürünüdür. Bireyin bilinçaltında oluşturduğu kompleksler onu olumsuz davranışlara itmektir. Bu davranışlar ise şu şekilde sıralanmaktadır (Çalık, 2012):

- **Hırs ve Güç Gösterisi:** Bireyin daha fazla para, güç, unvan ve şöhret kazanma isteği hastalık haline gelerek etik dışı davranışların meydana gelmesine neden olmaktadır.
- **Kin Duygusu:** Kişi çalıştığı kurum tarafından haksızlığa uğradığını, sömürüldüğünü, zor işlerin kendilerine verildiğini ve örgütleriyle anlaşılmadıklarını belirtmektedir. Bu sebeple çalışan intikam almak amacıyla etik dışı davranışlara yönelmektedir.
- **Kişilik Bozuklukları:** Yaşamda farklı sebeplerle engellenen bireyler, saldırganlık dürtüleri içerisinde etik dışı davranışlar gerçekleştirmektedir. Örneğin, ailesinden yeteri kadar sevgi görmemiş bir çalışan içindeki huzursuzluğu bastırabilmek amacıyla agresif davranışlar sergileyebilmektedir.

Aşağıda yer alan Tablo 4'e göre işletmelerde karşılaşılan etik sorunlar ve kaynakları irdelenmiştir.

Tablo 4: İşletmelerde Etik Sorunlar

İşletmelerdeki İnsan İlişkilerinden Kaynaklanan Etik Sorunlar	Yöneticiler müşterilerle, tedarikçilerle ve çalışanlarla etik sorunlar yaşayabilmektedirler. Kişiler arasında yaşanan etik sorunların temelinde, kişisel standart ve değerlerle, işin gereğine ait olan ölçülerin çatışması yer almaktadır. Örneğin; hediye, rüşvet olarak algılanabilmektedir. Bireyin doğuştan gelen özellikleri çerçevesinde ayrımcılığa uğraması, işten çıkarma, şeffaf ve adil olmayan fiyatlandırma gibi uygulamalar da etik açıdan sorunlu konulardır.
İşletme Politikasına İlişkin Etik Sorunlar	İşletme politikasına ilişkin sorunlar, işletme ve çevresi arasında meydana gelen sorunlarla ilgilidir. Örneğin; işletmenin hem reklam hem de satış politikalarında gerçek bilgi yerine, kendi çıkarına ilişkin olarak bilgilendirmede bulunması, işletme politikası ile ilgili etik sorunlar olarak adlandırılmaktadır.
İşletme Fonksiyonlarıyla İlgili Etik Sorunlar	İşletmenin işlevsel alanlarının kendine özgü etik sorunları olabilmektedir. • Finansal Etik: Birçok ülkede çok sayıda bankanın, ellerindeki mevduat ve fonları kanunlara aykırı bir biçimde yönlendirmesi ve mevduat sahibine haber vermeksizin istedikleri gibi yatırım yapmaları, finansal etik sorunlarının başında gelmektedir. • Pazarlama Etiği: İşletmenin müşterisiyle ilişkisi, değişik etik sorunların oluşmasına neden olabilmektedir. Ürüne ilişkin bilgiler, pazar araştırması, ürünün fiyatlandırılması, promosyon ve reklam vb. etik sorunların olası kaynakları olmaktadır. • Muhasebe Etiği: Muhasebenin hazırlamış olduğu raporlar vasıtasıyla, işletmenin ekonomik performansı değerlendirilebilir. Muhasebe raporlarında ve kayıtlarında dürüstlük, bütünlük ve doğruluk esas alınmadan, yönetici, hissedar ve işletme sahibi kişilere güvenilir bilgiler vermek mümkün değildir. • Diğer Alanlarda Etik: - Satın Alma Birimi: Örnek olarak, tedarikçi kurumlar bir yandan en düşük fiyatla tedarik gereksinimlerini karşılamaya çalışırken, diğer yandan büyük ölçekli müşterilerinin gereksinimini karşılamak için kanunsuz yolları denemekten çekinmemektedirler. - Üretim Birimi: Tehlikeli denilebilecek düzeyde bozuk ürünler veya çalışanların sağlığını tehdit edecek boyutta çalışma koşullarına aykırı ortamlar sebebiyle, etik sorunlar oluşabilir. - Bilgi İşlem Birimleri: Özel hayatın deşifre edilmesi, gizli kalması gereken bilgilerin ve genel olarak mevcut bilgilerin amacı dışında kullanılması, etik sorunların konusu olabilmektedir.

Kaynak: Ay, 2003, s. 83-87'den yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 4'e göre işletmelerde etik dışı davranışları tetikleyen ve örgütleri önemli derecede etkileyen birçok etken bulunmaktadır. İşletme için önemli boyutlara ulaşabilecek sorunlara sebep olabilecek etkenleri başında işin standartları ile kişisel kaidelerin çatışması yer almaktadır. İşle ilgili standartların yerine getirilmemesi ya da kişinin potansiyeline göre uygulanmaması çatışmayı doğurmaktadır. İşin tam anlamıyla yerine getirilmemesi anlamına gelen bu durum etik ilkelerin ihlaline neden olabilmektedir. Bunun dışında işletmenin oluşturduğu politikalarda menfaati doğrultusunda hareket etmesi bu sebeple etik dışı

davranışların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. İşletmenin birimlerindeki işleyişin etik dışı olması gibi konular da etik dışı davranışlara neden olmaktadır.

2.1.8.4. Etik Sorgulama ve Etik Dışı Davranışların Ussallaştırılması

Etik dışı davranışların ussallaştırılması, art arda oluşan önemli adımlardan meydana gelmektedir. Etik dışı davranışlar, toplumsal birçok soruna sebebiyet vermektedir. Bilhassa kendi için konulan kararları yine kendisi bozan toplumların bu davranışları önemli araştırma konularından biri haline gelmiştir. Etik dışı davranışların ussallaştırılmasındaki amaç, olumsuz davranışları bireylere ve gruplara yönelik değil, tüm örgüte göre dönüştürmektir. Bireylerin gerçekleştirdiği davranışların hem örgüt hem de toplumun gelişmesinde etkili olduğunun bilincine varması için ussallaştırma önem arz etmektedir (Gül, 2006).

Ussallaştırma ile etik dışı davranışlar belirtildiği üzere bilinçli bir yapıya dönüştürülmektedir. Örgüt liderleri meydana gelen etik dışı davranışların tespitinde ne kadar takipçi olurlarsa problemlerin çözümü de bir o kadar kolay gerçekleşecektir. Yöneticiler etik dışı davranışları takip ederken iki tür yaklaşımı benimsemektedirler. Bu yaklaşımlardan birincisi proaktif yaklaşımdır. Bu yaklaşımda yöneticiler sorun meydana gelmeden tedbirler almaktadır. Böylelikle olası bir sorunun önüne geçilmiş olmaktadır. Bu önlemler; örgütsel bağlılığın arttırılması, yönetsel alandaki süreçlerin revize edilmesi, personelin güçlendirilmesi, eğitim programlarının uygulanması, örgüt içi iletişimin sağlanması ve işe alım süreçlerinin daha planlı şekilde gerçekleştirilmesi olarak sıralanmaktadır. İkinci yaklaşım ise reaktif yaklaşımdır. Bu yaklaşımda davranış ortaya çıktıktan sonra yöneticinin müdahalesi söz konusudur. Bu müdahale yöntemleri ise; olumsuz davranışa yönelik kurtarma planının oluşturulması ve örgüt içinde yer alan güvenlik biriminin devreye sokulması şeklindedir (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005).

Çalışanlar, etik dışı davranışları birçok faktörden dolayı gerçekleştirmektedir. Fakat bu durum yasaların çiğnenmesi ve onları geçersiz kılma hakkını kimseye sunmamaktadır. Etik dışı davranışların karmaşık yapısı ve şaşırtıcı olasılıkları davranışın yargılanmasını zorlaştırmıştır. Bu sebeple çeşitli testlerden yararlanarak etik dışı davranışlar yargılanmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda Boston'da Bentley College İş Etiği Merkezi tarafından davranışların etik ilkelere uygun olup olmadığını analiz etmek amacıyla testler oluşturulmuştur. Analiz amacıyla kişiye altı soru sunulmuştur. Bu sorular şu şekilde sıralanmaktadır (Aydın, 2018):

- *Bu doğru mu?* Sorunun doğruluğunun irdelenmesi gerekmektedir. Doğru yanıtı ulaşmak için “başkalarına, sana davranmalarını istediğin gibi davran” ilkesi göz ardı edilmemelidir. Bu ilke çerçevesinde davranış incelenmelidir.
- *Bu adil mi?* Eğer bu soruya evet diyemiyorsanız, davranış ya da kararı yeniden gözden geçirmek gerekmektedir.
- *Eğer birisi zarar göreceyse bu kim?* Herkes için en uygun kararın verilmesi yarar ve zarar kavramının belirlemesini sağlamaktadır.
- *Eğer verdiğiniz karar gazetelerin birinci sayfasında yer alsaydı kendinizi rahat hisseder miydiniz?* Eğer bu sorunun yanıtı “hayır” ise, hemen “niçin?” sorusu sorulmalıdır.
- *Aileniz, çocuğunuz ya da akrabalarınıza bunu söyler miydiniz?* Diğer bir deyişle gerçekleştirilmesi düşünülen eylem ya da davranışlar yakın çevre tarafından öğrenildiğinde eğer rahatsızlık hissedilecekse bu eylem veya davranış yeniden gözden geçirmekte yarar vardır.
- *Olay nasıl kokuyor?* Verilen kararın ve oluşan davranışın sonuçlarının işi bir şekilde ele alınması gerekmektedir. Sonucun iyi veya kötü çıkma ihtimali üzerinde durulmalıdır.

Etik dışı davranışların ussallaştırılması ve etik dışı davranışların engellenmesinde en önemli yöntemlerden biri etik ilkelere göre karar vermedir. Etik ilkelere göre karar verme süreci şu şekilde sıralanmaktadır (JIE, 2002) :

- **Dur ve Düşün:** Doğru karar verebilmek adına düşünmeli ve olayın üzerinde tekrar düşünülmelidir. Kötü seçimlerin engellenmesinde ve yanlış kararların alınmamasında önemli bir eylemdir.
- **Amaçların tanımlanması:** Seçeneklerin sunumundan evvel kısa ve uzun vadeli amaçlar ele alınmalıdır. En önemli olan için karar verilmelidir.
- **Gerçekleri Bilmek:** Doğru seçimin yapılması için gerekli bilginin toplanması ve analiz edilmesi gerekmektedir.
- **Seçenekleri Geliştirmek:** Ulaşılmak istenen hedef için seçenekler oluşturma ve o seçenekler üzerinden hareket etmek gerekmektedir.
- **Sonuçları Göz Önünde Bulundurmak:** Alınabilecek kararların muhtemel sonuçları göz önüne alınmalıdır.

- **Seçmek ve Karar Verme:** Karar verme aşamasıdır. Karar verme için farklı kişilerin fikirleri alınabilir, empati kurabilir ve bu şekilde bir sonuca varabilmektedir.
- **Gözden Geçirmek ve Değiştirmek:** Verilen kararın doğru olup olmadığı üzerinde durulmalıdır. Kararın istenilen sonuca hizmet edip etmediği analiz edilmelidir.

2.2. Meslek Etiği ve Etik Kodlar

Belirli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup, koruduğu; meslek üyelerine uymaları gereken ilkeleri gösteren, onları belli bir şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerini sınırlayan; yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan; meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkeler bütünüdür (Aydın, 2018).

2.2.1. Meslek Kavramı

Meslek, toplumun ihtiyaçlarını temin eden, maddi kazanç için gerçekleştirilen fakat sadece maddi kazanç elde etmek için değil toplumun yararına da çaba gösteren, bilgi ve beceriye dayanan, çalışma ve deneyimlerle gelişim sağlayan, kendine has etik ilkelere sahip olan uğraşıdır. Bir başka tanımda ise meslek kavramı; bir eğitim veya edinilen bilgi ve beceriler sonucunda, toplumun yararına ürün ve hizmet sunmak, sunulan bu ürün ve hizmetin sonucunda para elde etmek için gerçekleştirilen, kuralları belli olan iş, şeklinde ifade edilmiştir (Kolçak, 2013).

Scott (2008), mesleklere yönelik yer alan algılarımızın, genellikle meslek olarak nitelendirilen uğraşların değişmesiyle ve uğraşları incelemek için kullanılan teorik yaklaşımlar ile oluşturulduğunu belirtmiştir. Bu sebeple meslek olgusunun zaman içerisinde belirli özellikler çerçevesinde yer alması gerekmektedir (Akt. Herdman, 2012).

Bir uğraşının meslek olarak tanımlanması, ifade edilebilmesi için birçok özellikleri bünyesinde barındırması gerekmektedir. Bu özellikler ise şu şekilde sıralanır (Aydın, 2012):

1. **Bir meslek toplumun kaçınılmaz olan bir gereksinimini karşılar:** Örneğin eğitim, sağlık ve güvenlik gibi unsurlar toplumların karşılaması gereken önemli ihtiyaçlardır.
2. **Meslek kişinin salt kendi doyumu için değil, aynı zamanda başkalarının yararı için de yaptığı bir uğraştır:** Örneğin, bir doktor mesleğinin sadece para kazanmak için yapmamaktadır. Bunun yanı sıra insanların sağlığına kavuşmasını da amaçlamaktadır. Bir öğretmen ise öğrencisinin aktarılan bilgiyi öğrenmesinden

dolayı mutluluk duymaktadır. Bir öğretmenin gayesi bilginin doğru şekilde aktarılması ve öğretilmesidir.

3. **Meslek sistemli bir eğitimle kazanılmış özel bilgi ve becerilere dayalıdır:** Uğraşının meslek olarak ifade edilebilmesi için mesleğe başlamadan evvel bireylerin mesleği icra etmesi için gerekli bilgi, yetenek, beceri ve tutumları elde etmiş olmaları gerekmektedir. Meslek erbabı toplum tarafından uzman olarak atfedilmekte ve hizmet için bireye tam anlamıyla güven duyulmaktadır.
4. **Meslekler araştırma ve deneylerle geliştirilerek zamanla kendine özgü tekniklere sahip olur:** Meslekler de zaman içerisinde araştırmalar sonucunda belirli bir bilgi birikimine sahip olmaktadır. Bu bilgi birikimini deneyimlerle tamamlamaktadır. Eğitim ile nesilden nesle sunulan bilgiler, zaman içerisinde mesleğe has yöntemlerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır.
5. **Meslekler kazanç elde etmek için yapılan uğraşlardır:** Çalışan bireyler, yaşamlarını sürdürebilmek için kazanç elde etmekte, bu kazanç ise meslek olarak belirtilen uğraşılardan ulaşmaktadırlar.
6. **Mesleklerin toplumca kabul edilmiş etik değerleri ve ilkeleri vardır:** Meslek olarak nitelendirilen tüm uğraşların kendisine özgü etik değer ve ilkeleri bulunmaktadır. Bir mesleği bünyesinde yer alan bireyler bu kurallar dahilinde hareket etmektedir.

2.2.2. Mesleki Ahlak ve Mesleki Etik

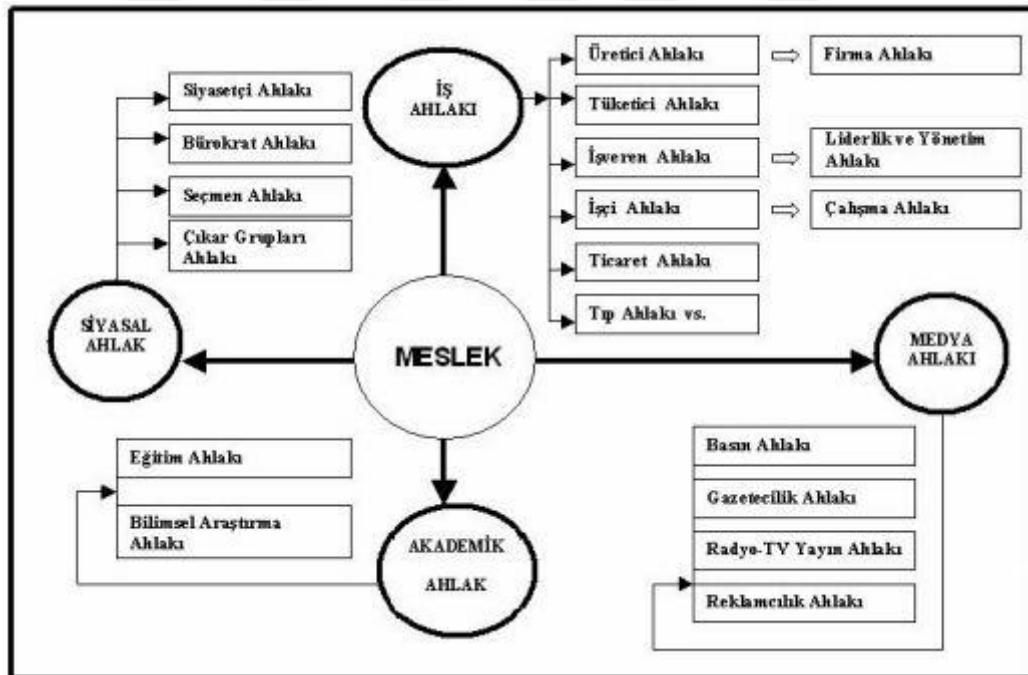
Mesleki etik, insanların sahip olduğu mesleklerde uyulması gereken davranış kuralları olarak ifade edilmektedir. Meslek etiğinde en önemli husus, tüm dünyada aynı meslek grubundaki bireylerin aynı davranış kurallarına uyması gerektiği durumudur. Aynı meslek grubunda yer alan bireylerin aynı tavır ve davranışa kurallarına uygun hareket etmeleri meslek etiğini oluşturmaktadır. Mesleki etik her zaman bir grup tarafından meydana getirilmektedir. Mesleki etik grup kuralları oluşturduğu ve koruduğu müddetçe yürürlüktedir. Kişilere emreden, kişileri en iyi şekilde davranışları için yönlendiren ve üyelerin ortak davranışları dönüştüren etik ilkelerin üç temel işlevi bulunmaktadır. Bu işlevler şu şekilde sıralanmaktadır (Aydın, 2018):

1. Yetersiz ve ilkesiz üyeleri ayırmak,
2. Meslek içi rekabeti düzenlemek ve
3. Hizmet ideallerini korumak.

Uzmanlık, profesyonellik ve toplumun yararına hareket etme olguları, çağdaş toplumun daha da gelişmesinde önemli bir etkidir. Mesleki kültür en gelişmiş hali ile bile kendini yenileme ve geliştirme ihtiyacı duymaktadır. Mesleklerin etik ilkeler temelinde gerçekleştirilmesi ise profesyonelliğin en büyük göstergesidir (Yüksel, 2006).

Görüldüğü üzere, meslek etiği, uygulandığı mesleğe önemli katkılar sunmaktadır. Bilhassa küreselleşen dünyada hızlı tüketim, hızlı mal ve hizmet üretimi ve rekabet gelir dağılımlarında artış gösteren dengesizlik, rüşvet ve adam kayırma gibi benimsenen sistemlerin önüne geçmektedir. Bir nevi sosyal sorumluluk görevini gören meslek etiği, meslek grupları tarafından benimsenmesi ve uygulanması gereken önemli bir olgudur (İşgüden ve Çabuk, 2006).

Yöneticiler bazen sahip oldukları etik anlayıştan ve değerlerden dolayı, zor kararlar vermek durumunda kalabilirler. Bu etik anlayışlarından bazıları organizasyon için geliştirici etkiye sahiptir. Etkili bir lider, iyi bir ahlak anlayışını doğru bir şekilde kullanma konusunda uzmandır. Bu bağlamda şekil 5'te meslek- ahlak ilişkisi ele alınmaktadır.



Şekil 5: Meslek - Ahlak İlişkisi

Kaynak: MEGEP, 2006, s.25.

Şekil 5'te meslek ve ahlak ilişkisi sunulmuştur. Meslek ahlakı (etiği), her meslek grubunda bulunması gereken önemli bir olgudur. Buna göre meslek ahlakı, iş ahlakı, siyasal

ahlak, akademik ahlak ve medya ahlakı olarak 4 grupta ele alınmaktadır. Bütün sektörlerin ve bütün meslek gruplarının meslek etiğine sahip olması gerekmektedir.

2.2.3. Mesleki Etik Kodlar

Mesleki etik kodlar, çalışanların hangi davranışı gerçekleştirmeleri gerektiğine yönelik yol gösteren ve mesleki kurumlar tarafından belirlenen resmi beyanlardır. Mesleki etik kodlar birçok çalışmada farklı şekilde tanımlanmakta, kesin bir tanıma sahip olmamaktadır. Etik kodları ile ilgili yazında sürekli olarak kullanılan tanımlar aşağıda yer almaktadır (Pater ve Gils, 2003):

- Etik kodlar resmi ve yazılı şekilde oluşturulmuş belgelerdir.
- Etik kodları, ahlaki uyum için oluşturulan maddelerdir. Bu maddeler; temel unsurlar, ahlaki kurallar, değerler ve etiksel uyumu belirten öğelerden oluşmaktadır.
- Tüm bu kaideler çalışanların ve örgütün belirli bir düzen çerçevesinde hareket etmesi için oluşturulmuş dokümanlardır.

Banks'a (2003) göre etik kodlar genellikle bir meslek örgütü, mesleki düzenleme organı veya başka bir profesyonel organ tarafından oluşturulmaktadır. Meslek mensuplarına etik ilkeler konusunda kılavuzluk yapmak, hizmetten yararlananları sağlamak ve itibar oluşturmak amacıyla oluşturmaktadır. Fakat kodlar sadece yazılı şekilde oluşturulmamaktadır. Sözlü kurallar da etik kodların içerisinde yer almaktadır. Etik kodlar, bir mesleğin özelliklerini ve içerisinde barındırdığı unsurları ifade eden en önemli unsurlardır. Bu sebeple etik kodlar yöneticilere, müşterilere, halka ve profesyonellere mesleğin nasıl olması gerektiği yönünde bilgiler beyan etmektedir (Akt. Demirci, 2005).

İşletmeler için önem arz eden ve günümüzde sıklıkla tercih edilen etik kodların bir diğer özelliği de işletmenin marka imajını ve ününü arttırmasıdır. Etik kodlar işletmenin etik davranışlar çerçevesinde hareket etmesini sağlamaktadır. Hem müşteri hem iş hem de örgütsel açıdan etik olgu esasında hareket edilmesi, işletmenin tercih edilmesini sağlamaktadır. Başarılı bir örgüt, başarılı bir ürünü, başarılı ürün ise başarılı bir işletmeyi beraberinde getirmektedir. Etik kurallar temelinde hareket eden işletme, yasa dışı olaylardan da uzak durmakta ve işletmenin daha güvenilir olmasını sağlamaktadır (Çakırel, Tengilimoğlu ve Çakırel 2010).

Etik kodlarının işletmeye sağladığı yararlar ve diğer hususlar ise şu şekilde sıralanmaktadır (Payne, 1997):

- Farklı durumlarla karşılan çalışana rehber olmaktadır,
- Mesleklerin tanımlanmasında yardımcı olmaktadır,
- Kamu beklentilerinin analizinde temel oluşturmaktadır,
- Örgüt içinde yer alan bireylerin yaygın amaç duygularını güçlendirmektedir,
- Mesleğin prestijini arttırmaktadır,
- Kamunun mesleğe olan güvenini sağlamaktadır,
- Mesleğe karşı oluşturulan güçlü eğilimleri korumaktadır,
- Yaptırımlar ile etik olmayan davranışların tekrarlanmasının önüne geçmektedir,
- Etik olmayan davranışa maruz kalan ve bu davranışı yerine getirmesi için zorlanan kişilerin korunmasını sağlamaktadır,
- Örgüt içinde bulunan veya bulunmayan bireyler arasında gerçekleşen meslek tartışmalarının önüne geçmektedir,
- Mesleğin değerlendirilmesinde temel oluşturmaktadır,
- Normların yeterli işlevi sağlamadığı aşamada devreye girerek meydana gelen karışıklığı önlemektedir.

Etik kodlar, çalışanların nasıl davranması gerektiğinin bilgisini vermesinin yanı sıra, etik ilkelerin kalıcı bir davranış şekline dönüşmesini de sağlamaktadır. Kalıcı davranışların etik ilkeler çerçevesinde gelişmesi ise işletmenin sunduğu hizmet ve ürünün başarılı olmasını sağlarken, örgütsel bağlılık, örgüt kültürü ve iş verimi gibi olguların da ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Carrol ve Buchholtz'e (2008) göre Schwartz (çalışmasında, çalışanlara yönelik sekiz adet mecaz saptamıştır. Bu mecazlar çerçevesinde etik kodların çalışanların davranışlarında nasıl bir değişiklik yaşandığını ortaya koymuştur. Mark Schwartz'ın oluşturduğu mecaz ve etkileri ise şu şekilde sıralanmaktadır (Akt. Aydın, 2012).

- **Kural Kitabı Olarak:** Etik kodlar, çalışanların hangi davranışları sergilemesi gerektiğini açıklamaktadır.
- **Yol Gösterici Levha Olarak:** Çalışanların sergiledikleri davranışların doğru olup olmadığına yönelik başka kaynaklardan incelemesi için yol göstermektedir.

- **Ayna Olarak:** Hangi davranışın kurum tarafından kabul edilebileceği hangi davranışın edilmeyeceği yönünde belirlemelerin gerçekleştirilmesi için ayna görevini görmektedir.
- **Büyüteç Olarak:** Etik kodlar, çalışanların davranışlarını daha yakından inceleyebilmelerini sağlamaktadır.
- **Kalkan Olarak:** Etik kodlarla, çalışanlara yönelik gerçekleştirilen etik dışı davranış taleplerinin reddetme imkânı sağlamaktadır.
- **Duman Detektörü Olarak:** Etik kodlar çalışanları tehlike anından korumak amacıyla önceden uyarıda bulunmaktadır.
- **Yangın Alarmı Olarak:** Etik dışı davranış ve durumlarda çalışanların yetkili mercilere başvurmalarını sağlamaktadır.
- **Sopa Olarak:** Etik kodların yaptırımları, çalışanları davranışların yerine getirilmesi yönünde zorunlu kılmaktadır.

Etik örgüt içerisinde birçok şekilde yol gösterici özellik taşımaktadır. Mark Schwartz'ın mecazları bu yol gösterici özellikleri irdelemesi anlamında önemlidir.

2.2.4. Meslek Etiği Örnekleri

Günümüzde tüm mesleklerde etik ilkeler önem arz etmektedir. Her meslek grubunun kendine has etik kuralları bulunmaktadır. Bu kapsamda bazı meslek gruplarının uyması gereken etik ilkeler ve mesleki örnekler bu başlıklar altında ele alınacaktır.

2.2.4.1. Tıp Etiği

Meslek etiği, 1970'lerden itibaren yeni bir çalışma alanı olarak ortaya çıkmıştır ve gelişme hızı giderek artmaktadır. İş dünyasında teolojik ve dini düşüncülerin önerdiği ilkeler, meslek etiğine katkıda bulunmaya devam etmektedir.

Günümüzde sağlık alanında bireysel bilgi ve yetenek dışında teknolojik temelli hareket edilmeye başlanmıştır. Çağdaş toplumun değişen nitelikleri incelendiğinde ise hastaların bilimsel gelişmeler ve müdahalelerde daha fazla söz sahibi olduğu görülmektedir. Tıp etiği, tıbbi ilişkiler temelinde çalışanların ne şekilde davranması ve davranmaması gerektiği üzerinde durmaktadır. Bu çerçevede bireylerin hem etik ilkelere hem de mesleki gerekliliklere dikkat ederek hareket etmeleri gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, tıp etiği tıbbi eylemi düzenleyen kurallarla ve tıba özgü değerler dünyası ile ilgilenmektedir. Tıbbi eylemler çerçevesinde neyin “iyi” ve neyin “kötü” olduğu, mutlak “iyi”nin ve “kötü”nün

olup olmayacağı temel sorunları oluşturmaktadır (Yıldırım ve Kadioğlu, 2007). Tıp etiği ilkeleri; yaşama saygı ilkesi, zarar vermeme ilkesi, adalet, özerklik, yasallık şeklinde sıralanmaktadır (Arda ve Pelin, 1995).

Tıp etiğine örnek verilecek olunursa (Dünya Hekimler Birliği (2015):

- Deneyimli ve becerikli bir cerrah olan Dr. P, orta büyüklükteki bir devlet hastanesinde gece nöbetini bitirmek üzeredir. Genç bir kadın annesi tarafından hastaneye getirilir ve hastanın annesi diğer çocuklarına bakması gerektiğini söyleyerek hemen hastaneden ayrılır. Hastanın vajinal kanaması vardır ve çok ağrı çekmektedir. Dr. P hastayı muayene eder ve spontan abortus oluştuğuna karar verir. Hızla dilatasyon ve küretaj uygular ve hemşireden hastaya, güvenle taburcu edilene dek hastanede yatmaya maddi olanaklarının yetip yetmeyeceğini sormasını ister. Dr. P hastayla konuşmadan evine gider ve yerine Dr. Q gelir.
- Dr. S, aynı hafif rahatsızlık için bir başka hekime gittikten sonra bir de kendisine başvuran ya da kendisinden sonra başka bir hekime giden hastalardan giderek usanmaya başlamıştır. Bu durumun kaynakları boşa harcadığını ve hastaların sağlığını olumsuz etkilediğini düşünmektedir. Hastalara, eğer aynı rahatsızlık için başka hekimlere başvurmaya devam ederlerse kendilerine hizmet sunmayacağını söylemeye karar verir. Ayrıca ulusal tabip birliğine başvurarak sağlık hizmeti kaynaklarının bu biçimde harcanmasının önlenmesi için hükümetle görüşmelerini istemeyi düşünür.
- Bir şehirdeki hastanede yeni işe başlayan anestezi Dr. C, yaşlıca bir cerrahın ameliyathanedeki uygulamalarından tedirgin olmuştur. Cerrah artık eskimiş teknikler kullanmakta, bu teknikler ameliyatın uzamasına, ameliyat sonrası ağrının artmasına ve iyileşme süresinin uzamasına neden olmaktadır.

Tıp alanında etik dışı davranış örneklerinde görüldüğü üzere, hasta etik dışı davranışlardan dolayı mağdur olmaktadır. Cerrahın kendini geliştirememesi, hastayı tanıyamaması veya hastanın durumuna dikkat edilmeden çekip gidilmesi doktorluk mesleğinin etik ilkelerine aykırıdır. Bu ve benzeri davranışların değerler, haklar ve yükümlülükler konusunda sorunların meydana gelmesine sebep olacağı açıktır.

2.2.4.2. Biyoetik

Biyoetik geniş bir alana sahiptir. Tıp, sağlık hizmetleri, biyomedikal ve bilhassa son dönemde genetik bilimi alanlarında ortaya çıkan değer sorunlarına çözüm arayan uygulamalı bir disiplin olarak ifade edilebilmektedir. Biyoetik kavramı etimolojik olarak incelendiğinde ise Yunanca “bios” ve “ethike” kelimelerinden meydana gelmektedir. Diğer disiplinler etik olgusunu sorunun çıkışından itibaren ele almaktadır. Sorun oluşumunda müdahale söz konusudur. Fakat biyoetik sadece insan yaşamıyla ilgilenmektedir (Aşar, 2017).

Biyoetik, gerek insan hayatında gerekse diğer canlıların hayatında önemli bir yere sahiptir. Teknolojinin bulunduğu her alanda ve teknolojinin zarar oluşturduğu her alanda biyoetiğin olması gerekmektedir. Teknolojik gelişmeleri gözü kapalı bir şekilde kabul etmek yerine teknolojinin yaşamdaki sınırlarının çizilmesi gerekmektedir (Aydoğdu ve Çobanoğlu, 2009).

Biyoetik disipline etik davranışlara en iyi örnek İkinci Dünya Savaşı’nda Nazi hekimlerin gerçekleştirdiği uygulamalar ve tüm dünyada yarattığı etki Nürnberg Kodu (1947) ve Helsinki Bildirgesi ortaya çıkmasını ve biyoetik kavramının yeniden oluşturulmasına yol açmıştır. Bu kapsamda sunulabilecek diğer bir örnek ise Amerika’da meydana gelmiştir. 1932 yılında Tuskegee Üniversitesi’nde 399 siyahi sifilis hastası ile 201 siyahi gönüllü kişi üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada hastalar tedavi edilmemiştir. Bu durum 40 yıl aralıkla meydana gelmiştir. 1947 yılına gelindiğinde ise hastalığın tedavisinin bulunmasına rağmen yine tedavi uygulanmamıştır. Tuskegee araştırması 40 yıl sürmüştür. Araştırma ancak 1972 yılında ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkana kadar birçok kişi ölmüş ve hasta yakınlarına sifilis hastalığı bulaşmıştır. Bu skandal “National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research and the National Research Act” yasasının çıkmasını sağlayarak “Aydınlatılmış Onam”ın ve etik ilkelerin önemini ortaya koymuştur (Ülman, 2010).

2.2.4.3. İletişim Etiği

İletişim etiği, iletişim ile ilgili meslek elemanlarının uyması gereken ilkeleri ortaya koymaktadır. Bu kapsamda, haber ajanslarında, gazetelerde, radyo ve televizyon kuruluşlarında ve internet ortamında habercilikle uğraşan bireylerin toplumu kandırarak beyanlarda bulunmaları, insanları yönlendirici tavır sergilemeleri iletişim etiğini gündeme getirmiştir. Kıran’a (2000) göre, 1970’li yıllarda kitle iletişim araçlarının gelişim göstermesi iletişim etiğinin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu çerçevede, medya sorumluluğu, medya

performansı ve kamusal yarar sorunları, iletişim etiğini oluşturan unsurlar olmuştur (Akt. Uzun, 2007).

Örneğin; İletişim araçları, toplum çıkarlarına yönelik hareket ettiği gibi topluma zarar vermeye yönelik veya toplumunu yanlış yönlendirmek amacıyla da hareket edebilmektedir. Bilgi kirliliği yaratarak toplumsal süreci etkilemekte özellikle çocukların toplumla bütünleşmesini engellemektedir. Bunun yanı sıra devletlerin toplumları etkilemede iletişim araçları sıklıkla kullanılmaktadır. ABD'nin diğer ülkelerde üstünlük kurması ve emperyalist davranışlarını iletişim araçlarıyla olumlu bir şekilde göstermektedir (Karababa, 2012).

2.2.4.4. Ekolojik Etik

Küreselleşmeyle birlikte toplumsal yaşamın her alanında hızlı değişim ve gelişimler görülmektedir. Bu değişimler hem toplumsal yapıyı hem de çevreyi olumsuz olarak etkilemektedir. Bu sebeple insan-doğa ilişkisi sorgulanmaya başlanmıştır. Ekolojik etikte anlaşılacağı üzere önemli olan ekosistemdir. Ekosistemin sağlıklı bir şekilde işlerlik göstermesi bu ilkenin konusunu oluşturmaktadır. Örneğin bir geyiğin veya bir çiçeğin ekosistemdeki rolü belli ve orantılıdır. Bireylerin yaşamın merkezinde sadece kendini görerek hareket etmesi çevre faşizmini doğurmaktadır. Bu sebeple canlılar arasında etik bir sistemin oluşturulması önem arz etmektedir (Fırat, 2003).

İnsan ekosistemin tüketicisi değil bir parçasıdır. İnsan ekolojik dengenin oluşumunda önemli bir yere sahiptir. Özellikle etik tüketim davranışları büyük önem arz etmektedir. Havanın, suyun, toprağın kirlenmesi, sürekli kentleşme, ormanların yok olması vb. etik davranışlara daha da dikkat edilmesi gerektiğini göstermektedir. Bunun için gerekli olan ise tüketim faktörlerinin ve etkinliklerinin etik çerçeveler dahilinde oluşturulmasıdır (Erciş ve Türk, 2016)

2.3. Yönetimde Etik ve Yöneticilik

Mesleki etik ve yönetsel etik kavramları arasında derin bir bağ bulunmaktadır. Yönetsel etiğin gelişimi incelendiğinde, yönetsel etiğin tarihsel anlamda meslek etiği ile paralel bir gelişim sergilediği görülmektedir.

2.3.1. Yönetsel Etik Kavramı

Yönetim süreci başkalarını da ilgilendiren kararların sürekli olarak alınmasını, kararların herkesin yararı olacak şekilde oluşturulmasını, örgütün ihtiyaçlarının temin

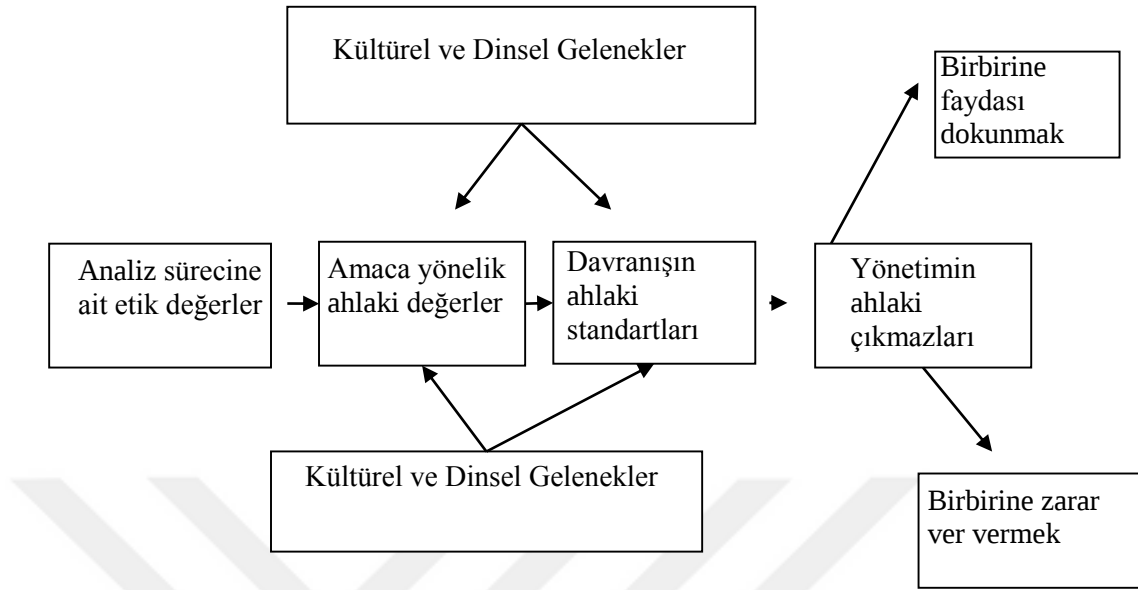
edilmesini, örgüt içerisinde iş bölümlerinin adil bir şekilde yapılmasını, çalışanların çabalarının yansız olarak değerlendirilmesini, örgüt kaynaklarının yine örgüt yararına kullanılmasının sağlanmasını ve sorumlulukların adilce oluşmasını kapsamaktadır (Kaplan, 2009)

Yönetmelik kavramı, 1970 yılından itibaren üzerinde durulan önemli bir kavramdır. Günümüzde önemini arttıran ve üzerinde durulan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Zeren, Yılmaz ve Yardımcıoğlu, 2016). Yönetmelik etik, yönetmelik alanda uyulmakla yükümlü görülen ilke ve kurallara olarak tanımlanmaktadır. Yönetmelik etik örgütlerin ahlaki olarak karar almalarını sağlamaktadır. Bu sebeple yönetmelik etik doğru ile yanlışın ayırt edilmesinde ve doğru olanın karar verilmesinde etkili bir unsurdur. Yönetmelik etik ahlaki değerlerin örgüt içinde yapılandırılmış hali olarak görülmektedir. Ahlaki unsurlar örgüt tarafından benimsenmekte ve yönetmelik etiğinin oluşmasını sağlamaktadır (Sayılı ve Kızıldağ, 2007). Başpınar ve Çakıroğlu'na (2012) göre yönetmelik etik kavramı:

- Yönetim, sürekli olarak diğer bireyleri de ilgilendiren kararların alınmasında, alınan kararların tüm bireylerin faydasına olacak şekilde kullanılmasında, örgütsel ve bireysel gereksinimlerin karşılanmasında;
- Örgüt içinde meydana gelecek sorunların adil bir şekilde çözülmesinde;
- Örgüt içerisinde iş bölümünün adil şekilde yapılmasında;
- Çalışanların gösterdiği emeğinin değerinin bilinmesinde;
- Çalışanların yansız olarak analiz edilmesinde;
- Örgüt kaynaklarının bir kişi veya grup için değil, örgüt yararına kullanılmasında,
- Hakların adil bir şekilde sunulmasında etkili bir kavramdır. (Akt. İnce, 2014).

Görüldüğü üzere çalışanların sergilediği davranışların yön verilmesinde, iyi kötü kavramlarının kişiye has olmasının aksine evrensel nitelikte uygulanmasında etik ilkeler çok önemli bir yere sahiptir. Yönetmelik etik ilkeler hem örgütsel hem de toplumsal düzenin oluşmasında büyük bir rol üstlenmektedir. Aşağıda yer alan şekilde, ahlaki ve sosyal değerlerin yöneticilerde etik değerlerin oluşmasında önemi belirtilmiştir.

Şekil 6'da ahlak, değerler ve etik ilişkisi ele alınmaktadır.



Şekil 6: Ahlak, Değerler ve Etik İlişkisi

Kaynak: Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011, s.57.

Şekil 6’da görüldüğü üzere, başlangıçta yöneticilerin analiz sürecine ilişkin etik değerleri vardır. Gerek analiz sürecine ilişkin değerler gerekse hem dinsel hem de kültürel gelenekler ve sosyo-ekonomik alandaki durum belirlemektedir. Bu konumda yöneticiler yöneticilerin ahlaki değerlerini belirlemektedirler ve bireylere yararlı olmak ya da onlara zarar vermek gibi sıkıntılı durumlarla da karşı karşıya kalabilirler.

Eğer işletmenin yönetim ve üretim alanında etik unsurlara yer verilmediyse işletme birçok yönetsel sorunla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu yönetsel sorunlar ise şu şekilde sıralanmaktadır (Bektaş ve Köseoğlu, 2008):

- Çıkar grupları ile iletişim sıkıntısı yaşanabilir ve ilişkiler bozulabilmektedir.
- Kaynaklara ulaşım zamanında ve sürekli gerçekleşmemekte, düşük maliyette meydana gelmektedir
- Ürün ve hizmette talep azalmaktadır. Bu durum ise satışları düşürmektedir.
- Müşterilere düşük satışlara sahip olan işletme ile çalışmayı tercih etmeyerek farklı işletmelerle iş yapmayı tercih etmektedir.
- Bunun akabinde sosyal saygınlık azalmakta ve ciddi kurumsal zararlar meydana gelmektedir.

- Etik dışı davranışlar neticesinde birçok davayla yüz yüze kalınmaktadır.
- Tüm bu olumsuzluklar örgüt içinde öz saygının ve iletişimin azalmasına neden olmaktadır.
- Personelin işe saygısını yitirmesi ile de iş verimi ve motivasyon sağlanamamaktadır.

Yukarıdaki maddelerde mesleki etik ve yönetsel etiğin işletme bazında ne kadar önemli olduğu irdelenmiştir.

2.3.2. Yönetimde Gözetilmesi Gereken Etik İlkeler

Yönetimde etik ilkeler incelendiğinde, eşitliğin ve adaletin sağlanması, dürüst olma, doğruluktan şaşmama, tarafsız olma, sorumluluk sahibi olma, insan haklarına saygılı olma, hümanist bir bakış açısına sahip olma, kuruma ve örgüte bağlı olma, hukukun üstünlüğünü bilme, sevgi ve saygı temelinde hareket etme, hoşgörülü olma, demokratik, tutumlu, yapılan işlerde şeffaf olma, yasa dışı olaylara alet olmama, emek savunucusu olma, mütevazı olma ve sır saklama gibi özellikler karşımıza çıkmaktadır. Yönetimsel alanda yer alan etik ilkeler örgütsel açıdan değerlendirildiğinde ise şu sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Kutlu, 2011)

2.3.2.1. Adalet

Örgütler açısından adalet kavramı, çalışanlara emekleri ve sundukları hizmetlerin karşılığının sunulması, fakat kurallara uymama, çalışmama ve emek sunmamasının cezasının da gerekli hükümler sonucunda verilmesi olarak ifade edilmektedir.

2.3.2.2. Eşitlik

Eşitlik kavramını üç açıdan değerlendirmek mümkündür. Eşit gruplara eşit bir şekilde davranılmasına, temel eşitlik; toplumda yer alan farklı grupların eşit olmasını sağlamak amacıyla oluşturulan her türlü unsura, kısmi eşitlik; grup ve sınıfların arasındaki farklılıkların ortadan kaldırılmasına; blokların eşitliği denilmektedir.

2.3.2.3. Dürüstlük ve Doğruluk

Doğruluk, tüm hayatın dürüst unsurlar temeline kurulmasıdır. Doğrulukla benzerlik gösteren dürüstlük ise verilen söze sadık kalarak bu sözün yerine getirilmesi olarak ifade edilmektedir.

2.3.2.4. Tarafsızlık

İnsanlar, nesneler ve olayları olduğu gibi görmek ve olduğu gibi değerlendirmektir.

2.3.2.5. Sorumluluk

Verilen belirli bir görevin zamanında ve istenilen şekilde yerine getirilmesidir.

2.3.2.6. Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt içerisinde bulunma ve kalma düzeyleridir. Olumlu bağlılığa sahip olan birey örgüt içerisinde çalışmaktan haz duymaktadır. Olumlu bağlılığa ulaşamayan bireyler ise örgüt ile çalışmak istememekte ve verim alamamaktadır.

2.3.2.7. Tutumluluk

Örgütü amaçları doğrultusunda yönlendirerek, örgüt unsurlarının en verimli şekilde kullanmaktır.

2.3.2.8. Açıklık

Bilginin iletilmesi, aktarılması ve iletişimin kurulması süreci olarak ifade edilmektedir. Açıklığın diğer bir unsuru da yapılan işlerde şeffaf olunmasıdır.

2.3.2.9. Emeğin Hakkını Verme

Çalışanın işletmeye sağladığı katkı ve yararları, sunduğu emeklerin ekonomik olarak karşılık bulmasıdır. Her birey yaşamını idame ettirmek için gerekli olan ekonomik unsuru elde etmek için çalışmaktadır. Çalışanın sunduğu emeğin karşılığının verilmesi önem oluşturmaktadır.

Görüldüğü üzere maddeler halinde sunulan etik ilkelerin örgüt düzeyinde sunulması, örgüt içinde rehber olması, örgüt ile uyumlu hale getirilmesi işletme için büyük önem taşımaktadır. İşletme ile örgüt arasında güven unsurunun oluşmasında etik ilkelerin oluşumu elzemdir.

Yönetimde etik dışı davranışlar beraberinde birçok istenmeyen sonuç doğurabilir. Bu nedenle yönetimde etik örgütlerin devamlılığı noktasında hayati bir önem taşımaktadır.

2.3.3. Yönetimde Etik Dışı Davranışlar

Yönetimde etik dışı davranışların pek çok sebebi bulunmaktadır. Sebeplerin başında ekonomik imkânın azlığı, daha fazla ekonomik imkana sahip olma isteğidir. Diğer bir etken ise etik dışı davranışlara yönelik yaptırımların yetersiz olmasıdır. Buna karşılık yönetici ve çalışanlarda ekonomik imkanların iyileştirildiği ve etik dışı davranışlara yönelik sert tedbirlerin alınması ise olumsuz davranışlara yönelik tavırlarda azalma gözlenmektedir. Aktan (1999) çalışmasında eti dışı davranışları dört grupta incelemiştir. Lider ve yönetici açısından etik dışı davranışları ise şu şekilde meydana getirmiştir (Akt. Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011).

Aşağıda Tablo 5'te lider ve yönetici açısından etik davranışlar sunulmaktadır.

Tablo 5: Lider ve Yönetici Açısından Etik Dışı Davranışlar

Lider Açısından Etik Dışı Davranışlar	Yönetici Açısından Etik Dışı Davranışlar
Hediyenin verilmesi	Gereksiz ve aşırı harcama yapma
Çalışanlara değerin verilmemesi	Sahte belgelerle işletmeden para çekme
Çalışanların özel işlerde kullanılması	Sahte belgelerle giderlerin fazla gösterilmesi
Çalışanlara adil davranılmaması	Çıkar temini için nüfuzlu kişilere hediye verme
Bilginin sızdırılması	Bilgilerin sızdırılması
Belge ve kayıtlarda tahrifat yapılması	Belge ve kayıtlarda tahrifat yapılması
Kanun simsarcıları kiralayıp lobicilik yapılması	Hizmet ifasında çıkar temin etme
Politikacı ve bürokratlara çıkar temin ederek kazanç sağlanması	Satın alımlarda firma kayırma
	Performans ve değerlendirmede adil olmama
	Şirketle alakalı olmayan özel telefon görüşmeleri yapma
	Özel masrafları şirkete yükleme

Kaynak: Aktan, 2008.

Tablo 5’te görüldüğü üzere lider ve yöneticiler açısından etik dışı davranışlar arasında kıyaslama yapılmıştır.

2.3.3.1. Ayrımcılık

Etik dışı davranışlardan en sık rastlanan ayrımcılık, önyargı çerçevesinde meydana gelen tutumları içermektedir. Ön yargı duygusunun oluşması ardından ayrımcılığı meydana getirmektedir. Bir gruba ve bireye yönelik yapılan adaletsiz, zarar verici şeklindeki her türlü davranış ayrımcılık olarak nitelendirilmektedir. Yöneticilerin çalışanlarını din, dil, ırk, cinsiyet, fiziksel yapı ve köken gibi unsurlardan ötürü ayrımı ortaya koyması etik kavramının bir konusunu teşkil etmektedir. Ayrımcılık unsurları açık ayrımcılık ve kurumsal ayrımcılık olarak ikiye ayrılmaktadır (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011).

2.3.3.2. Kayırma

Kayırma, örgütsel birimlerde yöneticilerin duygusal ya da geleneksel bağları ile yükümlülükleri bağlamında akrabalarına, arkadaşlarına, yakın çevrelerine ya da bir gruba ayrıcalıklı davranması şeklinde açıklanmaktadır (Sayılı ve Kızıldağ, 2007). Yönetimde kayırmacılık direkt olarak bir çıkar beklentisinin dışında yerini koruyabilme, iktidarda kalma, çıkarlarını koruma ve fırsatlara ortak olabilme kapsamında yapılabilmektedir. Bu doğrultuda kayırmacılık davranışının ortaya çıkmasında iki yönlü ve karşılıklı bir ilişkinin varlığından söz edilebilmektedir. Kayırmacılığı yapan kişi ya da kişiler yönetim gücünü elinde bulunduran kişi kayıran tarafı temsil etmektedir. Kayırılan taraf ise korunan, işleri kolaylaştırılan ve taraf olunan kişiyi nitelendirmektedir. Örgütsel yapı içerisinde yönetici düzeyinde bulunan kayıran taraf prestij ve iktidar elde ederken; kayırılanın elde ettiği çıkar ise anlık ihtiyaçlarının karşılanması şeklinde açıklanabilir (Çetinkaya ve Tanış, 2017).

2.3.3.3. Yıldırma ve Korkutma

Yıldırma ve korkutma davranışı gösteren kişiler kabadayılık olarak görülen davranışları ile çevresindeki insanlardan korkmadan meydan okuyarak astlarını yıldırmaya çalışarak etik dışı davranışlar sergilerler. Bu şekilde çalışanları korkutarak güç gösterisi yapmak yöneticilerin özellikle uzak durması gereken davranışların başında gelmektedir (Meslek Etiği, 2016).

2.3.3.4. Şiddet-Baskı-Saldırganlık

Şiddet kavramı, duygu halinin aşırılığı, bir olgunun yoğunluğunu, sertliğini, saldırganlığını kaba ve sert davranış nitelendirmek için kullanılmaktadır. Yöneticinin şiddet, baskı ve saldırganlık içeren eylemleri ise kendisini engellediği düşünülen kişilerin kendisine doğrudan yaptığı gibi, hiç ilgisi olmayan kişilerce de yöneltildiği görülebilmektedir. (Meslek Etiği, 2016). Kişilere uygulanan iki tür şiddet bulunmaktadır. Bunlardan birincisi şiddetin araç olarak kullanılmasıdır. İkinci şiddet türü ise şiddetin dışavurum olarak uygulanmasıdır (Sayılı ve Kızıldağ, 2007).

2.3.3.5. Bedensel ve Cinsel Taciz

Bedensel taciz, kişinin cezalandırılması için tokat atma, kulak çekme, sopayla vurma ve dövme gibi fiziksel eylemler kapsamında gerçekleştirilmektedir. Cinsel taciz ise kişilere laf atma, çeşitli el ve kol hareketleri yapma ile başlayarak daha ileri seviyelere kadar gidebilen oldukça geniş bir alana yayılan fiziksel eylemler olarak açıklanmaktadır (Sayılı ve Kızıldağ, 2007).

2.3.3.6. Görev ve Yetkinin Kötüye Kullanımı

Kamu kuruluşlarında görülen etik dışı davranışlar arasında yönetici ve çalışanların görev ve yetkilerini kötüye kullanmaları sık karşılaşılan bir durumdur. Kişilerin mevcut makamları kapsamında ellerinde bulunan yetkilerin kamu görevlilerince kötüye kullanımı suç olarak değerlendirilmektedir. Örgüt açısından yetkinin kötüye kullanımı, yetkinin veriliş amacından başka bir amaç için kullanılması olarak açıklanmaktadır. (Meslek Etiği, 2016). Diğer bir deyişle yetkinin veriliş amacının dışında çıkılarak, menfaat elde etmek amacıyla, mevzuatın aşılmasıdır (Sayılı ve Kızıldağ, 2007).

2.3.3.7. İş İlişkilerine Politika Karıştırma

Tüm kamu kurumlarında çalışan görevliler gibi yöneticilerin tüm iş görenlere tarafsız davranması ve hizmet vermesi gerekmektedir. Ancak yöneticilerin belli bir politik eğilim çerçevesinde davranması sonucunda kurum politik bir çerçevede hareket edecek ve çalışanların davranışları da bu yönde değişecektir. Bu doğrultuda kamu görevlileri kurumla

ilgili bir sorunla karşılaştıkları hallerde sorunlarının çözülmesi ve beklentilerinin karşılanması için yöneticiden çok politikacıyı aracı olarak görecekler ve birçok sorunlarını politikacıya götüreceklerdir (Gönülaçar, 2015).

2.3.3.8. Hakaret ve Küfür

Hakaret ve küfür sözlü taciz olarak da adlandırılabilir. Etik olmayan davranışlar arasında sözlü şiddet göstergesi olarak açıklanan hakaret ve küfür, bireylerin kişiliklerine yapılan saldırı olup, bu tür yöneticiler insanların kişiliğini küçültüp, örseleyerek, kendi bencil kişiliklerini yüceltiklerine inanmaktadırlar (Meslek Etiği, 2016).

2.3.3.9. Dedikodu

Dedikodu, kamu kurumları içerisinde biçimsel olmayan ilişkilere örnek verilebilecek en yaygın kavramlardan biridir. Bilginin resmi olmayan bir şekilde yayılması dedikodu ya da söylenti olarak tanımlanmaktadır. Dedikodunun sözlük anlamı “konusu çekiştirme veya kınama olan konuşma” olarak geçmektedir. Psiko-sosyal bir ihtiyaç olan dedikodu bireyleri, üçüncü kişiler ile ilgili ego ihtiyaçlarını karşılayabilmek için gerçekleştirdikleri bir tatmin türüdür. Bu doğrultuda çalışanların dedikodu yapma amaçları arasında iletişim kurma ihtiyacı, can sıkıntısı ve monotonluğun dışına çıkmak, başkalarını etkileme çabası ve biçimsel kanallardan işle ilgili olarak elde edilemeyecek bilgi kaynakları sağlamak yer almaktadır (Eroğlu, 2005).

2.3.3.10. Rüşvet

Rüşvet, genel olarak hediye, mal ya da para gibi birtakım maddi çıkarlar bağlamında, bu çıkarları saylayan kişi ya da gruplara hak ettiklerinin dışında, ayrıcalıklı bir şekilde davranılması olarak açıklanmaktadır (Sayılı ve Kızıldağ, 2007). Bunun yanında rüşvet, kamu hizmetlerinde çalışan kişi ya da kişilerini, hizmet verdikleri özel kişi, grup ya da kuruluşlar çerçevesindeki ilişkilerinde belirli çıkarlar karşılığında birtakım davranış ve eylemlerde bulunmaları olarak tanımlanmaktadır. Bu davranış ve tutumların sonucunda özel kişi, grup ya da kuruluş bir çıkar sağlamaktadır (McGee, Benk ve Yüzbaşı, 2015).

2.3.3.11. Yaranma/Dalkavukluk

Etik olmayan davranışlar arasında yer alan yaranma diğer bir deyişle dalkavukluk, sahtekârlığa girmesi ve rahatsız edici olmasına rağmen yöneticilere yaranma ve dalkavukluk yapmak oldukça yaygındır. Bu davranış kişiler tarafından başarıya ulaşabilmek için ödenmesi gereken bir bedel olarak görülen yaygın bir davranış biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Astları tarafından kendisine dalkavukluk yapılan yöneticiler, sağlıklı bir bakış

açısına sahip olmamaları durumunda davranışlarını pekiştirerek tüm çalışanlardan aynı davranışları bekleyebilmektedir (Meslek Etiği, 2016).

2.4. Eğitim ve Öğretimde Etik

İnsanlar hayatın her noktasında etiksel bir tutum sergilemelidir. Eğitimde etik, eğitimin hedefleri, değerleri ve süreçleri açısından öncelikle ele alınması gereken bir konudur. Bunun en önemli nedenlerinden biri, eğitimin kendisine, bireylerde belli davranış değişikliklerine meydana getirmek gibi çok önemli bir hedef çizmesidir. Eğitim insanı doğduğu andan ölümüne kadar etkilemeye ve bir şekle sokmaya çalışan bir süreçtir. Etik bu süreç içerisinde bir kılavuz görevi görmektedir. Eğitim ve etik arasında bu anlamda zorunlu bir ilişki bulunmaktadır.

Eğitim, etiğe en çok ihtiyaç duyulan alanlardan biridir ve toplumun tüm kesimlerinden etkilenir. Eğitim doğumda başlar ve ölüme kadar devam eder. Bu eğitim sürecinde insanlar yeni biçimler alarak etik kavramından etkilenir ve yönlendirilir. Dolayısıyla eğitim ve etik birbiriyle ilişkili kavramlardır. Eğitim ve öğretim sürecinde, insanların davranışlarını değiştirmek için birçok yöntem ve yöntem kullanılmaktadır. Bir sonraki konuda eğitimde etiğin önemi açıklanmaktadır.

2.4.1. Eğitimde Etiğin Önemi

21. yy'de eğitimde etik olgusu öncelik taşıyan konuların içinde yer almaktadır. Bir örgüt içerisinde bir amaca sahip olan insanlar yer almaktadır. Oluşturulan amaçlara ulaşmak iyi bir yönetim ile mümkündür. Günümüzde tüm örgütlerin amacında mevcudiyetlerini devam ettirmek yatmaktadır. Örgütü amaçlarına ulaştırmak ve mevcudiyetlerini sürdürmek için, örgütte yer alan unsurları verimli bir şekilde kullanmak gerekmektedir. Eğitim alanında da örgütün amacına ulaşması için okulun iç ve dış unsurlarını, okulun amaçlarına yönelik kullanılması gerekmektedir. Okulun amaçlarına yönelik hareket edebilmesi yöneticilerin eğitim yönetiminde olduğu kadar eğitim davranış bilimlerinde de yani etik ilkelerde de yeterli olması gerekmektedir (Helvacı, 2010).

Eğitimin temelinde insan unsuru bulunmaktadır. Eğitim sistemi kapsamında ön görülen hedefler ve bu hedeflere ulaşım için belirlenmiş olan yöntemlere nasıl karar verildiği, öğretmenlerin etik anlayışı ve mesleki bağlılığı eğitim ve etik arasındaki ilişkiyi aydınlatacak önemli unsurlardır. İnsanın temel alındığı eğitim olgusunda etik kavramının da yer alması kaçınılmaz bir durumdur. Eğitim ve etik arasındaki ilişki sadece hedeflerle sınırlı değildir. Eğitimin birey eğitiminde önemli bir yere sahip olması, toplumsal gelişimde etkili

olması, toplumun mutluluğunda önemli bir etken olması, öğrencinin topluma ve kendisine ne derece yararlı olabileceği etiğin önemli bir parçasını oluşturmaktadır (İlgaz ve Bilgili, 2006).

Bu sebeple öğretmenler ve okul yöneticileri, ahlaki sorunlar ile mücadele ederken öte yandan yetişen yeni neslin ahlaki gelişimini sağlamak için de mücadele etmek gerekmektedir. Bu mücadele, devletin eğitim politikalarını ve yetkili organların bu politikalar doğrultusunda saptadığı genel ve özel eğitim amaçları çerçevesinde yerine getirilmelidir. Böylelikle Gülşen ve Gökyer'e (2012) göre, hem toplumsal düzen oluşturulmakta, hem sağlıklı bir eğitimin oluşumu sağlanmakta hem de etik ilkeler bu yolla yerine getirilmiş olmaktadır (Akt. Dağlı ve Hamitoğlu, 2014).

Etik değer koruyarak yaşayabilmek için ise etik değerlerin felsefesini iyi bir şekilde anlamak önem arz etmektedir. Çünkü etik felsefenin özümsemesi ve anlaşılması sonucunda ortaya konan eğitim ile bireylerin yaşamda oluşabilecek sorunlarla baş edebilmesi veya doğru yanlış ayırt edebilmesi sağlanmaktadır (Kuçuradi, 2003). Eğitimde etiğin daha fazla içselleştirilmemesi durumunda ise öğrenci etik ile meslek arasındaki uyumsuzluğu algılayarak etik karar alma süreçlerini zorlaştırmaktadır (Çetinkaya, 2018).

Etik kavramı eğitimin her alanında önem arz etmektedir. Bu kapsamda eğitim yöneticileri olan okul müdürlerinin de belirli değerlere sahip olması gerekmektedir.

2.4.2. Öğretmen Özellikleri

Eğitimin niteliği çeşitli farklılıklara rağmen şayet uygun eğitim ortamı sağlanabilirse öğretmenlerin bilgilerini ve becerilerini uygulamaya dönük olarak gösterdikleri yeteneklerine bağlıdır. Eğitim ortamı ve öğrencinin kalitesi iyi olsa bile alanında profesyonel bir öğretmen olmadığı sürece niteliğinden söz etmek çok mümkün değildir. Örneğin, son model bir arabanın, onu son model bir otobanda kullanabilen tecrübeli birisi olmadığı sürece ne kadar yol alabileceğini düşünmek gerekir. Öğretmenlerin eğitim ve itibarlarına ne derece önem verilirse eğitim de o kadar etkili olacaktır. Bir eğitim öğretim kurumu olarak okul, sistemi harekete geçirecek olan öğretmenin özellikleri kadar iyidir ve o eğitimin kalitesi öğretmenlerin kaliteleriyle eşdeğer olmaktadır (Temiz, 2001).

İstenilen nitelikli insanların yetiştirilmesi için öğretmenin kaliteli olması ve öğretim bilgi ve becerilerine hakim olacak biçimde eğitilmesi zounludur (Kulaksızoğlu, 1991). Nitekim Amidon ve Hunler eğitimde öğretmen özelliklerini şu şekilde sıralamıştır (Sünbül, 1996):

- Öğrencileri güdülemek,
- Sınıf etkinliklerini planlamak,
- Öğrencilere bilgi vermek,
- Öğrencileri disipline sokmak,
- Öğrencilere danışmanlık yapmak.

Havighurst ve Ncu-Garten (1967) öğrenci merkezli öğretmen rollerini ele almıştır (Sünbül, 1996):

- Öğrenmeyi sağlama,
- Sınıf yönetimi,
- Aile üyeliği,
- Değerlendirme,
- Güven verme,
- Mesleksel ustalık,
- Topluluk lideri.

2.4.3. Öğretmenlik Mesleğinde Etik

Öğretmenlik mesleği, ahlaki yönde büyük sorumluluklara sahip ve insan yetiştirme konusunda önem arz eden önemli bir meslektir. Öğretmenler kamu görevlisi olup eğitim hizmeti sunmada görevlilerdir. Öğretmenler sadece iyi bir eğitim sunmamalı bunun yanı sıra ahlaki yönden de bir model olmalıdır. Etik yönden öğretmenlik, mesleğin yerine getirilmesi, öğretmenlerin meslektaşları, öğrencileri, toplumsal yönde gerekli olan yükümlülükleri ilkeler bütünüdür (Erdem ve Şimşek, 2013).

2.4.4. Öğretmenlerin Etik İlkeleri

Öğretmenlerin mesleklerini yerine getirirken uymaları gerekli olan etik ilkeleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Erdem ve Şimşek, 2013):

- Profesyonellik,
- Hizmette sorumluluk,
- Adalet,
- Eşitlik,
- Sağlıklı ve güvenli bir ortamın sağlanması,
- Yolsuzluk yapmamak,

- Dürüstlük- doğruluk ve güven,
- Tarafsızlık,
- Mesleki bağlılık ve sürekli gelişme,
- Saygı,
- Kaynakların etkili kullanımı.

2.4.5. Eğitimde Etik Dışı Davranışlar

Öğretmenlik mesleğine yönelik etik dışı davranışlar ise şu şekilde özetlenebilmektedir (Aydın, 2015):

- Öğrenciler ile öğretmenler arasında uygunsuz bir ilişkinin bulunması,
- Belirlenen kurallara ve hedef davranışlara aykırı olunması,
- Öğretmenlik mesleğinde başarılı olmama, görevini tam anlamıyla ifa edememe,
- Öğrencileri politik yönde etkileme,
- Öğrenciler arasında çatışmaya sebep olma,
- Öğrencilere kişisel görüşlerine göre davranma ve onları bu görüşe göre yönlendirme,
- Öğrencilere yönelik yapılacak değerlendirmede adil ve tarafsız davranmayarak olması gereken sonuçlara ulaşmama,
- Öğrencileri herhangi bir yönde taciz etme,
- Öğrencilerin ailevi sırlarını ve özel bilgilerini açıklama,
- Herhangi bir konuda rüşvet alma,
- Öğrenci ve velileri kişisel amaç ve emeller doğrultusunda kullanma.

2.5. Eğitim Yönetimi

Eğitimi diğer bilimlerden farklı kılan insan yetiştirme üzerine kurulu olmasıdır. Bu kapsamda yönetsel olarak da eğitim yönetimi önem oluşturan bir konudur.

2.5.1. Bir Meslek Olarak Eğitim Yöneticiliği

Eğitim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenler insan yetiştirdiklerini göz önünde tutarak eğitim kavramını belirlenen hususlar ve kurallar çerçevesinde ve adalet olgusu temelinde sunmaları gerekmektedir. Mesleki etik gereklilik bu noktada önem arz etmektedir (Küçükçene ve Aydoğan, 2018).

Okul yöneticisi; kamunun yönetici vasfına sahip olan önemli bir bireyi, politika belirleyicisi, alanında uzman kişi, yetkin bir eğitimci, lider ve toplumda yer alan aktif üye özelliklerini bünyesinde barındırmaktadır. Bunun dışında eğitim yöneticilerinin vizyon sahibi olma, olumlu eğitim ve öğretim ortamını yaratma, mesleki olarak gelişimi öncelikli tutma, örgüt içinde iletişimi sağlama, okulun çevresiyle ilişkilerini düzenleme, stratejik planlama yeteneğine sahip olma, önceden olabilecek ve olması gereken durumları analiz edebilme ve okulu yaşam boyu öğrenmenin bir parçası haline getirme şeklinde birçok görev ve sorumlulukları yerine getirmesi gerekmektedir. Bu sebeple eğitim yöneticilerinin kendinden beklenen ve istenen rolleri yerine getirebilecek bilgi ve beceriye sahip olması, bununla birlikte yeterli bilgiye sahip olması gerekmektedir (Okçu, 2011).

Okul müdürü sadece eğitim sunmamakta, kanun, tüzük ve yönetmeliklerde öngörülen bürokratik işlemlerin gerçekleşmesi ve okul düzeninin sağlanmasını da gerçekleştirmektedir. Okul yöneticisi eğitimin planlanması, örgütsel bir yapıya ulaşması, örgüt içerisinde diyalogun sağlanması, işlerin koordine edilmesi, yapılan çalışmaların değerlendirilmesi, gerekli durumlarda kararların alınması gibi yönetsel fonksiyonları işler hale getirmek durumundadır. Örgütsel yapıyı sürekli etkin kılmak, var olan problemleri en iyi şekilde çözüme kavuşturmak eğitim yöneticisinin en önemli görevidir (Çelik ve Semerci, 2002).

2.5.2. Okul Yönetimi ve Etik

Eğitimin insanı ele alması sebebiyle okul yönetim yapısı diğer yönetim alanlarından farklılık arz etmektedir. Okul yönetimi eğitimle ilgili tüm hususları içermektedir. Bu kapsamda okul yönetimi ve yöneticileri eğitimde önemli bir yer tutmaktadır. Karar alma, planlama ve adaletli bir şekilde yönetim için okul yönetiminin etik unsurları göz önünde bulundurması gerekmektedir (Küçükçene ve Aydoğan, 2018).

Günümüzde etik kavramı her seviyedeki örgütlerde örgütsel etik, iş etiği, meslek etiği gibi kavramlar çerçevesinde yer almaktadır. Okul yönetiminde meslek etiği, yönetsel etik ve etik liderlik gibi konular önem arz etmektedir. Okul yöneticilerinin bir kamu görevlisi olmasının yanı sıra sundukları hizmet ve eğitim de bir kamu hizmeti, bir vicdan mesleği olarak görülmektedir. Bu sebeple genel itibarıyla eğitim unsuru kutsal bir hizmet olarak görülmektedir. Her meslekte görüldüğü gibi okul yöneticileri de sahip oldukları meslekleri içselleştirmesi gerekmektedir. Türk eğitim sisteminde yöneticilerin öğretmenlerin içinden seçilmesi göz önüne alınırsa eğitim yapısı içerisinde yer alan tüm çalışanları kamu

görelisi olarak değerlendirilebilmektedir. Bu nedenle kamu yönetimi içerisinde düzenlenmiş etik ilkelere ve kurallara uymaları beklenmektedir (Güngör, 2016).

2.5.3. Okul Müdürlerinin Etik Değerleri

Eğitimde yöneticilerin ve bilhassa okul müdürlerinin davranışları önem arz etmektedir. Bu derece önem arz etmesindeki sebeplerden biri okul müdürlerinin doğru davranış kazandırmayı hedefleyen eğitim veren bir alanda yöneticilik görevini üstlenmesi, ikincisi ise okul müdürlüğünün öğretmenler ve öğrenciler için önemli bir otorite figürü olarak rol oynamasıdır. Öğrencilere yönelik oluşturulan karar verme ve uygulama süreçlerinde, eğitime uygun ilkelere destek sunulmalıdır. Gordon ve Scneider gerçekleştirdikleri çalışmada, okul müdürleri için etik ölçütler geliştirmişlerdir. Bu etik ölçütler şu şekilde sıralanmaktadır (Akt. Çetin ve Özcan, 2004):

- Mesleki görevlerini doğruluk ve düzen çerçevesinde icra etmelidir.
- Hem ulusal hem de yerel olarak düzenlenmiş yasalara yönelik hareket etmeli ve devlete zarar verici eylemlerde bulunmamalıdır.
- Eğitim yürütme kurulu tarafınca oluşturulmuş yönetsel kararları yerine getirmelidir.
- Eğitimde belirlenen amaçlara ulaşmayı engelleyen yasal değerlerin düzenlenmesi için çaba sarf edilmelidir.
- Siyasi, sosyal, finansal ve inanç yönünde kişisel yönden kazanç oluşturacak davranışlardan uzak durulmalıdır.
- Mesleki gelişim için gerekli etkinlik ve araştırmaları gerçekleştirmelidir.
- Mesleki sertifika ve akademik dereceleri denklik belgesi veren kurumlara uygun olacak şekilde kabul etmelidir.
- Tüm örgütsel kurallara onuru ile uymak ve bağlılık sağlamalıdır.

Eğitim yöneticilerinin görevlerinin yerine getirirken kanunlara dikkat etmesi gerektiği kadar etik ilkelere de dikkat ederek hareket etmesi önemlidir. Bir yöneticinin iyi bir şekilde görevini icra edebilmesi için etik değerleri göz önünde bulundurması gerekmektedir. Eğitim yöneticilerinin sahip olduğu etik değerler; eğitim politikalarının belirlenmesinde, bu değerlerin politika olarak uygulamasında, çalışanların seçimi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesinde, okul kültürünün oluşabilmesinde, kaynakların etkili bir şekilde kullanılmasında ve okulun belirli bir yetkinliğe ulaşmasında etkilidir (Erdem, 2015).

Campbell (1999), eğitim yöneticilerinin belirtilen etik değerlere ulaşabilmeleri için eylemlerinin ve kararlarının etik önemi konusunda daha büyük bir farkındalık geliştirmesi gerektiğini vurgulamıştır. (Akt. Kutsyuruba ve Walker, 2013) Starratt'ın (1991) ise eğitim yöneticilerinin, eğitimin yürütülmesi için etik bir ortam yaratma ve proaktif olma konusunda ahlaki bir sorumluluğa sahip olduğunu belirtmiştir. Buna karşılık, eğitim yöneticilerinin etik bir okul iklimini yaratmasının yanı sıra örgütün ahlaki gelişimini teşvik etmekte olduğu, bu sebeple eğitim yöneticilerinin karakterlerini ve etik seçimler yapma ve takip etme yeteneklerini geliştirmeleri gerektiği belirtilmiştir (Kutsyuruba ve Walker, 2013).

2.5.3.1. Okul Müdürlerinin Etik Kodları

Okul müdürleriyle ilgili birçok etik kod oluşturulmuştur. Bu kodlardan biri de Calabrese (1989) tarafından gerçekleştirilmiştir. Calabrese (1989), okul müdürlerinin davranışlarının hangi çerçevede oluşturulması gerektiğini on madde de özetlemiştir. Bu maddeler şu şeklide sıralanmaktadır (Akt. Erdoğan, 2012):

1. Okul yöneticileri okulun felsefesine yönelik bir vizyon oluşturmak durumundadır. Eğitim felsefesine uygun bir vizyona sahip olmayan yöneticiler etik bir yol izleyemez ve yönetimde başarısız olurlar.
2. Okul yöneticisi yüksek ahlaki değere sahip bir birey olmalıdır. Okul atmosferini de ahlaki değerler çerçevesinde geliştirmelidir. Yönetici tarafından ahlaki ortam oluşturulması elzemdir.
3. Ayrımcı davranışların gerçekleşmesinin önüne geçilmeli ve ayrımcı davranışta bulunan kişiler kınanmalı, bu ve benzeri davranışlar hoş görülmemelidir. Okul yöneticileri yapılan ayrımcılığı etik ilkeler temelinde değerlendirmelidir.
4. Okul yönetimi görevini üstlenen yönetici bu görevini toplum yararı temelinde gerçekleştirmelidir.
5. Okul yöneticisi, örgüt içinde bağlılığı ve iletişimi oluşturmalıdır. Okul içinde yaşanan anlaşmazlıkları adil bir şekilde çözüme ulaştırmalıdır.
6. Okulda farklı gruplar arasındaki iletişimin kurulması sağlanmalıdır.
7. İyi bir yönetici herkesin istediğini değil, etik ilkelere uygun olanı tercih etmek durumundadır.
8. Okul yöneticilerinin davranış temelinde toplum için en uygun olanı yerine getirmek yatmaktadır. Kararlarda toplum ve örgüt üyelerinin ihtiyaçları dikkate alınarak hareket edilmek durumundadır.

9. Ahlâkî cesaret olgusu yöneticilerde olması gereken önemli bir kavramdır. Okul yöneticilerine etik ilkenin dışında davranılması istenirse, bu isteğe hayır diyebilecek ahlaki cesarete sahip olunması gerekmektedir.
10. Okul yöneticileri etik ilkeleri ve ahlaki davranışları diğer çalışanlar ile paylaşmalıdır. Etik değerlerin diğer çalışanlarla paylaşılmaması etik bir atmosferin oluşmasını engellemektedir.

2.5.3.2. Okul Müdürlerinin Etik Dışı Davranışları ve Bunlardan Kaçınma Yöntemleri

Okulda ortaya konan ilişkiler, yönetim-öğrenci ilişkileri, öğretmen öğrenci ilişkileri, öğrenci-öğrenci ilişkileri ve okul-çevre-öğrenci ilişkileri şeklinde farklı boyutlarda oluşmaktadır. Bu gruplar arasında ortaya konan ilişkiler ise, okulda gerçekleşen eğitim ve başarı ilişkisi için önem oluşturmaktadır (Akın ve Orman, 2015). Çalışanların başarısız olması durumunda gerçekleşen azarlanma, kınanma ve ihtar gibi durumlarda yaratıcılık ve örgütsel bağlılık zayıflamaktadır. Güven düzeyi örgüt içinde ne kadar yüksek ise, iş doyum ve başarısı da o kadar artış sağlamaktadır. Bir diğer anlamda ise düşük güven, düşük doyum ve başarısızlığı beraberinde getirmektedir (Erdoğan, 2012).

Strike ve arkadaşları tarafından okul yöneticilerinin etik karar verirken dikkat etmesi gereken ölçütler belirlenmiştir. Bu ölçütler şu şekilde sıralanmaktadır (Akt. Kıranlı ve İlğan, 2008):

1. İnsanlar araç olarak değerlendirilmemeli, onlara amaç olarak bakılmalıdır.
2. İnsanların gerçekleştirdiği seçimlere saygı gösterilmelidir.
3. İnsanların eşit haklara sahip olduğu göz ardı edilmemeli ve herkese eşit şekilde davranılmalıdır.
4. İnsanlar eşit düzeyde sorumluluk sahibi olmalıdır.
5. En üst düzeyde yarar ile insanları eşit düzeyde önemseme arasında bir denge oluşturulmalıdır.
6. Amaçlar kararların gidişatını belirlemelidir.

2.5.4. Okul Müdürlerinin Etik İlkeleri

Etik ilkeler, kamu hizmetinin ve eğitim yönetiminin temelini oluşturmaktadır. Yaşam içerisinde hangi davranışın ve hareketin doğru olup olmadığı etik ilkelerle değerlendirilmektedir. Bu alanda yapılan yasa, kanun ve kodlarla etik davranışlar sistemli bir

yapıya dönüştürülmektedir. Etik değerler toplumdan topluma değişkenlik gösterirken, etik ilkeler evrensel bir nitelik taşımaktadır (Gönülaçar, 2015).

Yeni bir neslin oluşumunda ve toplumda kültürel değerlerin korunmasında eğitim örgütlerine ve eğitim yönetimcilerine büyük sorumluluk düşmektedir. Okulların başarı ve eğitim açısından etik değerler çerçevesinde gelişmesi için okul yöneticilerin önemi büyüktür. Okulda güvenin, başarının, huzurun ve örgütsel yapının tesis edilmesi için yöneticilerin etik değerler çerçevesinde hareket etmek durumundadır. Okul yöneticilerinin okul yönetiminde uygulamasında gereken birçok etik ilke belirlenmiştir. Calabrese (1989) on maddelik bir çerçeve ile okul yöneticilerinin davranışlarına rehber edinebileceği etik değerleri belirlemiştir. Maddeler şu şekilde sıralanmaktadır (Akt. Erdoğan, 2012):

1. Okul yöneticileri misyonlarını eğitim felsefelerine uygun gerçekleştirmek durumundadır.
2. Okul yöneticisi ahlaki çerçevede hareket etmeli, kararlarını buna göre gerçekleştirmelidir.
3. Okul yöneticisi meslektaşları arasında gerçekleşen ayrımcılığı kınamalı ve bunun oluşumunu engellemelidir.
4. Okul yöneticisi etkili bir yönetim için toplumun ve öğrencilerin istek ve ihtiyaçlarını dikkate alarak hareket etmelidir.
5. Okul yöneticisi okul toplumunu tesis etmelidir. Okul içinde toplum algısı ve misyon oluşması gerekmektedir. Bir misyon çevresinde birleşmeyen grup üyeleri arasında çatışma gerçekleşmektedir.
6. Okul yöneticisi okulda yer alan farklı guruplar arasındaki dengeyi iyi kurmak durumundadır.
7. Okul yöneticileri herkesin doğru olarak gördüğünü değil, sorunları bütün yönleriyle ele alarak ve etik sorunları göz önünde tutarak olması gerekene ulaşmak durumundadır.
8. Okul yöneticisi tüm örgüt üyeleri için bütünleyici olmalıdır. Bunun için sadece iyi olanların değil, tüm örgüt üyelerinin istek ve ihtiyaçlarını dikkate almalıdır.
9. Yöneticiler etik değerlerin ihlal edilmesi esasında duruma müdahale etmeli ve gerekli önlemleri almalıdır.

10. Okul yöneticisi gerçekleştirdiği etik değerleri öğretmenlerle paylaşmalıdır. Bu durum etik bir okul ortamının tesisinde önem oluşturmaktadır.

Türkiye’de eğitim yöneticilerine yönelik oluşturulmuş direkt bir yasal madde bulunamamaktadır. Etik değerlerin yerleşmesi ve geliştirilmesi için 5176 Sayılı Kanun ve “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”in 29. maddesi gereği kurulan MEB Etik Kurulu kurulmuştur. Bu kurul gereğince MEB personelinin uyması gereken etik ilkeler şu şekilde sıralanmaktadır (Resmi Gazete, 2018):

- Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci,
- Halka hizmet bilinci,
- Hizmet standartlarına uyma,
- Amaç ve misyona bağlılık,
- Dürüstlük ve tarafsızlık,
- Saygınlık ve güven,
- Nezaket ve saygı,
- Yetkili makamlara bildirim,
- Çıkar çatışmasından kaçınma,
- Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması,
- Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı,
- Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı,
- Savurganlıktan kaçınma,
- Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan,
- Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık,
- Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu,
- Eski kamu görevlileriyle ilişkiler ve
- Mal bildiriminde bulunma.

Okul müdürlerinin belirli etik ilkelere sahip olması gerekmektedir. Etik bir okul yönetimi ve etik bir örgüt iklimi için okul müdürlerinin uyması gereken etik ilkeler Bellingham (2003) tarafından şu şekilde belirlenmiştir (Akt. Özdemir, Özcan ve Yirci, 2013):

- Tutarlı bir davranış sergilemek,
- Güven ortamını oluşturmak,
- Adil davranmak,
- Farklı düşünce yapılarına saygılı davranmak,
- Örgüt içinde birlik ve bütünlüğü sağlamak,
- Örgüt ile gücü paylaşmak,
- Samimi bir tavır sergilemek,
- Bireyleri değerli görmek,
- Olaylara her açıdan bakabilmek şeklinde sıralamaktadır.

Houle ve Gimaz (2006) ise NPBEA ve Kouzes ve Posner'a (2002) dayanarak eğitimsel liderler için aşağıdaki etik boyutları belirlemiştir (Akt. Börü ve Boyacı, 2016):

- Sadakat
- Diğerlerinin doğrularına saygı duymak
- Mahremiyeti korumak
- Dürüstçe hareket etmek
- Hakkaniyet
- Tarafsızlığı korumak
- Farklılıklara hassasiyet göstermek
- Etik görüşlere yer vermektir.

Hoşgörü: Hoşgörü, insanları dinlemek, anlamak ve saygı göstermek olarak ifade edilmektedir. İnsanlar birbirlerinden farklı duygu, düşünce ve yapıya sahiptir. Hoşgörü insanlarla empati kurmayı, davranışlarının sebebini algılayarak bunları hoşgörü ile karşılamayı gerektirmektedir. Bu sebeple her hareketin kusur olarak algılanmaması gerekmektedir (Gönülaçar, 2015).

Adalet: Hakkın gözetilmesi ve olması gerekenin yerine getirilmesi adalet olarak tanımlanmaktadır. Adalet eşit olmak, eşit davranmak anlamını taşımaktadır. Bir kurumda adaletin oluşması ise; çalışanın emeklerinin karşılanması, örgüte sebep olduğu zararların ise cezalandırılması şeklinde gerçekleşmektedir (Gönülaçar, 2015).

Demokrasi: Demokrasi, insanı değer olarak gören ve insanın kişilik olarak gelişimini destekleyen yönetim biçimidir. Demokrasi ile halk kendi seçimleri ile kendi için idarecilerini belirlemektedir. Halk bu yönetim biçiminde aktif bir yapıdadır. Tüm demokratik yapılarda, yurttaşlar siyasi kararlarını özgürce vermektedir. Bu nedenle demokratik yapının temel dayanağı halk egemenliğidir. Çoğunluğun yönetimi, azınlık hakları, insan hakları, adil bir seçim imkanı, kanun önünde eşit olma, hukuk temelinde davaların yürütülmesi, hükümetin anayasa çerçevesinde sınırlandırılması, hoşgörü ve uzlaşmacı bir yapının oluşumu demokratik bir yönetim ile mümkündür. Demokratik yönetimlerde bireylere din, dil, ırk, ekonomik durum ve kişisel tercihlerine yönelik ayrımcılık yapılmamaktadır (Gönülaçar, 2015).

Saygı: İnsanlar canlılar içerisinde en gelişmiş varlıktır. Bu nedenle bütün iyi ve güzel özelliklere sahiptir. Bu özellikleri neticesinde birbirlerine saygı dışımaları gerekmektedir. Saygı çoğu yönetimin anlayışında yanlış değerlendirildiği şekilde “korkmak” olarak algılanmalıdır. Çalışanların yöneticilerine saygı göstermeleri için onlardan korkmaları değil her yönüyle yöneticilerini kabul etmeleri ve saygılı olmaları gerekmektedir (Pehlivan, 2002’den akt. Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011).

Dürüstlük: Doğru, içten ve açık sözlü olmak, kötülük amaçlamamak, yalan söylememek olarak tanımlanabilmektedir. Etik bir davranış başkalarına karşı dürüst olmayı gerekmektedir. Dürüst ve samimi olan yöneticiler, örgütte güven unsurunu oluşturmaktadır (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011).

Sorumluluk: Sorumluluk, kişinin kendi tutum ve davranışlarının ortaya çıkaracağı sonuçlarını üstlenmesi ve bu sonuçlarına katlanmasıdır (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011).

Diğer İlkeler: Diğer etik ilkeler olarak eşitlik, tarafsızlık, açıklık, insan hakları, hukukun üstünlüğü, tutumluluk, hümanizm, sevgi vb. sayılmaktadır (Sökmen ve Tarakçıoğlu).

2.6. Eğitimde Etik Konusunda Yasal Düzenlemeler

Bu başlık altında etik ile ilgili kanunlar ve bu konudaki hususlar incelenmiştir.

2.6.1. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Öğretmenler de dahil olmak üzere tüm kamu kurumlarında görevli çalışanları ilgilendiren bir yönetmelik çıkarılmıştır. Başbakanlık tarafından, 13.04.2005 tarih, 25785 no'lu “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik” yasa ile yürürlüğe girmiştir. Aynı gün içerisinde yönetmelik 13.04.2005 tarihli 25785 no'lu Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

2.6.2. Kamu Görevlileri Etik Kurulu (Etik Komite) Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

Kamu Görevlileri Etik Kurulu (Etik Komite) kurulması kararı alınmıştır. Bu karar, 5176 kanun numarası ile 25.05.2004 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.

2.6.3. Etik Günü ve Haftası

5176 kanun numarası ile 25.05.2004 tarihli Resmi Gazete’ de yayınlanmıştır. Bu kanun çerçevesinde etik günü ve haftası ele alınmıştır. 2008 yılından itibaren her yıl 25 Mayıs gününün ülke genelinde “Etik Günü”, aynı günün yer aldığı haftanın da “Etik Haftası” olarak kutlanmasını kararlaştırmıştır.

2.6.4. Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi

5176 kanun numarası ile 25.05.2004 tarihinde kabul edilen, 25485 sayısı ile Resmi Gazete’de yayınlanan Kamu Görevlileri Etik Kurulu (Etik Komite) kurulması ve bazı kanunlarda değişiklik yapılması hakkında kanunda etik sözleşme yayınlanmıştır. Buna göre;

* Kamu hizmetinin her türlü özel çıkarın üzerinde olduğu ve kamu görevlisinin halkın hizmetinde bulunduğu bilinç ve anlayışıyla;

* Halkın günlük yaşamını kolaylaştırmak, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamak, hizmet kalitesini yükseltmek ve toplumun memnuniyetini artırmak için çalışmayı,

* Görevimi insan haklarına saygı, saydamlık, katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkeleri doğrultusunda yerine getirmeyi,

* Dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, yaş, bedensel engelli ve cinsiyet ayrımı yapmadan, fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalara meydan vermeden tarafsızlık içerisinde hizmet gereklerine uygun davranmayı,

* Görevimi, görevle ilişkisi bulunan hiçbir gerçek veya tüzel kişiden hediye almadan, maddi ve manevi fayda veya bu nitelikte herhangi bir çıkar sağlamadan, herhangi bir özel menfaat beklentisi içinde olmadan yerine getirmeyi,

* Kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmamayı ve kullandırmamayı, bu mal ve kaynakları israf etmemeyi,

* Kişilerin dilekçe, bilgi edinme, şikâyet ve dava açma haklarına saygılı davranmayı, hizmetten yararlananlara, çalışma arkadaşlarıma ve diğer muhataplarıma karşı ilgili, nazik, ölçülü ve saygılı hareket etmeyi,

* Kamu görevlileri Etik Kurulunca hazırlanan yönetmeliklerle belirlenen etik davranış ilke ve değerlerine bağlı olarak görev yapmayı ve hizmet sunmayı taahhüt ederim.

Görevlerini yerine getirirken ve yukarıdaki etik anlaşma ile güvence altına alırken, kural olarak, devlet kurumları ve kuruluşları, özellikle eğitim kurumları başkanları tarafından uyulması gereken davranış modelleri vardır (KGEK, 2004). TEM-DER (Tüm Eğitim Müfettişleri Derneği) 1988 yılında kurulmuş, Türkiye genelinde faaliyet gösteren eğitim müfettişlerinin tek derneğidir. Ayrıca TEM-DER; ilköğretim müfettişlerinin ve ilköğretim müfettişlerinin genel hak ve menfaatlerini korumak ve Türkiye'deki mesleğin ve milli eğitimin gelişimini desteklemek amacıyla kurulmuştur (<http://www.temder.org.tr>).

2.6.5. Eğitim- Öğretim Hizmeti Verenler İçin Mesleki Etik İlkeler

MEB, Eğitim- Öğretim Hizmeti Verenler İçin Mesleki Etik İlkeler'e ilişkin Genelge yayınlamıştır (Resmi Gazete, 2015, Haziran, 24):

1- Öğrenciler ile ilişkilerde etik ilkeler: Sevgi ve saygı, iyi örnek olma, anlayışlı ve hoşgörülü olma, adil ve eşit davranma, öğrencinin gelişimini gözetme, öğrenciye ait bilgileri saklama, menfi psikolojik durumlarını yansıtmama, kötü muameleden kaçınma şeklindedir.

2-Eğitimin mesleğine ilişkin ilkeler: Sağlıklı ve güvenli eğitim ortamı sağlama, mesai ve ders saatlerine uyma, hediye almama, kişisel menfaat sağlamama, özel ders vermeme, bağış ve yardım talebinde bulunmama şeklindedir.

3- Eğitimcilerle ilişkilerde etik ilkeler: Eşitlik, güven ortamı oluşturma, bilgilerin gizliliği, meslektaş saygı, meslektaş işbirliği.

4-Veliler ile ilişkilerde etik ilkeler: Eğitimci, öğrencilerin sosyal, fiziksel, duygusal, kültürel, ahlaki, manevi ve düşünsel açıdan gelişimlerini sağlamak, beceri ve yeteneklerini ortaya çıkarmak için velilerle iyi iletişim kurar. Çocuklarıyla gerektiği gibi ilgilenmeleri konusunda velileri yönlendirir. Veliler arasında ırk, dil, din, renk, cinsiyet, siyasi görüş ve aile statüsüne dayalı ayrımcılık yapmaz.

5-Okul yönetimini ve toplum ile ilişkilerde etik ilkeler: Eğitimci; öğrencilerin kaliteli bir eğitim-öğretim hizmeti almasını sağlamak için okul yönetimi ile işbirliği yapar, bu süreçte karşılaştığı sorunları yetkili birime bildirir. Kurum kaynaklarını etkili, verimli ve tutumlu kullanır. Topluma karşı pozitif ve aktif rol sergiler, sorumluluklarını yerine getirerek örnek olur.

6-Okul yöneticilerinin; öğretmenler, öğrenciler ve veliler ile ilişkilerinde etik ilkeler: Okul yöneticileri; eğitim ve öğretimin sağlıklı ve güvenli bir ortamda yapılabilmesi için gereken önlemleri alır. Kurum kaynaklarını etkin, verimli ve tutumlu bir şekilde kullanılması sağlar. Öğretmenler, öğrenciler ve veliler arasında ayrımcılık yapmaz. Öğrencilerin eğitim ve öğretimiyle ilgili olarak velilerle iletişim kurar. Eğitim hizmetlerinin yürütülmesinde öğretmenler arasında eşitlik, tarafsızlık, liyakat ilkelerine riayet eder.

Etikle ilgili kurallar maddeler halinde sunulmuştur. Etik konusuna ilişkin yasal düzenlemeler son hali bu kurallar ile gerçekleşmiştir.

2.7. İlgili Araştırmalar

Araştırma konusunu içeren yurt içi ve yurt dışı çalışmalar aşağıda ele alınmıştır.

2.7.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Yurt içinde yapılan araştırmalar şu şekildedir;

Aydın (1997) *“Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma (Ankara İli Örneği)”* isimli çalışmada, lise müdürlerinin etik ilkelere uygun olarak davranışlarını incelemiştir. Çalışma sahasını Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırlarında yer alan liseler ve bu liselerde yer alan yöneticiler oluşturmaktadır. Yönetici davranışları, hoşgörü, adalet, dürüstlük, sorumluluk, demokrasi, saygı boyutları çerçevesinde ele alınmıştır. Etik ilkelerin müdür, müfettiş ve öğretmen kapsamında ne şekilde algılanıp uygulandığı incelenmiştir. Buna göre, lise müdürleri altı boyutta yer alan tüm ilkelere her zaman uygun davranışlar sergiledikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Müfettiş görüşlerine göre lise müdürlerinin başkalarının görüşlerine önem verme, eleştirilere açık olma, farklılıklara karşı saygılı ve hoşgörülü olma, başkalarını dinlerken empati kurabilmeye yönelik davranma

düzeylerini yetersiz bulmuş olup, öğretmenlere göre müdürler hoşgörü boyutundaki etik davranışlara genellikle uygun davrandıklarını düşünmektedirler. Müfettiş ve öğretmenler, okul müdürlerini adalet boyutundaki etik davranışlara genellikle uygun bulduklarını belirtirken sorumluluk boyutundaki davranışlara müfettişler bazen uygun davrandıklarını düşünürken öğretmenler genellikle uygun davrandıklarını düşünmektedirler.

Çakır, (1999) *“İlköğretim Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarının İncelenmesi”* isimli çalışmasında ilköğretim müdürlerinin etik ilkelere uygun olarak davranışlarını incelemiştir. Çalışma sahasını Giresun ilinde yer alan 30 ilköğretim müfettişi, 32 ilköğretim müdürü ve 824 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmanın örneklemini ise 25 okul müdürü, 25 müfettiş ve 254 öğretmen oluşturmaktadır. Yönetici davranışları, hoşgörü, adalet, dürüstlük, sorumluluk, demokrasi, saygı boyutları çerçevesinde ele alınmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre müfettişler, müdürler ve öğretmenler ilköğretim okul müdürlerinin adalet boyutundaki etik davranışlara genellikle uygun davrandıklarını, hoşgörü boyutundaki etik davranışlara genelde uydukları görüşündedirler.

Ergüç (2002) *“İlköğretim Müfredat Laboratuvar Okulu Müdürlerinin Mesleki Etik İlkelerine İlişkin Davranışları (Ankara ili örneği)”* isimli çalışmasında, Ankara İli Müfredat Laboratuvar Okullarında ilköğretim seviyesinde görev yapan okul müdürlerinin etik ilkelere uygun olarak davranışlarını incelemiştir. Etik ilkelere yönelik davranışların ise deneticiler, müdür yardımcıları ve öğretmenler kapsamında nasıl algılandığı analiz edilmiştir. Yönetici davranışları, hoşgörü, adalet, dürüstlük, sorumluluk, demokrasi, saygı boyutları çerçevesinde ele alınmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, ortaöğretim kurumlarında çalışan müdürler ile okul müdürleri ile ilköğretim kurumlarındaki okul müdürlerinin etik ilkelere yönelik davranışları arasında farklılıklar olduğu görülmektedir.

Kahraman (2003) *“İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Etik İlkeleri ve Bu Etik İlkelere Uyuma Düzeyleri”* isimli çalışmasında, ilköğretim müfettişlerinin etik ilke algısı ve bu etik ilkelere uygunluğunu incelemeyi amaçlamıştır. Müfettişlerin etik ilkelere yönelik uygun davranış düzeyi okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin görüşleri temel alınarak incelenmiştir. Yedi coğrafi bölgeden random yöntemi ile seçilen birer il seçilmiştir. Bu illerde çalışan müfettişler değerlendirilmiştir. Diğer bir uygulama ise Ankara iline bağlı Çankaya, Mamak, Yenimahalle ilçelerinde yer alan okul müdürleri ve öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; müfettişlerin etik ilkelere uygun davranışlar sergiledikleri görülmüştür.

Çetin ve Özcan (2004), “*Okul Yöneticilerinin Etik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi*” adlı çalışmalarında İlköğretimin bir ve ikinci kademesinde çalışan öğretmenlerin görüşleri çerçevesinde okul yöneticilerinin yönetsel ve mesleki etik davranışlarının, öğretmenlerin iş doyumunu nasıl etkilediğini tespit edebilmeyi amaçlamışlardır. Bu doğrultuda İstanbul’da yer alan beş ilçeden 210 öğretmen üzerinde betimsel bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin çoğu, okul yöneticilerinin etik davranışları hakkında pozitif görüşler bildirmişlerdir. Çalışmaya katılan öğretmenlerden % 25’i okul yöneticilerinin ödülü hak edenlere vermediklerini, %20.2’si okul kuralların herkese eşit olarak uygulamadığını, %19.8’i değerlendirmelerinde objektif olmadıklarını, %18.2’si kişiler, dinsel, siyasal, ırksal ve politik nedenlerle ayrıcalıklı davrandıklarını ve %18.8’i bireylere eşit şekilde davranılmadığını belirtmişlerdir.

Kınay (2006) “*İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yönetsel Etik İlkelerine Bağlılık Düzeylerinin Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi*” isimli çalışmada okul müdürlerinin etik ilkelere uygun olarak davranışlarını incelemiştir. Çalışma sahasını Şanlıurfa ilinde yer alan 36 okul ve burada görev yapan 621 öğretmen oluşturmuştur. Yönetici davranışları; hoşgörü, adalet, dürüstlük, sorumluluk, demokrasi, saygı boyutları çerçevesinde ele alınmıştır. Bulgulara göre öğretmenler okul müdürlerinin bu ilkelere uygun davrandığını belirtmiştir. Fakat yaş grubu kapsamında ilkeler büyük farklılık göstermektedir. Bu farklılık branş bazında gerçekleşmemiştir. Kıdem düzeyinde ise etik ilke algısında büyük düzeyde farklılık görülmüştür.

Küçükkaraduman (2006) “*İlköğretim Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarının İncelenmesi (Ankara İli, Mamak İlçesi Örneği)*” isimli çalışmada, ilköğretim okul müdürlerinin okuldaki işlerinde ve davranışlarında hoşgörü, adalet, sorumluluk, dürüstlük, demokrasi ve saygı gibi etik davranış ilkelerine ne ölçüde uygun davrandıklarının ilköğretim sınıf ve branş öğretmenlerinin görüşlerine göre belirlenmesi, incelenmesi, değerlendirilmesi ve sorgulanması ve ilgililere bir okul müdüründe bulunması gereken etik ilkelerin neler olması gerektiğini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma Ankara ili Mamak ilçesine bağlı 94 ilköğretim okulunda görev alan 1816 branş ve 1057 sınıf öğretmeni üzerinde gerçekleşmiştir. Araştırma sonucunda ise araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin görüşüne göre müdürlerin etik davranış olarak geliştirdikleri ilkelerden birinin saygı olduğunu, en düşük etik ilkenin ise hoşgörü olduğu belirlenmiştir.

Erdoğan (2007) “*İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etik Davranışları*” isimli çalışmada, resmi ilköğretim okulu müdürlerinin etik ilkelere ne derecede uygun davrandıklarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ili Avrupa

yakasındaki resmi ilköğretim okulları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Avrupa yakasındaki 19 ilçeden toplamda 31 okul yansız seçim yoluyla belirlenmiştir. Öğretmen ve müfettişler için örnekleme yapılmamış, bu okullarda görev yapan tüm öğretmenler ve Avrupa yakasında görev yapan ilköğretim müfettişleri araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmaya 559 öğretmen, 106 müfettiş ve 31 müdür olmak üzere toplamda 696 kişi katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, okul müdürleri görevini yerine getirdiklerinde etik ilkeleri algılamadıkları, öğretmenlerin görüşüne göre müdürlerin etik davranış olarak geliştirdikleri ilkelerden birinin saygı olduğunu, en düşük etik ilkenin ise hoşgörü olduğu, müfettişlerin ise müdürleri en az dürüstlük boyutuna uygun davranmadıklarını ve etik ilkelere uygun davrandıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Turhan (2007) *“Genel ve Mesleki Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi”* isimli çalışmada, okul yöneticilerin etik davranışlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma alanının Adıyaman, Diyarbakır, Elazığ, Iğdır, Kahramanmaraş, Malatya ve Tunceli illerindeki gene ve mesleki liselerde görev yapan 82 okul yöneticisi ve 1195 öğretme oluşturmuştur. Katılımcılara anket uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre; okul yöneticilerinin etik karar verme ve güvene dayalı liderlik boyutlarında yeterli bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Akyıldız'ın (2007) yaptığı *“İlköğretim Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İlköğretim Denetmenlerinin Etik Davranışları”* isimli çalışmada, ilköğretim okullarında hali hazırda ilköğretim denetimi görevini yapan denetmenlerin ders denetimlerinde başvurdukları etik davranışlar ele alınmıştır. Çalışmanın evrenini Diyarbakır ilinde yer alan 40 ilköğretim okulu oluşturmuştur. Bu okullarda görevini sürdüren 837 öğretmene ise ölçme aracı uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, ilköğretim denetmenlerinin etik davranışlarına ilişkin ilköğretim öğretmenlerinin görüşleri arasında eğitim düzeyi, cinsiyet ve kademe değişkenlerine göre anlamlı fark saptanmamıştır. Denetmenlerin haber verilerek gerçekleştirilmesi, objektif bir şekilde değerlendirmelerin gerçekleştirilmesi, öğretmenleri tanıma gayreti şeklindeki etik konularında yetersiz oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Karagöz (2008) *“İlk ve Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Rollerine İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki-Bursa İli Örneği”* isimli çalışmada, ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde yöneticilik görevini gerçekleştiren müdürlerin algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenleri örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Çalışma 2007-2008 yılına ait eğitim öğretim yılında Bursa ilinde yer alan ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görevine devam eden 18713 öğretmeni kapsamaktadır. Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin sahip olduğu duygusal,

normatif, devam, örgütsel adanmışlıkları ile müdürlerin etik liderlikleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiye ulaşılmıştır.

Doğan'ın (2008) *“İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Mesleki Etik İlkeleri Kapsamındaki Davranışlarının Öğretmen Algılarına Göre Değerlendirilmesi”* isimli çalışmasında, okul müdürlerinin etik ilkelerinin değerlendirilmesi ve neler olması gerektiği incelenmiştir. Bu kapsamda, ilköğretim sınıf ve branş öğretmenlerinin etik algıları değerlendirilmiştir. Çalışmanın kapsamını İstanbul İli, Üsküdar İlçesi'nde 5 ilköğretim okulunda görev yapan 2.424 öğretmen oluşturmaktadır. Elde edilen bulgulara göre; ilköğretim okulu yöneticilerinin en yüksek düzeyde gerçekleştirdikleri etik davranış ilkesi “insan hakları”; ilköğretim okulu yöneticilerinin en düşük düzeyde gerçekleştirdikleri etik davranış ilkesi ise “sevgi” olduğu ve bu ilkelere uygun davranıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çelik ve Yavaş (2009), *“İlköğretim Okullarında Etik Değerlere Dayalı Yönetim”* konusunda yaptığı çalışmalarında resmi ilköğretim okullarında etik değer odaklı yönetim anlayışı hakkında okul yöneticilerinin görüşlerini belirlemeyi hedeflemişlerdir. Elazığ ilinde görev yapan 10 kamu ilköğretim okul müdürü ile nitel araştırma yöntemi kapsamında görüşme gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda okullarda en temel değerlerin gözetildiği belirtilmiştir. Dürüstlük değeri oldukça önemsenmesine karşın bazı etik ilkelerin yeterince önemsenmediği görülmüştür. Hesap verebilirliğin ise son sırada geldiği anlaşılmıştır. Okul yöneticilerinin değer odaklı gelecek hafızasının ulusal çerçevede kaldığı belirtilmiştir.

Sunar (2011) *“Okul Müdürlerinin Etik Davranışları”* isimli çalışmasında, okul müdürlerinin etik ilkeler çerçevesinde davranışlarını analiz etmiştir. Çalışmanın evrenini Antalya ili Konyaaltı ilçesinde yer alan ilköğretim ve ortaöğretim 854 öğretmen, 22 okul müdürü kapsamaktadır. Örneklemi ise 389 öğretmen oluşturmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlere göre okulu müdürlerinin etik ilkeler olan “Hoşgörü”, “Adalet”, “Sorumluluk”, “Dürüstlük” ve “Demokrasi” boyutlarına daha uygun bir şekilde hareket ettiği belirlenmiştir. Öğretmen algıları ile de cinsiyet, mesleki kıdem ve yaş arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Erdoğan (2012), tarafından yapılan *“İlköğretim Okul Müdürlerinin Davranışlarının Etik İlkelerine Uygunluğu”* hakkındaki çalışmanın amacı, kamu ilköğretim okullarında çalışan müdürlerinin etik ilkelere ne kadar uygun davrandıklarını belirlemektir. Bu doğrultuda söz konusu çalışma İstanbul ilinde yer alan Avrupa Yakasındaki ilköğretim okulu müdürleri, öğretmenleri ve ilköğretim müfettişlerinin algıları kapsamında gerçekleştirilmiştir.

Toplamda 696 kişi olmak üzere 559 öğretmen, 106 müfettiş ve 31 okul müdür üzerinde değerlendirmeler yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda okul müdürlerinin, öğretmenler ve müdürlere göre daha çok etik ilkelere uygun davrandıkları tespit edilmiştir. Müfettişlerin algıları göz önünde bulundurulduğunda okul müdürlerinin yalnızca saygı boyutunda etik ilkelere uygun davrandıkları; hoşgörü, adalet, sorumluluk, dürüstlük ve demokrasi boyutlarındaki etik ilkelere az uygun davrandıkları anlaşılmaktadır. Ancak mesleklerinde yeni olan öğretmenler ile müfettişlerin deneyimli öğretmenlere göre, müdürlerin etik ilkelere daha fazla uygun davrandıklarını belirtmişlerdir.

Erdem (2015), “*Eğitim Yönetimi Etiği ve Eğitim Yönetiminde Etik Liderliğin Kritiği*” çalışmasında, literatür kapsamında eğitim yönetimi etiği ve eğitim yönetiminde etik liderliği konusunu irdelemeyi amaçlamıştır. Söz konusu çalışmada yapılan incelemeler sonucunda eğitim yöneticilerinin görevleri çerçevesinde yasa ve politikalar kadar mesleki etik ilkelerine de uymaları gerektiğini belirtmiştir. Etik liderlik kapsamında liderlik özellikleri arasından etiksel özelliklerin ön planda olduğunu ve okul yöneticilerinin etik liderlik becerilerinin dört boyutu olduğu ortaya koyulmuştur. Bunlar karar verme süreci, davranış, iletişim süreci ve örgüt iklimi oluşturma süreci olarak sıralanmıştır.

Toytok ve Kapusuzoğlu (2016), tarafından yapılan “*Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarının Örgüt Kültürü Üzerindeki Etkisi: Öğretmen Algıları*” adlı çalışmanın genel amacı, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenler tarafından algılandığı gibi kurum kültürü üzerindeki etkisini belirlemektir. Düzce kentinde ve ilçelerinde bulunan 323 okulda 2013-2014 eğitim öğretim yılı boyunca görev yapan 3302 öğretmen üzerinde ilişkisel tarama modeline dayanarak betimleyici bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda etik liderlik ile örgüt kültürü arasında oldukça yüksek düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanı sıra etik liderliğin, örgütsel kültürün güçlü bir göstergesi olduğu tespit edilmiştir.

Güngör ve Özkara (2017), yaptıkları “*Okulda Yönetim Etiği Üzerine Nitel Bir Araştırma*” isimli çalışmada okul yöneticilerinin yönetim etiği konusundaki görüşlerini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Bu çalışmada, 2016-2017 eğitim öğretim yılında Eskişehir il merkezindeki ortaokullarda çalışan 30 yöneticiden, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan görüşme tekniği ile veri toplanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, yöneticiler okulda yazılı mesleki etik ilkeler olmadığını ve onlara ihtiyaç duymadıklarını belirtmişlerdir. Okul yöneticilerine göre etik olmayan davranışların kaynağı yetersizliklere ve birçok faktör tarafından baskı altında tutulmaya bağlıdır. Ancak, bazı yöneticiler etik dışı davranışları görmezden gelebilmektedir. Okul idarecileri aynı zamanda, etik olarak hareket etmeyen

personelerle doğrudan ceza vermeyi tercih etmektedir. Çalışmanın sonucunda okul yöneticilerinin okullarında etik uygulamalarının olması gerektiği gibi ilerlemediği ve işlevsel olmadığı anlaşılmıştır. Ayrıca okul yöneticileri kadınlarla erkekler arasında profesyonel bir fark olduğunu da belirtmektedir.

Özkara (2017) “Okul Yöneticilerine Göre Yönetim Etiği” isimli çalışmasında, okul yöneticilerine göre yönetim etiğinin kapsamını ve içeriğini ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında ortaokullarda yöneticilik yapan 25 erkek 5 kadın toplamda 30 kişiyle görüşme gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre okul yöneticileri etik ile ilgili genel bir algıya sahiplerdir. Etik sözleşmelerden ise haberdar olan okul yöneticisi sayısı azdır. Etik konusunda yöneticiler tanımlama yapabilmektedir. Fakat verilen cevaplara göre yöneticiler etik dışı davranışların birçoğunu görmezden gelmektedir.

2.7.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Yurt dışında yapılan konuyla ilgili araştırmalar şu şekildedir;

Brien'in (1998) “*Meslek Ahlakı ve Güven Kültürü*” çalışması Liderlik, mesleklerde liderlik mücadelesinin bazı ahlaki sorunlara yol açtığını vurgulamaktadır. Profesyoneller, mesleklerinin gücü üzerinde büyük kontrole sahiptir ve buna takım etkileşimi de dahildir. Çünkü otorite vererek, insanların kendilerini geliştirme ve uzmanlaşma yeteneklerini kontrol etmesi gerekir. Aksi takdirde, etik olmayan davranışlar ortaya çıkar ve bunu önlemenin en yaygın yolu soruna doğrudan müdahale etmektir. En etkili iki yol, iyi ahlaki davranışlarda bulunan insanları ödüllendirmek ve onları yasalara aykırı davranışlarından dolayı cezalandırmaktır. Bir diğer önemli konu güvendir. Bununla birlikte, kurumdaki yönetici ve personel arasındaki yüksek düzeyde ahlaki iletişim her zaman doğru sonucu vermez. Ancak, morali ve motivasyonu artıran bir faktördür. Bu bağlamda, mesleki yaşamın güvenilirliği; İş ahlakını artıran en temel unsur çok karlı bir kazanımdır. Güvene dayalı profesyonel iş ilişkilerinde başarı ve gelişimde önemli bir artış gözlenmektedir. Bu nedenle kurum ve kuruluşlar güven unsurunu korumalı ve geliştirmelidir. Her durumda, mesleklerde ve insanlarda bile bir güven kültürü aranmalı, korunmalı ve geliştirilmelidir. Çünkü bir güven kültürü yüksek iş etiğine yol açar.

Klinker (2003) çalışmasında, Metlife (Sigorta ve Personel Sosyal Hakları)/NASSP (Ulusal Ortaokul Müdürleri Birliği)'nin ISLLC (Eyaletlerarası Okul Liderleri Lisans Konsorsiyumu) standartlarının 5. standardında yer alan ve üç kullanma yetkisine uyan etik kararları oluşturan yılın müdürlerinin nasıl incelendiğini ve bu kararlara ulaşmak için

kullanılan süreçleri, Rest'in Dört Bileşenli Ahlaki Davranış Modeli yoluyla örnek okul liderleri olarak belirleyip belirleyemediklerini ulaşabilmeyi amaçlamıştır. Araştırmada 63 eğitim yöneticisi incelenmiştir. Nicel sonuçlar, katılımcıların çoğunluğunun test edilen üç düzenlemeyle ilgili etik kararlar aldığını, ancak bu kararlar için kullanılan gerekçelere ilişkin analizlerin kapsayıcı olduğunu göstermiştir. Katılımcıların görüşleri analiz edildiğinde, etik kararlar almak için Rest'in dört bileşenini temel aldıkları görülmüştür. Nitel çalışmalardan ortaaya çıkan dört tema: 1. cesaret, 2. ortak yarar felsefesi, 3. iyi hissiyat ve 4. etiğin tanımında zorluk olarak saptanmıştır.

Brown, Treviño ve Harrison (2005), *“Sosyal Öğrenme Perspektifi olarak: Etik Liderlik”* isimli çalışmasında sosyal liderlik teorisini etik liderliği anlamak için teorik bir temel olarak önererek etik liderlik yapısının bir tanımını yapmayı amaçlamışlardır. Birbirine bağlı yedi çalışmada, bu yapının uygulanabilirliğini ve önemini araştırmışlardır. Etik liderliği ölçmek için yeni bir araç geliştirip test etmişler, etik liderliğin önerilen yapılar arasındaki bağlantıyı nomolojik bir ağda yani bilimsel yöntem kullanılmadan tesadüfi olarak tecrübeyle edinilen bilgilerin ışığında incelemişlerdir. Spesifik olarak, etik liderliğin; dürüstlük, lidere güven, etkileşimli adalet, sosyalleşmiş karizmatik liderlik ve suistimalci denetleme ile ilgili olduğu görülmüştür. Son olarak etik liderliğin liderlerin algılanan etkinlikleri, takipçilerin iş tatmini ve bağlılıkları ve sorunları yönetime rapor etme istekleri gibi sonuçları ön gördüğü belirtilmiştir.

Hugles (2006) *“Gürcistan İlköğretim Müdürlerinin Etik Felsefelerine İlişkin Algıları, Etikte Örgün Liderlik Hazırlığı ve Bir Etik Okulunun Gelişimi ve Bakımı ile İlgili Eylemler”* isimli çalışmasında, ilköğretim müdürlerinin etik felsefelerine ilişkin algılarını, etik alanındaki lisansüstü okuldaki resmi liderlik hazırlıklarını ve bir etik okulunun geliştirilmesi ve sürdürülmesi için gerekli eylemleri belirlemeyi amaçlamıştır. Gürcistan'da 915 okul müdürü örnekleme oluşturmuştur. Şu sonuçlara ulaşılmıştır: Okul müdürlerinin sorumlu oldukları etik değerler ve davranışlar modelinin önemini kavradıklarını görülmektedir. Pek çok okul müdürü, lisansüstü okuldaki etik liderlik hazırlıklarının yeterli olmadığını düşünmesine rağmen programlarının etiği vurguladığını, eğitime etik bir çaba olarak yaklaştığını ve etik vaka çalışmaları için zaman sağladığını kabul etmişlerdir. Müdürlerin etik konusunda güçlü bir kişisel bağlılık hissetmelerine rağmen, pek çoğunun okullarında resmi bir etik eğitim programı yoktur. Okul müdürleri etik değerler hususunda sorumluluklarının ne derece önemli olduğunu bilmelerine rağmen hiçbirinin okuldaki paydaşlara yönelik bir etik eğitimi vermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bir çok okul müdürü, etik bir liderlik sergilemede yetersiz kaldıklarını düşünmüşlerdir.

Keiser ve Schulte'nin (2007) *“İlköğretim Okullarında Etik İklim İndeksinin Geliştirilmesi ve Doğrulanması”* çalışmasında, ilköğretim okullarında etik ortamı ölçen araçları doğrulamayı ve geliştirmeyi amaçlamıştır. İlköğretim Okullarında Etik Ortam Endeksi'ni (ESECI) yaratmak için etik ortam endeksini ortaokul ve lise için uyarlamışlardır. ESECI, öğrenci ve öğretmen etkileşimini ve ilişkilerini beş etik ilkenin uygulanması yoluyla değerlendirir. Bunlar; özerkliğe, değersizliğe, faydaya, adalete ve aslına saygı ilkeleridir. ESECI'nin güvenilirliğini ve doğruluğunun kanıtını sağlamak için ESECI'yi bir şehir ilköğretim okulundaki öğrencilere ve öğretmenlere/personele dağıtmışlardır. Sınıflar arasında öğrenciden öğrenciye etkileşimin ve ilişkilerin öğrenci algılarında önemli farklılıklar vardır. Okullar ESECI'yi, bir okulun topluluk hissini geliştirmek için değişiklik yapılması gereken alanları tespit etmek için kullanabilir. Bu araştırma sonucunda geliştirilen indekse göre, öğretmenlerin öğrencilere, öğrencilerin ise gerek öğretmenlerine gerekse birbirlerine karşı mahremiyete saygı, başkalarına zarar vermeme, adalet ve güvenilirlik, yardımseverlik gibi ilkelere ne kadar uygun davrandıkları incelenmiştir. Buna göre öğrenci başarılarının olumlu okul iklimine sahip olan okullarda daha yoğun görüldüğü görüşüne varılmıştır.

Kutsyuruba ve Walker (2013), *“Okul Yönetiminde Etik Zorluklar: Kanadalı Müdürlerin Bakış Açıları”* isimli çalışmalarında etik karar vermenin doğası ile ilgili kendi anlam ve anlamalarını ifade etmek, etik zorluk türleri, etik ikilemlerin çözümü için baskılar ve dayanaklar kapsamında Kanada'da da yer alan üç bölge ve on ilden 177 okul müdürü üzerinde çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma, okullardaki işle ilgili etik sorunların okul yönetimi ile öğretmenler ve personel arasında ortaya çıktığını ortaya koymuştur.

Truong ve Hallinger (2015), *“Kültürel Bağlam ve Okul Liderliğini Keşfetmek: Vietnam'daki Bir Okul Liderliği Modelini Kavramsallaştırmak.”* İsimli araştırmalarında Vietnam okul müdürlerinin liderlik rollerini nasıl gerçekleştirdiklerini ve gözlemlenen liderlik uygulama modellerinin Vietnam bağlamında nasıl şekillendiğini analiz etmeyi amaçlamışlardır. Bu çalışma, Vietnam toplumunun Konfüçyüsçü sosyo-kültürel değerleri ve ahlak eğitimin verildiği kurumsal-politik yapılar açısından Vietnam'daki “okul liderliği bağlamını” içermektedir. Çalışmada çok sahalı bir vaka çalışması tasarımıyla fenomenolojik araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Vietnam'daki üç okulda okul müdürü liderliğinin nasıl uygulandığına dair bir açıklama yapmak için nitel görüşme, gözlem ve doküman analizi yöntemleri kullanılmıştır. Çalışma, bu bağlamda, etkili okul liderliğinin güçlü otokratik ve ahlaki liderlik ile ilişkili unsurları entegre ettiğini ortaya koymuştur.

Arar, Abramovitz ve Oplatka (2016), “*Eğitimde Etik Liderlik ve Etik Karar Alma ile İlişkisi İsrail’de Arap Okul Liderlerinin Durumu*” başlıklı çalışmalarında İsrail'deki Arap eğitim sistemi bağlamında etik liderliği araştırmayı hedeflemişlerdir. Bunun yanı sıra eğitim liderlerinin temel özelliklerinin ve etik liderlik boyutları ile karar alma arasındaki ilişkileri de sorgulamayı amaçlamışlardır. Çeşitli Arap okullarından katılan 150 Arap eğitim lideri örneklemini oluşturmuştur. Araştırma sonucunda etik liderlik boyutları ve karar verme ile liderlerin okul türü ve kıdemleri arasında önemli farklar bulunmuştur.

Enudu (2018), yükseköğretim kurumlarında etik konusu hakkında bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışmada yüksek eğitim kurumlarının işletilmesinde çeşitli etik yönler tartışılmıştır. Yükseköğretim kurumlarının işletilmesinde etiğin önemini vurgulamak için literatür taraması yapılmıştır. Yapılan değerlendirmeler sonucunda etik olmayan kararların ve eylemlerin, bu kurumların faaliyetlerinde ortak olduğu alanlar işe alım, personel terfi ve atama, öğretmen/öğretim görevlilerinin davranışları, arkadaşlık/eğitim olanakları tahsisi ve sınavların yapılmasını kapsayacak şekilde tanımlanmıştır.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin çözümlemesinde kullanılan istatistiksel teknikler üzerinde durulmuştur.

3.1. Araştırmanın Modeli

Liselerde görev yapan okul müdürlerinin mesleki etik davranışlarına ilişkin olarak öğretmen ve okul müdürlerinin algı düzeylerini saptamaya yönelik bu araştırma, nitel araştırmadır. Bunun nedeni, nitel araştırma, sosyal hayatı ve insanların yaşadıkları problemleri kendine has yöntemlerle sorgulayarak anlamlandırmaya çalışma süreci olarak da ifade edilir (Creswell, 2007). Ayrıca nitel araştırmalar, araştırma yapılan kişilerin sahip oldukları deneyimlerden doğan anlamların sistematik olarak incelenmesine yönelik bir tekniktir (Ekiz, 2003).

Nitel araştırma herhangi bir şekilde sayısal araç ya da istatistiki işlemler olmadan verilerin meydana geldiği araştırmadır (Altunışık, 2012). Bu araştırmalar genellikle sosyal araştırmalarda tercih edilen, sözel ağırlıklı ve yoruma dayalı çalışmalarda kullanılmaktadır. Nitel araştırmalar tutum, davranış ve tecrübelerle ilgilenmektedir. Nitel yöntemde tümevarım mantığı, toplanan veriler doğrultusunda genellemeler yapma gibi hususlar ön plandadır. Nitel yaklaşımda genellikle gözlem, görüşme ve anket teknikleri sıkça kullanılmaktadır. Nitel araştırmalar kendi içinde; olgubilim çalışmaları, durum çalışmaları (case study), eylem araştırmaları, kültür analizi, feminist araştırmalar ve grounded teori gibi alt gruplara ayrılabilir (Padem, Göksu ve Konaklı, 2012).

Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı bu araştırmada olgubilim modeli kullanılmıştır. Fenomenoloji (olgubilim), öznel deneyim ve bilinç çalışmalarına odaklanmaktadır. Fenomenolojinin temel ilkesi, “gerçeklik, onları deneyimleyen kişiler tarafından algılandıkları şekilde nesnelerden ve olaylar”dan oluşmaktadır (Sart, 2015). Alanyazında olgubilimsel araştırmalar olarak da adlandırılan fenomenoloji çalışmaları, farkında olunan ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olunmayan olgulara odaklanmaktadır. Olgulara ilişkin deneyimleri ve anlamları ortaya çıkarmak amacıyla görüşmeler yapılmaktadır. Olgubilim araştırmaları, koşulları anlamada ve çözümler üretmede birey odaklıdır ve araştırma sürecinde kimin araştırılacağına belirlenmesi önem arz etmektedir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2018). Kişisel tecrübelerden hareket edileceği için bu tecrübeleri yaşamış veya yaşamakta olan kişiler

araştırmanın örneklerini oluşturmaktadır. Olgubilimde, birincil kaynaktan ve öznel bilgi toplanması amaçlanmaktadır.

Bu modelde genel olarak iki soruya cevap aranmaktadır: “Bu olguya yönelik olarak tecrübe ve algılar nelerdir? Bu olguya yönelik olarak tecrübeleri ortaya çıkaran ortam ve şartlar nelerdir? (Creswell, 2007). Olgubilim araştırmalarında araştırmanın odağında olguyu yaşayan ve bunu dışı vurarak yansıtan birey ya da gruplardır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Nitekim bu araştırmada okul müdürü ve öğretmenlerin etik ve mesleki etik olgularına ilişkin algıları ile okul müdürlerinin mesleki etik davranışlarına ilişkin yaşantı, algı ve yorumları ele alınmaya çalışılmıştır.

3.2. Araştırmanın Çalışma Grubu

Bu araştırma İzmir ili Karabağlar ilçesi sınırlarında bulunan tüm resmi liselerde görev yapan okul müdürleri ve öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. 2018-2019 eğitim öğretim yılında İzmir ili Karabağlar ilçesinde bulunan 26 resmi liselerden seçilen Anadolu, İmam Hatip ve Genel Liselerde görev yapan toplam 21 okul müdürü ve 27 öğretmen olmak üzere toplam 48 katılımcıdan oluşmaktadır.

Araştırmanın örnekleme, evrenden amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yoluyla seçilmiştir. Amaçlı örnekleme, derinlemesine araştırma yapmak amacıyla çalışmanın amacı bağlamında bilgi açısından zengin durumların seçilmesidir. Amaçlı örnekleme, belirli kriterleri karşılayan ya da belirli özelliklere sahip olan bir veya daha fazla özel durumlarda çalışılmak istendiğinde tercih edilmektedir (Koç-Başaran, 2017). Bu araştırmada kullanılan maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi, çalışma problemine ilişkin kendi içerisinde benzeşik farklı durumların belirlenerek, araştırmanın bu durum üzerinde yapılmasını tanımlamaktadır (Büyüköztürk vd., 2018). Amaçlı örneklem kapsamında kullanılan bu yöntem, birtakım farklılıkları içeren temel temaları bulup tanımlamayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda örneklem, farklı görevlerdeki öğretmenler ve okul müdürleri dikkate alınarak örneklem zenginleştirilmiştir. Buna göre maksimum çeşitliliğin sağlanmasında, okul müdürlerinin mesleki etik davranışların ortaya çıkmasında etkili olabilecek çeşitli etkenler göz önünde bulundurularak her hizmet puanından okula ve sosyoekonomik düzey açısından heterojen yapıya sahip olan Karabağlar ilçesindeki okullar ve bu okuldaki okul müdürleri ve öğretmenler çalışma grubuna alınmıştır. Katılımcı okul müdürleri kodlama esasına göre M-1,M-2,M-3..., katılımcı öğretmenler ise Ö-1,Ö-2,Ö-3... şeklinde kodlanmıştır.

Okul müdürlerinin branş, cinsiyet ve öğrenim durumlarına ilişkin katılımcılara ait özellikler Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Katılımcı Okul Müdürlerine İlişkin Bilgiler

Numaralandırma	Cinsiyet	Öğrenim Durumu	Branşları
M-1	Kadın	Lisans	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi
M-2	Erkek	Lisans	Makine Teknolojileri
M-3	Erkek	Lisans	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi
M-4	Erkek	Lisans	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi
M-5	Erkek	Lisans	Beden Eğitimi
M-6	Erkek	Lisans	Elektrik-Elektronik
M-7	Erkek	Lisans	İlahiyat
M-8	Erkek	Doktora	İlahiyat
M-9	Erkek	Lisans	Coğrafya
M-10	Erkek	Lisans	Felsefe
M-11	Kadın	Lisans	Beden Eğitimi
M-12	Erkek	Y.Lisans	İlahiyat
M-13	Erkek	Doktora	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi
M-14	Kadın	Lisans	Türk Dili ve Edebiyatı
M-15	Erkek	Lisans	Muhasebe ve Finansman
M-16	Erkek	Lisans	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi
M-17	Erkek	Lisans	Tarih
M-18	Erkek	Lisans	İngilizce
M-19	Kadın	Lisans	Muhasebe ve Finansman
M-20	Erkek	Lisans	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi
M-21	Erkek	Lisans	İlahiyat

Tablo 6’da görüldüğü üzere okul müdürleri görüşme sırasına göre kısaltmalarla numaralandırılmış olup çeşitli branş ve öğrenim durumlarında göre 21 kişi (Kadın: 4, Erkek: 17) bulunmaktadır. Bu branşlar: Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi/İlahiyat (10), Makine Teknolojisi (1), Elektrik Elektronik (1), Coğrafya (1), Felsefe (1), Beden Eğitimi (2), Türk Dili ve Edebiyatı (1), Muhasebe ve Finansman (2), İngilizce (1) ve Tarih’tir (1). Öğrenim durumlarına göre Doktora (1), Yüksek Lisans (2) ve Lisans (18) bulunmaktadır. Öğretmenlerin branş, cinsiyet ve öğrenim durumlarına ilişkin bilgiler Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Katılımcı Öğretmenlere ilişkin bilgiler.

Numaralandırma	Cinsiyet	Öğrenim Durumu	Branşları
Ö-1	Erkek	Y.Lisans	Beden Eğitimi
Ö-2	Erkek	Lisans	Müzik
Ö-3	Erkek	Lisans	Elektrik-Elektronik
Ö-4	Kadın	Lisans	Coğrafya
Ö-5	Erkek	Lisans	Metalurji Teknolojileri
Ö-6	Erkek	Lisans	Metalurji Teknolojileri
Ö-7	Erkek	Lisans	Matematik
Ö-8	Kadın	Y.Lisans	Matematik
Ö-9	Kadın	Y.Lisans	Tarih
Ö-10	Erkek	Y.Lisans	Matematik
Ö-11	Erkek	Y.Lisans	Matematik
Ö-12	Erkek	Lisans	Tarih
Ö-13	Kadın	Lisans	Tarih
Ö-14	Erkek	Lisans	Felsefe
Ö-15	Kadın	Lisans	Kimya
Ö-16	Kadın	Lisans	Büro Yönetimi ve Sekreterlik
Ö-17	Kadın	Y.Lisans	Büro Yönetimi ve Sekreterlik
Ö-18	Kadın	Lisans	Büro Yönetimi ve Sekreterlik
Ö-19	Erkek	Lisans	Türk Dili ve Edebiyatı
Ö-20	Erkek	Lisans	Tarih
Ö-21	Kadın	Lisans	İngilizce
Ö-22	Kadın	Lisans	İngilizce
Ö-23	Kadın	Lisans	Rehberlik
Ö-24	Erkek	Lisans	Türk Dili ve Edebiyatı
Ö-25	Erkek	Lisans	İngilizce
Ö-26	Kadın	Lisans	Matematik
Ö-27	Kadın	Lisans	Rehberlik

Tablo 7’de görüldüğü üzere öğretmenler görüşme sırasına göre kısaltmalarla numaralandırılmış olup çeşitli branş ve öğrenim durumlarında 27 kişi (Kadın: 16, Erkek: 11) bulunmaktadır. Öğretmen branşları: Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi/İlahiyat (1), Elektrik(1), Coğrafya (1), Felsefe (1), Beden Eğitimi (1), Türk Dili ve Edebiyatı (2), İngilizce (3), Matematik (5), Müzik (1), Tarih (4), Kimya ve Kimya Teknolojileri (1), Büro Yönetimi ve Sekreterlik (3), Rehberlik (2), Metalürji (1)’dir. Öğrenim durumlarına göre ise, Yüksek Lisans (6) ve Lisans (21) bulunmaktadır.

3.3. Veri Toplama Süreci ve Araçları

Araştırmada nitel veri toplama yöntemlerinden görüşme tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırmalar, nicel araştırmalar kıyasla sosyal olaylara ve psikolojik ölçümlere ilişkin daha derinlemesine bilgiler sağlamaktadır. Nitel araştırmalar, geleneksel araştırma yöntemlerinin ifade edilmesi zor olan sorulara cevap bulmak amacıyla gereklidir. Nitel araştırmalar bir durumun, ilişkinin, ilişkinin veya materyalin niteliklerinin incelendiği çalışma türleridir. Nitel analizlerin özellikleri arasında doğal ortam, doğrudan veri toplama, zengin betimlemeler yapma, sürece yönelik olma, tümevarımcı veri analizi, katılımcının bakış açısı ve araştırma desenlerinde esneklik gibi hususlar yer almaktadır (Büyüköztürk vd., 2018).

Nitel araştırmalardan görüşme tekniği, görüşmeci ile birey arasında genellikle bire bir olan ve belirli bir konu dizisi hakkında bilgi toplamak amacıyla yapılan tartışmalardır. Görüşmeler şahsen veya telefonla yapılabilir. Görüşmeler, ankete etkileşime verilen yapı düzeyine göre farklılık göstermektedir (Altunışık, 2012).

Görüşmeler, bireylerin farklı konulardaki bilgi, düşünce, tutum ve davranışlarının olası nedenlerini öğrenmek amacıyla en hızlı yöntem olarak kullanılmaktadır. Birçok kişinin düşüncelerini açıklarken yazılı anlatım yerine sözlü anlatım ifade etmelerinin nedenleri; yazıyla yanlış anlamların ortaya çıkabilmesi, yazılı anlatımda ek açıklamalarda bulunma olanağının sınırlı olması, verilen bilgilere ilişkin belgelerin sorumluluğunun yüklenmek istenmemesi ve görüşmenin genellikle daha rahat ve az zamanda gerçekleştirilmesidir (Karasar, 2018). Bu araştırmada katılımcılar ile yüz yüze görüşülmüş ve katılımcıların ifadelerinden elde edilen veriler ses kaydına alınmıştır.

Görüşmeye katılan kişiler açısından görüşmeler bireysel ve grup görüşmeleri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bireysel görüşmelerde, görüşmeci ve kaynak dışında kimse bulunmamaktadır. Birçok görüşme bireysel nitelikte olup, daha fazla kişiye özel bilgiler bireysel görüşmelerde elde edilmektedir (Karasar, 2018). Bu nedenle araştırmada bireysel görüşme tekniği tercih edilmiştir.

Görüşmelerde yer alması planlanan soruların biçimine karar verirken, ilk olarak soruların nasıl uygulanacağına karar verilmektedir. Yüz yüze görüşme, görüşmecinin, görüşülen kişilerle olumlu ve iyi bir bağ kurmasını sağlamaktadır. Bu görüşme tekniği, görüşmeciye hem dinleme hem de gözlem yapma imkanı sunmaktadır. Diğer veri toplama yöntemlerine göre daha karmaşık soruların sorulmasını sağlamaktadır. Ayrıca veri toplama aracının uzun olduğu durumlarda etkili bir veri toplama yöntemidir. Soruların biçimine karar verirken diğer önemli husus, katılımcılardan toplanması amaçlanan bilgilerde çeşitlilik sağlamak için farklı soru kalıpları kullanmaktır. Bu seçimlerin sonucunda açık uçlu, boşluk

doldurmalı, iki seçenekli cevap tipindeki soru kalıpları arasından seçim yapılmaktadır. Açık uçlu sorular, araştırmacıların elde etmek istediği bilgiyi ortaya çıkarmaya odaklanmış olmalıdır. Bunun yanı sıra dikkat gerektiren ve zaman alan çalışmalarda açık uçlu soruların kullanımı; hedef kitlenin küçük olduğu, araştırmanın nasıl ilerlediğini takip etme ve başka bir biçimde verilecek soruları tespit etme amaçları dışında sınırlandırılmalıdır (Büyüköztürk, vd., 2018).

Araştırmada tercih edilen derinlemesine görüşme tekniği ise, araştırma konusunun birçok boyutunu kapsayan ve genellikle açık uçlu sorulardan oluşan, ayrıntılı cevapların elde edilmesini mümkün kılan, yüz yüze ve bire bir görüşme aracılığıyla veri toplanmasını sağlayan bir veri toplama tekniğidir. Derinlemesine görüşmelerde, görüşmeyi gerçekleştiren kişinin de aktif olarak katılımı, bu tekniğin diğer görüşme türlerine üstün yönünü oluşturmaktadır. Nitel araştırmalarda en sık başvuru alan veri toplama tekniği olan derinlemesine görüşme; görüşme yapılan kişiyi birinci elden ifade etme imkânı sunan, araştırmacının da görüşme yaptığı katılımcıların anlam dünyalarını ve olaylara bakışını, içinde yer aldıkları özel koşullara ilişkin duygu, düşünce ve deneyimlerini yine kendi ifadeleri aracılığıyla anlama fırsatı sunmaktadır (Tekin, 2006).

Araştırmada veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Görüşmeler, araştırmacının gerekli niteliksel bilgileri toplamasını mümkün kılmaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşmeler, güvenilir düzeyde bir esnekliğe sahip olma ve konunun tüm özelliklerini birincil araştırmanın bir parçası haline getirme fırsatı sağlamaktadır (Saunders, Lewis, Thornhill, 2009). Yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi, araştırmacıların önceden sormayı planladığı soruları kapsayan bir görüşme prosedürü hazırlamayı içermektedir. Ancak araştırmacı, görüşmenin gidişatına bağlı olarak farklı yan ya da alt sorularla görüşmenin akışını etkileyebilir ve kişinin yanıtlarını açmasını ve detaylandırmasını sağlayabilir. Görüşme tekniğini kullanmada amaç, genellikle bir hipotezin test edilmesi yerine diğer kişilerin deneyimlerini ve bu deneyimleri nasıl anlamlandırdıklarını anlamaya çalışmaktır. Bu nedenle araştırmacının odaklandığı nokta diğer kişilerin öyküleri, betimlemeleri ve düşünceleridir (Türnüklü, 2000).

Yarı yapılandırılmış görüşmelerde araştırmacı, kişilerle görüşme süresince belirli soruların cevaplarını diğer soruların içerisinde yanıtlamaları durumunda bu soruları sormayabilir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, belirli seviyede bir standarda ve esnekliğe sahiptir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin araştırmacılara sunduğu en önemli avantajlardan birisi, araştırmacının görüşme öncesi hazırladığı protokole bağlı olması ve daha sistematik ve karşılaştırılabilir bilgi elde edilmesidir (Türnüklü, 2000).

Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından literatür taraması sonucunda oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Bu amaçla araştırmaya katılan katılımcılara yöneltilecek sorular için soru havuzu oluşturulmuştur. Bu sorular Eğitim Yönetimi alanında bir doçent, bir okul müdürü ve bir öğretmen olmak üzere toplam üç uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşleri doğrultusunda bazı sorular birleştirilerek formdan çıkarılmıştır. Araştırmada, katılımcı okul müdürleri ve öğretmenlerin görüşmede verdikleri yanıtların altında yatan nedenleri ayrıntılı olarak incelemek ve katılımcılara yeni sorular sorabilmek amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu tercih edilmiştir.

Aşağıda ölçme aracının ilgili bölümlerine ait açıklamalara yer verilmektedir.

a. Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formunda okul müdürü ve öğretmenlerin kişisel ve mesleki özellikleri ile görev yaptıkları okulun bazı özelliklerini içeren kapalı uçlu sorular yer almaktadır. Formda yer alan özellikler, araştırmanın alt problemlerine uygun olarak, katılımcı ve uzmanların görüşleri ile alan yazına dayanarak seçilmiştir.

b. Görüşme Formu: Bu çalışmada verilerin toplanması amacıyla araştırmacı tarafından yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu, öncelikle literatür taraması yapılarak ve benzer araştırmalarda bulunan soruların uyarlanması ve ilgili araştırmalarda sorulmamış soruların eklenmesiyle hazırlanmıştır. Hazırlanan sorular, araştırmanın amacı ve soruların anlaşılabilirliği açısından üç uzmanın/akademisyen, iki lise müdürü ve iki lise öğretmenin görüşüne sunulmuş ve onların önerileri dikkate alınmıştır. Sorular arasında ulaşılan fikir birliği ile veri toplama aracının geçerliği sağlanmıştır. Yarı yapılandırılmış veri toplama araçları, belirli düzeyde standartlığa ve esnekliğe sahip olmaları nedeniyle belirli bir konuya ilişkin derinlemesine bilgi toplamaya yardımcı olmakta ve çalışmalarda sıkça tercih edilmektedir (Yılmaz ve Altınkurt, 2011). Bu çalışma kapsamında hazırlanan taslak görüşme formu 2 adet demografik soru ve 8 adet açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Aşağıda Tablo 8’de öğretmen ve okul müdürlerine yöneltilen sorular yer almaktadır.

Tablo 8: Okul Müdürleri ve Öğretmenlere Yöneltilen Sorular

Okul müdürleri için	Öğretmenler için
1. Etik kavramını nasıl açıklarsınız?	1. Etik kavramını nasıl açıklarsınız?
2. Mesleki etik kavramını nasıl açıklarsınız?	2. Mesleki etik kavramını nasıl açıklarsınız?
3. Sizce okul müdürleri hangi mesleki etik davranışlara sahip olmalıdır? Bu şekilde düşünmenizin gerekçelerini açıkla mısınız?	3. Sizce okul müdürleri hangi mesleki etik davranışlara sahip olmalıdır? Bu şekilde düşünmenizin gerekçelerini açıkla mısınız?
4. Bir okul müdürünün sahip olması gerektiğini düşündüğünüz mesleki etik davranışların hangilerini gösterebildiğinizi düşünüyorsunuz?	4. Bir okul müdürünün sahip olması gerektiğini düşündüğünüz mesleki etik davranışlardan okul müdürünüzün hangisi ya da hangilerini gösterebildiğini düşünüyorsunuz?
5. Bir okul müdürünün sahip olması gerektiğini düşündüğünüz mesleki etik davranışların hangilerini gösteremediğinizi düşünüyorsunuz?	5. Bir okul müdürünün sahip olması gerektiğini düşündüğünüz mesleki etik davranışlardan okul müdürünüzün hangisi ya da hangilerini gösteremediğini düşünüyorsunuz?
6. Okulunuzda mesleki etik dışı davranışlar ve girişimlerde bulunan öğretmen ve/veya başka personel oldu mu? Olduysa bu kişilere yönelik yaklaşımınız ne oldu?	6. Okulunuzda mesleki etik dışı davranış ve girişimlerde bulunan öğretmen ve/veya başka personel oldu mu? Olduysa okul müdürünüzün bu kişilere yönelik yaklaşımı ne oldu?
7. Okulunuzda yazılı meslek etiği ilkeleri var mı? Sizce yazılı meslek etiği ilkelerine ihtiyaç var mı? Bu şekilde düşünmenizin gerekçelerini açıkla mısınız?	7. Okulunuzda yazılı meslek etiği ilkeleri var mı? Sizce yazılı meslek etiği ilkelerine ihtiyaç var mı? Bu şekilde düşünmenizin gerekçelerini açıkla mısınız?
8. Okulunuzda etik bir ortamı teşvik etmek ve sürdürmek için nasıl bir tutum sergiliyorsunuz?	8. Okul müdürünüz okulunuzda etik bir ortamı teşvik etmek ve sürdürmek için nasıl bir tutum sergilemektedir?

Tablo 8'e göre okul müdürleri ve öğretmenlere yöneltilen sorular 8 tanedir.

3.4. Uygulama Süreci

Bu araştırmanın başlangıcında 10 alt problem tasarlanmış, okul müdür yardımcılarının da araştırma kapsamına alınması planlanmış ve İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden buna göre izinler alınmıştır. Ancak daha sonra alt problem sayısı 8'e indirilmiş ve okul müdür yardımcıları araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Uygulama sürecinde 21 okula gidilmiş olup, 21 okul müdürü ve 27 öğretmenle görüşme sağlanmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul etmiş olan okul müdürleriyle uygun gün ve saat planlaması

yapılarak görüşme sağlanmıştır. Görüşmeler araştırmacı tarafından bire bir şekilde gerçekleştirilmiştir. Sorular anlaşılır şekilde sorulmuş olup etkili bir görüşme sağlanabilmesi için katılımcıları ayrıntılı ve derinlemesine bilgi vermeye teşvik edilerek geri bildirimlerde de bulunulmuştur.

Katılımcılara araştırmanın amacı belirtilmiş olup araştırma izin belgesi ve görüşme sorularının fotokopisi de gösterilmiştir. Ayrıca tüm katılımcılara görüşme verilerinin yalnızca bu araştırma için kullanılacağı, görüşme yapılan kişilerin isimleri ve okullarıyla ilgili bilgilerin gizli kalacağı gibi konularda açıklama yapılmıştır. Görüşme esnasında izin verenlerle ses kaydı, izin vermeyenlerde ise elle not alma yöntemi kullanılmıştır. Okul müdürlerinden 2, öğretmenlerden 5 kişi ses kaydına izin vermediği için görüşmede aktardıkları düşünceler araştırmacı tarafından kağıda bire bir not alınmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Bu araştırmanın verileri içerik analiz yöntemiyle çözümlenmiştir. Bu çerçevede içerik analiziyle verileri tanımlamaya ve verilerde saklı olabilecek gerçekler ortaya çıkarılmaya çalışılır. İçerik analizinde temelde yapılan işlem ise birbirine benzeyen verileri belli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirerek bunları okuyucuların anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır. Bu temel amaç çerçevesinde, içerik analizinin yapılışında izlenen bir takım aşamalar vardır. Bu aşamalar; verilerin kodlanması, kodları belirli kategoriler altında toplayabilen temaların bulunması, verilerin oluşturulan kodlara ve temalara göre düzenlenmesi ve tanımlanması, tanımlanan ve sunulan bulguların yorumlanması ve raporlaştırmadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Bu verilerin tematik analizinde Braun ve Clarke (2006) tarafından geliştirilen kriterler kullanılmıştır. Veri analizinde kullanılan aşamalar aşağıda açıklanmaktadır:

1. Verileri tanımak: Veriler ses kayıtları MS Word'e aktarılmış ardından tekrar tekrar okunmuş, ilk fikirleri not alınmıştır.
2. İlk kodları oluşturma: Veriler, tüm veri kümesinde sistematik bir biçimde kodlanarak her bir kodla ilgili veriler karşılaştırılmıştır.
3. Tema arama: Kodlar potansiyel temalara ayrılmış, her potansiyel tema ile ilgili tüm verileri kodlanmıştır.
4. Temaların gözden geçirilmesi: Temaları oluşturan kodlar tekrar kontrol edilmiş, hatalı kodlamalar ayıklanmıştır.
5. Temaların tanımlanması ve isimlendirilmesi: Her bir temanın özelliklerini ifade edecek şekilde isimlendirme yapılmıştır.

6. Raporun hazırlanması: Oluşturulan temaların literatüre uygunluğu araştırılmıştır ve analiz sonucu raporlanmıştır.

Görüşmelerin tamamlanması sonucunda elde edilen veriler yazılı metin haline getirilmiştir. Tüm yazılı metinler gözden tekrar geçirilerek katılımcıların isimleri belirtilmeksizin, okul müdürleri için M-1, M-2, M-3...., öğretmenler için Ö-1, Ö-2, Ö-3... şeklinde kodlamalar yapılmıştır.

İçerik analizinde, belirli kurallara dayalı kodlamalarla bir metin içerisindeki bazı kelimelerin daha küçük olarak içerik kategorileriyle özetlenebildiği sistematik ve yinelenebilir bir teknik olarak da tanımlanır (Büyüköztürk vd., 2008). Bu çalışmadaki içerik analiziyle veriler çözümlenmiştir. Bu amaçla alt problemlere yanıt aramaya dönük geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formundaki sorulara katılımcıların verdiği yanıtlar önce temalara sonra da her bir tema kendi içinde kategorilere ayrılmıştır. Kategori ve temalar üzerinde sebep-sonuç ilişkileri kurulmuştur. Ayrıca tema ve kategorilerin altına katılımcıların belirttikleri görüşlerden en dikkat çekici olanlar alıntılar içine yerleştirilmiştir. Konuyla alakalı olmayan veriler ayıklanmıştır.

3.6. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği

Geçerlik, araştırma sonuçlarının doğruluğunu konu edinmektedir. Nitel araştırmalarda geçerlik, araştırmacının konuyu olabildiğince yansız gözlemesidir. Nitel araştırmada geçerlik, ölçme aracının ölçmeyi hedeflediği olguyu doğru olarak ölçmesi ile ilişkilidir. Bu durumda toplanan veriler gerçeği yansıtmakta ve araştırma sonuçlarının geçerliliğine katkıda bulunmaktadır. Üzerinde çalışılan konu veya olgunun bir bütün olarak incelenerek genel çerçevede bir fotoğraf oluşturulabilmesi için elde ettiği verileri teyit etmesine yardımcı olan bazı ek yöntemler (katılımcı teyidi, meslektaş teyidi, uzman incelemesi vb.) kullanılması önemlidir (Yıldırım ve Şimşek, 2018) :

Geçerlik kavramı, bireylerde ölçülmesi istenen özelliği diğer özelliklerle karıştırmadan hangi düzeyde doğru ölçtüğü ile ilişkilidir. Diğer bir ifadeyle geçerlik, ölçeklerde yer alan sorulara cevap alabilme gücü olarak tanımlanır.

Bu araştırmada, araştırma alanında yüz yüze görüşmeler neticesinde daha ayrıntılı olarak görüşülmüş olup doğal ortam içinde ve geri bildirimin hemen yapılması gerçekleştirilmiştir. İlk kategorileştirme ve temalaştırma araştırmacı, ikincisi ise Eğitim Yönetimi alanında bir doktora öğrencisi tarafından belirlenmiştir.

Güvenirlik bilimsel çalışmalarda sağlanması gereken ilk şart olması bakımından önemlidir. Güvenirliği düşük olan bir ölçmenin bilimsel değeri olmayacağı gibi güvenirliliğin

yüksek olması da yapılan ölçmenin geçerli olduğu anlamına gelmemektedir. Bir işlemin geçerli olabilmesinin ön şartı ise güvenilir olmasıdır (Karataş, 2015).

Çalışmanın güvenilirliğini tespit etmek amacıyla uyuşum yüzdelerine bakılmıştır. Uyuşum yüzdelerini hesaplamak için ise Miles ve Huberman (1994)'ın Uyuşum Yüzdesi Formülü (Agreement Percentage) kullanılmıştır. Buna göre formül şu şekilde ifade edilmektedir:

$P = (Na \times 100) / (Na + Nd)$ (P: Uyuşum yüzdesi, Na: Uyuşum miktarı, Nd: uyuşmazlık miktarı)

Görüşme kodlama anahtarında yer alan okul müdürlerine yöneltilen soruların uyuşum yüzdeleri şu şekildedir: Soru 1 %90, Soru 2 %85, Soru 3 %85, Soru 4 %90, Soru 5 %85, Soru 6 %95, Soru 7 %85, Soru 8 %95, Toplam %88,75 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç araştırmanın güvenilir olarak kabul edilebileceğini göstermektedir.

Görüşme kodlama anahtarında yer alan öğretmenlere yöneltilen soruların uyuşum yüzdeleri ise şu şekildedir: Soru 1 %95, Soru 2 %80, Soru 3 %90, Soru 4 %95, Soru 5 %85, Soru 6 %90, Soru 7 %95, Soru 8 %90, Toplam %90 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç da araştırmanın güvenilirliğinin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Çalışmanın güvenilirliği ikiye ayrılır: 1. Dış güvenilirlik, 2. İç güvenilirlik (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Dış güvenilirlik, araştırma sonuçlarının benzer ortamlarda aynı şekilde elde edilip edilemeyeceğine bakar. Dış güvenilirliğin sağlanmasına yönelik olarak araştırmacının öncelikle araştırma sürecinde kendi konumunu açık hale getirerek veri kaynağı olan bireylerin açık bir biçimde tanımlanması gerekmektedir. Elde edilen verilerin analizinde kullanılan kavramsal çerçevenin ve varsayımların tanımlanması önemlidir. Verilerin toplanması ve analiz yöntemleri ile ilgili ayrıntılı açıklamalarda bulunması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu bağlamda, araştırmadaki görüşme kayıtları kapsamlı ve ayrıntılı bir biçimde tanımlanmıştır Görüşme sorularının yanıtları okul müdürlerinin mesleki etik davranışlarına ilişkin okul müdürü ve öğretmenlerin görüşlerini tespit edebilmek için amaca dönük toplanmıştır

İç güvenilirlik ise başka araştırmacıların aynı veriyi kullanarak aynı sonuçlara ulaşıp ulaşamayacağına ilişkindir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). İki farklı kişiden elde edilen analizler ise kodlayıcılar tarafından karşılaştırılmış olup ortalamaları alınmıştır. Bu da araştırmanın iç güvenilirliğinin göstergesi olmaktadır.

Özetle; yapılan çalışmada örneklemin yeterli büyüklükte seçilerek birden çok araştırmacı ile konunun ele alınması, daha çok kaynak ve görüşe başvurulması, elde edilen verilerin iyi bir şekilde saklanması çalışılan ortamın ve araştırmacının konumunun

belirtilmesi ve çalışmanın yansız bir şekilde yapılmasını gerekli kılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu araştırma ise araştırma sonuçları gerçeği doğru temsil etmekte olup, bu sonuçları temsilen amaçlı örnekleme tekniğinden maksimum çeşitlilik örneklemesine yer verilmiştir. Ayrıca araştırmanın alanı olan doğal ortamda okul müdürleri ve öğretmenlerle derinlemesine ayrıntılı görüşmeler yapılmıştır.

3.7. Araştırmacının Rolü

Araştırmacı, okul müdürlerinin mesleki etik davranışlarına ilişkin ilgili kaynaklar ile yurt içi ve yurt dışında yapılan ilgili araştırmaları inceleyerek araştırma konusu ile ilgili kuramsal bilgi edinmiştir. Araştırmacı, nitel araştırmayla ilgili çeşitli kaynaklar okuyarak ve bu konuda düzenlenen kurslara katılarak yetkinliğini geliştirmeye çalışmıştır.

Bu araştırmadaki araştırmacı rolü, görüşmecilere görüşme sorularını yöneltmek, görüşmecilerin verdiği cevapları ses kaydına almak, ses kaydını raporlamak, verileri analiz etmek olarak sıralanabilir. Veriler ses kayıtlarına dayandığından yorum veya eksik bilgi hataları bulunmamaktadır. 2 okul müdürü ve 5 öğretmen ses kaydı alınmasına izin vermedikleri için not alma tekniği kullanılmıştır. Bu araştırmada, araştırmacının araştırmacı kimliğinin yanında öğretmen kimliği de ön plandadır. Araştırmacının 13 yıllık sınıf öğretmenliği ve 2 yıllık okul müdür yardımcılığı geçmişi bulunmaktadır. Bu sebeple araştırmacı, katılımcıların kendilerini daha rahat hissetmeleri ve araştırmacıya güven duymalarını sağlamıştır. Ek olarak, araştırmacının uzun süreli mesleki deneyime ve rahatlığa sahip olması eğitimciden daha az tecrübe ve rahatlığa sahip olduğu araştırmacı rolüne geçişi, araştırma sürecinde göz önünde bulundurulmalıdır. Analiz sürecinde ve sonuçların raporlanmasında araştırmacının (a) geçmiş olumsuz yaşantıları ve gözlemleri (b) olası sonuçlar hakkındaki varsayımları ve (c) öğretmenlerin okul müdürlerinin mesleki etik davranışları hakkında sahip olduğu olumsuz yaşantılarının varlığına olan inancı dikkate alınmalıdır.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

Bu bölümde okul müdürleri ile öğretmenlerin mesleki etik kavramına ve okul müdürlerinin mesleki etik davranışları sergilemesine ilişkin görüşlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Her bir alt problemi analiz etmek üzere katılımcılara yöneltilen görüşme sorularına verilen yanıtlara önce tablolarda sunulmuş, daha sonra katılımcıların verdiği bazı yanıtlar doğrudan alıntı olarak verilmiştir. Örnekleme yer alan okul müdürleri “M”, öğretmenler ise “Ö” harfiyle gösterilmiştir. Örneğin birinci katılımcı okul müdürü “Ö-1” şeklinde sunulmuştur. İlgili alt problemlerin incelenmesi amacıyla her iki katılımcı grubun yanıtları tablolar ve alıntılarla ayrı ayrı sunulduktan sonra iki katılımcı grubun yanıtlarına tek bir tabloda karşılaştırmalı olarak yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Birinci alt problemde “Okul müdürleri ile öğretmenleri etik kavramını nasıl açıklamaktadırlar?” sorusu ele alınmıştır. Bu bölümde bu sorunun yanıtına ilişkin gerçekleştirilen içerik analizi sonucunda ulaşılan bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1.1. Okul müdürlerinin “etik” kavramına ilişkin görüşleri

21 okul müdürü ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen tema ve kategoriler Tablo 9’da açıklanmaktadır.

Tablo 9: Okul Müdürlerinin “Etik” Kavramına İlişkin Görüşleri

Temalar	Kategoriler	f	(%)
Toplumsal bakış açısı (f=11)	Evrensel kurallar bütünü	4	% 12,9
	Dinin ön gördüğü kurallar bütünü	3	% 9,7
	Kanun ve yönetmeliklere uygun davranma	3	% 9,7
	Felsefenin bir alanı	1	% 3,2
Bireysel bakış açısı (f=20)	Ahlak	8	% 25,8
	Dürüstlük ve doğruluk	3	% 9,7
	Saygı ve hoşgörü	2	% 6,5
	Ahlakın sorgulanması	1	% 3,2
	Vicdan	1	% 3,2
	Güven	1	% 3,2
	Eşitlik	1	% 3,2
	Sorumluluk	1	% 3,2
	Tarafsızlık	1	% 3,2
	Adalet	1	% 3,2

Tablo 9’da açıklandığı üzere okul müdürlerinin “etik” kavramına ilişkin görüşleri “toplumsal bakış açısı” (f=11) ve “bireysel bakış açısı (f= 20) olmak üzere iki tema

üzerinden açıklanmaktadır. “Toplumsal bakış açısı tüm dünyanın kabul ettiği “evrensel değerler ve kurallar”, “kanun ve yönetmelikler ile “dinin öngördüğü kurallar” üzerinden ele alınmıştır. “Bireysel bakış açısı” teması ise bireylerin sahip olduğu ve toplumdan bağımsız olarak bireyin kendisinde var olan etik ilkeler üzerinden etiği ifade etmişlerdir.

Tablo 9 incelendiğinde, okul müdürlerinin “etik” kavramına ilişkin toplumsal bakış açısı teması 4 kategoriden oluşmaktadır. “Bireysel bakış açısı” teması ise 10 kategoriden oluşmaktadır. Bu doğrultuda okul müdürlerinin etik kavramına ilişkin “toplumsal bakış açısı”na kıyasla “bireysel bakış açısı” temasına daha vurgu yaptıkları söylenebilir. “Toplumsal bakış açısı” temasına ilişkin kategoriler en yüksek frekansa sahip olandan en az frekansa sahip olana doğru şu şekildedir: “Evrensel kurallar bütünü” (f=4), “dinin ön gördüğü kurallar bütünü” (f=3), “kanun ve yönetmeliklere uygun davranma” (f=3) ve “felsefenin bir alanı” (f=1)

4.1.1.1. Okul Müdürlerinin Toplumsal Bakış Açısı Teması

Etik kavramına ilişkin “toplumsal bakış açısı” teması incelendiğinde, okul müdürlerinin bu kavramı daha çok “evrensel kurallar bütünü” (f=4), “dinin ön gördüğü kurallar bütünü” (f=3), “kanun ve yönetmeliklere uygun davranma” (f=3), “felsefenin bir alanı” (f=1) olarak tanımladıkları görülmektedir.

Evrensel kurallar bütünü: “Etik” kavramının toplumsal bakış açısı ile incelendiğinde, bazı okul müdürlerinin “etik” kavramını evrensel kurallar bütünü ile ilişkilendirdikleri görülmektedir ve düşüncelerini şöyle dile getirmişlerdir: “*Etik, uluslararası değer gören, kabul gören, insanları hepsinin maksimal düzeyde bağlayacak herkesin aynı düzeyde uyumasını zorunlu koşan, her tür tavır birliği, tutum birliği bence.*”(M-3), “*Milli manevi değerlerin daha evrensel halidir.*” (M-5), “*Etik dünyadaki kültürlerin bir üst basamağı medeniyettir. Medeniyetin ortak değerleridir bana göre etik (...) şimdi bizde gelenek görenekler var değil mi? Avrupa’da hristiyan kültürünün gelenek görenekleri var. Ama bunların batı kültürünün ve İslam kültürünün ortak değeri birleştiği zaman batı medeniyetinin de doğu medeniyetinin de başka bir deyişle hristiyan kültürünün de müslüman kültürünün de ortak alanda buluştukları şeyler bana göre etik değerler bütünüdür. Dünyadaki diğer kültürleri de katarsak, tüm kültürlerin kabul edilebilir, kullanılabilir ortak değerleridir etik kavramı.*” (M-9)

Dinin öngördüğü kurallar bütünü: Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği mezunu olan iki okul müdürü “etik” kavramını dinin öngördüğü kurallardan oluştuğunu görüşlerini şu şekilde belirtmişlerdir: “*Kur'an-ı Kerim’de bizden istenen, bir insandan*

istenen, norm Müslümanlar var, bütün ahlaki davranışlardır bana göre etik. Bu sadece dindarlarda değil dindar olmayanlarda da vardır etik.”(M-8), “Daha çok bizim kullandığımız kelime ahlak, onun karşılığında ama onu tam karşılıyor mu, karşılamıyor mu onu tartışıyorlar. Dolayısıyla ahlak kelimesine daha yakın bir kavram ama ahlak da dini boyutlu, yani ahlak kendini dinden alıyor.” (M-4)

Kanun ve yönetmeliklere uygun davranma: Elektrik-Elektronik Öğretmenliği mezunu olan bir okul müdürü “etik” kavramının mevcut olan kanun ve yönetmeliklere uygun davranmak olduğu görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: *“Etik; kurallara, kanun ve yönetmeliklere uygun olarak hareket etmek. İnsanlarla olan iletişimde kurallara ve şeylere dikkat ederek hareket etmek diyelim. Yani kurallar çerçevesinde hareket etmek.” (M-6)*

Felsefenin bir alanı: Felsefe mezunu olan bir okul müdürü “etik” kavramını felsefenin bir alanı olarak gördüğünü şu şekilde ifade etmiştir: *“Bize batıdan gelen felsefi bir kavram bu.” (M-3)*

4.1.1.2. Okul Müdürlerinin Bireysel Bakış Açısı Teması

“Etik” kavramına ilişkin “bireysel bakış açısı” teması incelendiğinde, okul müdürlerinin daha çok “ahlak” (f=8), “doğruluk ve dürüstlük” (f=3), “saygı ve hoşgörü” (f=2), “ahlakın sorgulanması” (f=1), “vicdan” (f=1), “güven” (f=1), “eşitlik” (f=1), “sorumluluk” (f=1), “tarafsızlık” (f=1) ve “adale”t (f=1) olarak tanımladıkları görülmektedir.

Ahlak: Bazı okul müdürleri “etik” kavramına ilişkin görüşlerini “ahlak” olarak tanımlamış olup görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: *“Etik kavramını herkes gibi ahlak üzerine temellendirebilirim.” (M-8), “Direkt ahlak geliyor aklıma. Ahlak derken etik kelimesini oturtmak için her şeyde ne yapıyorsanız ahlak çerçevesinde oturtulmuş bir şey anlamına geliyor.” (M-11), “Etik kavramı, genel ahlaki kurallara, manevi değerlere uygun davranışlar.”(M-18)*

Doğruluk ve dürüstlük: Bazı okul müdürleri “etik” kavramını doğru davranışlar sergileme ve dürüst olmakla temellendirmiş olup görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: *“Genel anlamda bir insan ahlaki olarak dürüst ve düzgün olmak zorunda. Yani bu eğitim alanında olsun, toplumsal bazda olsun, her alanda düzgün olmak zorunda, yani dürüst olmak zorunda.”(M-15), “Bana göre ahlak doğru davranma, doğruluk, ahlak.” (M-11), “Yani menfaat gözetmeden bir işin yapılması. Doğru oranla yapılması ve burada doğru olduğu için yapmak bir işi. Bence etikte en önemli ilke; bir şey doğru olduğu için onu yapmak. Evet. Menfaat için değil de doğru olduğu için onu yapmak.” (M-12)*

Saygı ve Hoşgörü: Türk Dili ve Edebiyatı bölümü mezunu olan bir okul müdürü “etik” kavramını insana duyulan saygı ile özdeşleştirmiştir ve görüşünü şu şekilde açıklamıştır: “İnsana duyulan saygıdır.” (M-14)

Ahlakın sorgulanması: Felsefe bölümü mezunu olan bir okul müdürü, etik-ahlak ve manevi değerler arasında insanların yaşadığı karmaşaya dikkat çekmektedir. Etik kavramını ahlak ile karıştırılmaması gerektiğini ve etiğin ahlaki ilkelerinin sorgulanması olarak ele alınması gerektiği görüşünü şu şekilde açıklamaktadır: “Etik genel anlamda ahlak ilkelerinin sorgulanmasıdır. Yani tam olarak ahlaki ilkelerin neler olacağının sorgulanıp benimsenmesi ya da ötelenmesidir. Yani araştırılması, bir anlamda ahlak üstü bir disiplin aslında. Felsefi bir disiplin aslında etik. Yani çok farklı, günlük dilde, hayatta herkes onu etik deyince eşittir ahlak, eş anlamlı görünür, aslında eş anlamlı değil yani. Hakikaten değiller, biz bunu anlatıyoruz çocuklara, değil yani, ama birçok davranış var biliyorsunuz, toplumun ahlak değerlerinin dayattığı ya da işte hazır bulduğumuz bir takım eylemler var, beklentiler var. Mesela diyor ki şu şunu, toplum senden şu şunu bekliyor, bazen insan sorguluyor, ya diyorsun bu niye ahlaki olarak değerlendirilmiş? Arada bunun ne alakası var diyorsun ahlakla. İşte burada yaptığın beyin jimnastiği var ya aslında etik bu. Yani onu sorguluyorsun, o davranışı. Hani bunun saygıya ya da başka bir şeye dayandırılmasını anlamsız buluyorsun. Akıl bize bunu söylüyor. İşte bilmece aslında bu, biliyor musunuz?” (M-10)

Vicdan: Bir okul müdürü ise “etik” kavramını insandaki vicdani ses olarak belirtmiş olup görüşünü şu şekilde dile getirmiştir: “İnsan olmanın gereğidir. Biz de o ahlaki ölçülere göre hem yaşarken hem de çalışırken uygulamamız gereken kurallar vardır. Vicdandır.” (M-21)

Güven: Bir okul müdürü etik kavramının güven duymayla eşdeğer olduğunu düşünüp görüşünü şu şekilde belirtmiştir: “Genel anlamda toplamdaki insani değerler benim için etik kavramını karşılıyor. Tabii, insanları toplum haline getirmede, iletişimde insanların bir coğrafyada yaşarken gösterdikleri saygı, güven, nezaket, eşitlik, adil olmak...” (M-14)

Eşitlik: Yine aynı okul müdürü etik kavramının bireylere eşit davranmayla eşdeğer olduğunu düşünüp görüşünü şu şekilde belirtmiştir: “İnsanlara eşit davranmadır...” (M-14)

Sorumluluk: Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi branşına sahip olan ve bu alanda doktora yapan bir okul müdürü ise “etik” kavramını bireylerin görev ve sorumluluklarını herhangi bir etki altında kalmadan yerine getirmesi olarak açıklamış ve görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: “İnsanın görevini ve sorumluluklarını yerine getirmesi olarak diyebilirim ve

bunları yerine getirirken de herhangi bir etki tesir altında kalmaması olarak söyleyebiliriz.”
(M-13)

Tarafsızlık: Türk Dili ve Edebiyat bölümü mezunu bir okul müdürü etik kavramını tarafsız olmanın gereği olduğunu düşünmesi görüşünü şu şekilde açıklamıştır: “(...) *tarafsız olmak demektir.*” (M-14)

Adalet: Yine aynı okul müdürü etik kavramını güven duymayla eşdeğer olduğunu düşünüp görüşünü tek bir kelimeyle belirtmiştir: “*Adalet...*” (M-14)

4.1.2. Öğretmenlerin “etik” kavramına ilişkin görüşleri

27 öğretmen ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen tema ve kategoriler Tablo 10’da açıklanmaktadır.

Tablo 10: Öğretmenlerin “Etik” Kavramına İlişkin Görüşleri

Temalar	Kategoriler	F	(%)
Toplumsal bakış açısı (f=10)	Toplum normları	5	% 14,7
	Kanun ve yönetmeliklere uygun davranma	2	% 5,9
	Karşılıklı anlayış ve işbirliği	1	% 2,9
	Hukuki olması	1	% 2,9
	Yaşam tarzı ve davranış	1	% 2,9
Bireysel bakış açısı (f=24)	Ahlak	6	% 17,6
	Dürüstlük ve doğruluk	5	% 14,7
	Saygı ve hoşgörü	3	% 8,8
	Adalet	3	% 8,8
	Eşitlik	2	% 5,9
	Ahlakın sorgulanması	1	% 2,9
	Karakter	1	% 2,9
	Sorumluluk	1	% 2,9
	Tutarlılık	1	% 2,9
	Vicdan	1	% 2,9

Tablo 10’da açıklandığı üzere öğretmenlerin “etik” kavramına ilişkin görüşleri “toplumsal bakış açısı” (f=10) ve bireysel bakış açısı” (f=24) olmak üzere iki tema üzerinden açıklanmaktadır. “Toplumsal bakış açısı tüm dünyanın kabul ettiği “evrensel değerler ve kurallar”, “kanun ve yönetmelikler” ile dinin öngördüğü kurallar” üzerinden ele almaktadırlar. “Bireysel bakış açısı” teması ise bireylerin sahip olması gereken etik ilkeler üzerinden etinin ne olduğunu açıklamaktadır.

Tablo 10 incelendiğinde, öğretmenlerin “etik” kavramına ilişkin toplumsal bakış açısı teması 5 kategoriden oluşmaktadır. “Bireysel bakış açısı” teması ise 10 kategoriden oluşmaktadır. Bu doğrultuda okul müdürlerinin etik kavramına ilişkin toplumsal bakış

açısına kıyasla “bireysel bakış açısı” temasına daha vurgu yaptıkları söylenebilir. “Toplumsal bakış açısı” temasına ilişkin kategoriler en yüksek frekansa sahip olandan en az frekansa sahip olana doğru şu şekildedir: “Toplum normları” (f=5), “kanun ve yönetmeliklere uygun davranma” (f=2), “karşılıklı anlayış ve işbirliği” (f=1), “hukuki olması” (f=1) ve “yaşam tarzı ve davranış” (f=1).

4.1.2.1. Öğretmenlerin Toplumsal Bakış Açısı Teması

“Etik” kavramına ilişkin “toplumsal bakış açısı” teması incelendiğinde, öğretmenlerin bu kavramı “toplum normları” (f=5), “kanun ve yönetmeliklere uygun davranma” (f=2), “karşılıklı anlayış ve işbirliği” (f=1), “hukuki olması” (f=1) ve “yaşam tarzı ve davranış” (f=1) olarak tanımladıkları görülmektedir. Örneğin öğretmenler şöyle demişlerdir:

Toplum normları: Bazı öğretmenler “etik” kavramının toplumun öngördüğü norm ve değerlere uygunluk olduğunu ve bunlara göre hareket edilmesinin önemini vurgulamış olup görüşlerini şu şekilde açıklamaktadırlar: *“Toplumsal belli bir kültüre sahip olduğunu düşünüyoruz, beraberinde getirdiği değerleri var toplumun ve davranışlara yansıttıkları normları var. Bunların ışığında, belli kuralların üstüne oturtulan olgulardır diye düşünüyorum etigi.”* (Ö-4), *“Toplum içinde birbirimize karşı olan davranışlarımızda, olması gerektiği gibi davranmak...”* (Ö-8)

Kanun ve yönetmeliklere uygun davranma: Bir rehber öğretmen mevcut kanun ve yönetmeliklere uygun davranmayı “etik” kavramıyla ilişkilendirmiş olup, görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: *“Ne yaparsak yapalım, kurallara uygun ve yapılması gerektiği şekilde yapmak, hakkıyla yapmak...”* (Ö-27)

Karşılıklı anlayış ve işbirliği: Büro Yönetimi ve Sekreterlik bölümü mezunu bir öğretmen “etik” kavramını insanların birbirlerine duyduğu anlayış ve birlikte işbirliği içerisinde olmalarının önemini belirten görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: *“İnsanların çalışma hayatında olsun ya da dışarıdaki diğer insanlara karşı davranışları olsun... karşılıklı anlayış içerisinde olması gerektiğini düşünüyorum (...) Karşılıklı işbirliği...”* (Ö-18)

Hukuki olma: Metalurji Teknolojileri öğretmeni “etik” kavramını bireylerin davranışlarının hukuksal boyutunun olmasıyla ilişkilendirmiş olup görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: *“Ahlaki değerler toplamı. İnsanların davranışlarında hukuki olması anlamında değerlendirilir.”* (Ö-6)

Yaşam tarzı ve davranış: Türk Dili ve Edebiyatı bölümü öğretmeni “etik” kavramını bireylerin düşüncelerinin yaşam tarzları ve davranışlara yansımalarının önemini vurgulayarak, görüşünü şu şekilde dile getirmiştir: “*İnsanın vicdanını esas alan bir yaşam tarzı ve davranış...*” (Ö-24)

4.1.2.2. Öğretmenlerin Bireysel Bakış Açısı Teması

“Etik” kavramına ilişkin “bireysel bakış açısı” teması incelendiğinde, öğretmenlerin etiği daha çok “ahlak” (f=6), “doğruluk ve dürüstlük (f=5), “saygı ve hoşgörü” (f=3), “adalet” (f=3), “eşitlik” (f=2), “ahlakın sorgulanması” (f=1), “karakter” (f=1), “sorumluluk” (f=1), “tutarlılık” (f=1) ve “vicdan” (f=1) olarak tanımladıkları görülmektedir. Örneğin öğretmenler şöyle demişlerdir:

Ahlak: Öğretmenlerin “etik” kavramını en çok “ahlak” ile tanımladıkları görülmüştür. Bazı öğretmenler görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: “*Etik kavramı ahlaki değerler bütünü.*” (Ö-9), “*Biz onu ahlakın felsefesi olarak tanımlıyoruz. İşte pratik felsefeden farklı olarak evrensel bir değerlendirme.*” (Ö-14)

Etik kavramına karşılık verilen cevapların bir kısmında etik kavramının ahlak kavramıyla karşılaştırıldığı görülmektedir. Etik kavramı denilince pek çoğunun aklına ahlak kavramı gelmekte ve bu şekilde açıklama yapmaktadırlar. Genel olarak etik kavramının ahlak kavramını da kapsayan şemsiye bir kavram olduğundan diğer açıklamalara daha az yer verilmiştir.

Doğruluk ve dürüstlük: Bazı öğretmenler “etik” kavramını doğru ve dürüst insan olma ve insanlara dürüst davranmanın önemini vurgulayarak görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: “*Etik bence dürüstlük (...) doğru davranması, dürüst olması, onu anlıyorum ben.*” (Ö-5), “*Etik kavramı dürüstlüktür benim için. Yani dürüst olmak.*” (Ö-10), “*Doğru dürüst ve güvenilir biçimde işini yapmayı etik olarak görüyorum. Bunun dışındaki her şey benim için etik olmayan davranışa giriyor. İşte de, günlük yaşamda da...*” (Ö-13), “*Etikle ilgili insanların doğru dürüst davranmadıklarını düşünüyorum. Hem davranışsal, hem birbirlerine, kişisel iletişim, her anlamda böyle.*” (Ö-15)

Saygı ve Hoşgörü: Bazı öğretmenler “etik” kavramını insanların birbirlerine saygılı ve hoşgörülü olmasıyla temellendirip, görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: “*Etik bence (...) saygı yani ben bu hükümde birleştiririm bunu. Karşı tarafa daha saygılı davranma mı diyeyim nasıl söyleyeyim, genel anlamda etik; insanların birbirlerine saygılı davranması.*” (Ö-5), “*Ahlaki kurallara uygun; saygı, sevgi, hoşgörünün olduğu yerde uygun davranışlar.*” (Ö-16), “*(...) Yani ben saygı çerçevesi diyeyim daha fazla (...) Benim için şu an ‘Saygı’*

çünkü daha fazlasını bulamıyorum ben etrafıma baktığımda, yani genel hayatımda da özel hayatımda da iş hayatımda da saygıdan fazlasını aramıyorum artık öyle diyeyim.” (Ö-17), “İnsanların çalışma hayatında olsun ya da dışarıdaki diğer insanlara karşı davranışları olsun, saygılı, belli bir saygı çerçevesi içerisinde.” (Ö-18)

Adalet: “Etik” kavramını adaletli olmakla eşdeğer tutan bazı öğretmenler görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: “*Etik, eşitlik ve adalet...*” (Ö-7), “*Etik kavramı (...) adalet[tir].*” (Ö-25), “*Adaletli olmak diye açıklayabilirim.*” (Ö-26)

Eşitlik: İki öğretmen görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “*Etik eşitlik olabilir...*” (Ö-7) , “*Etik kavramı, eşitlik[tir].*” (Ö-25)

Ahlakın sorgulanması: Bir öğretmen “etik” kavramını eski çağlardan bu yana iyi-kötü-doğru-yanlış düzleminde sorgulanıp araştırılan bir felsefe disiplini olduğu görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: “*Etik kavramı bildiğim kadariyle insanoğlu, var olduğu andan itibaren, doğru davranışın ne olduğunu araştırmaya adanmıştır kendini. Yani insanlar toplu halde yaşamaya başladıktan sonra, özellikle Antik Yunan’da felsefeyle uğraşan birçok filozof, iyi nedir, kötü nedir, doğru davranış hangisidir? Bunların üzerine kafa yormuştur. Çoğunlukla ahlakla karıştırılsa da etik, etik daha geniş bir şeyi ifade eder. Doğru davranış nedir? Yanlış davranış nedir? İyi nedir, kötü nedir?*” (Ö-1)

Karakter: Elektrik-Elektronik öğretmeni “etik” kavramının ahlakla eş değer tutulmasını yanlışlığını, etik ile ahlak’ın bambaşka iki kavram olduğunu, insanların karakterinin “etik” tanımını yapabilmeye önemli olduğu vurgusunu yaparak görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: “*Etik genel anlamda bizim ülkemizde aslında ahlakla eşdeğer olarak tarif ediliyor. Ama uluslararası düzeyde aslında karakter olarak tarif edilmesinin daha doğru olduğunu düşünüyorum. Çünkü şöyle; karakter zaten ortalama bir insan davranışı anlamında. Ne kendini daha düşük seviyede görmek ne de olduğundan çok yüksek seviyede görmek değil, ortalama insanın kendisine yakıştırabildiği bir tavır ve davranış bütünü olarak değerlendiriyorum (...)* Yani şimdi zaten karakter ifadesi insanın bireyselliği ile kendisine rol olarak bir ciddi tavır davranışların bütünü olarak değerlendiriyoruz yani ben karakter ifadesinin etik için daha doğru bir tabir olduğunu düşünüyorum ama dediğim gibi biraz daha evrensel bir bakış açısı bu. Ama ülkemizde çoğunlukla, büyük çoğunlukla, ahlak olarak tarif ediliyor. O şekilde. Meslek ile ilgili herhangi bir tavır ile ilgili ahlaki davranış olarak değerlendiriliyor. Ama sadece ahlak sınırları içerisine koymamak gerekir. Çünkü ahlak çerçevesi çoğu zaman çevresel etkenlerin, en azından bazı dogmaların içerisine girmesine de sebebiyet veriyor. Çünkü dinsel ayrım da, mesela birtakım insanlar tarafından inanç olarak

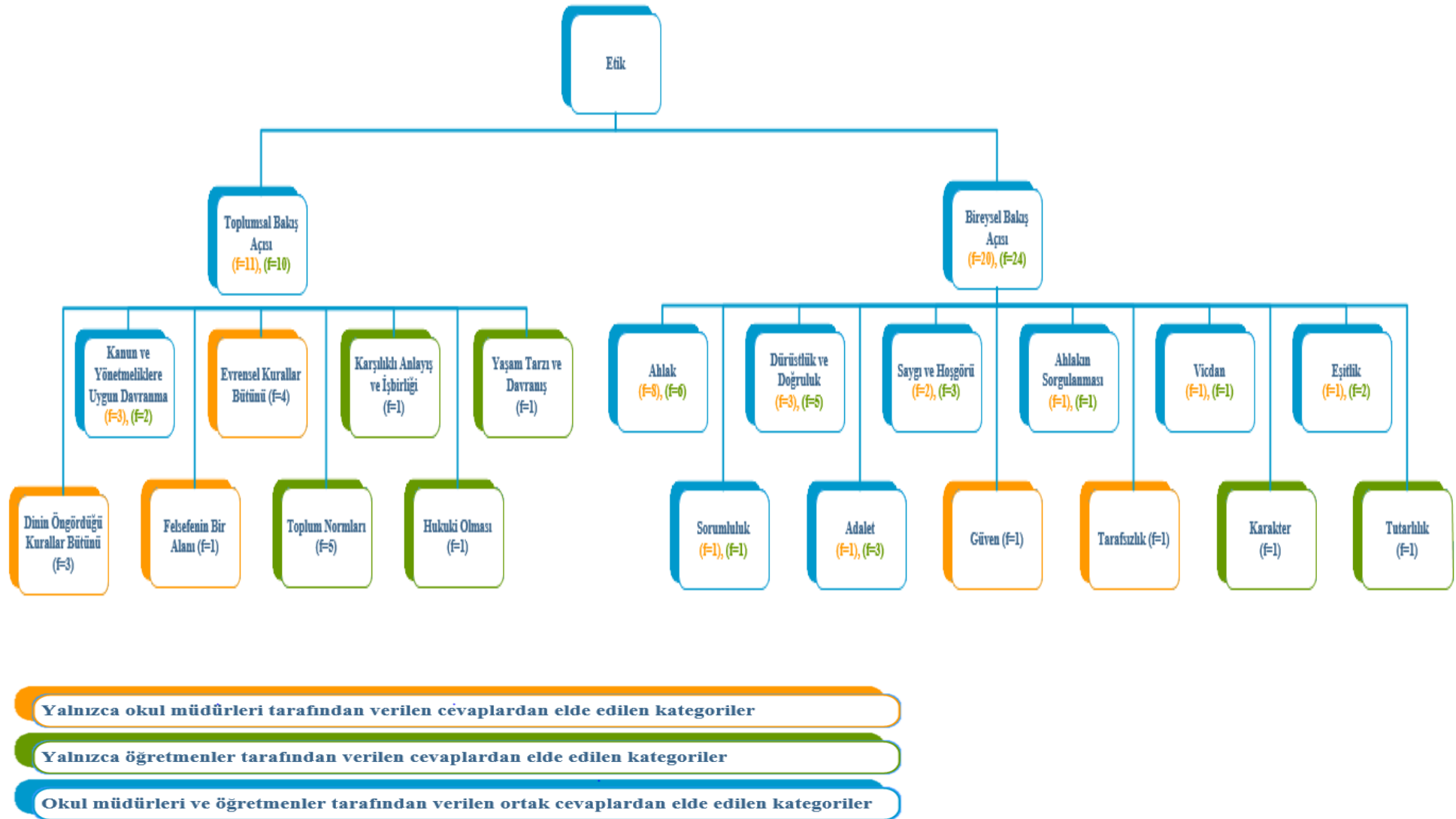
değerlendiriliyor ve bu baştan kabul ile ortaya konmuş bir şey. Ama insanın karakteri oluşurken her ne kadar birtakım doğmalar ve çevre etkenlerinin oluşturduğu ahlak tavırları devam etse bile zaman içerisinde bilimin bu ahlaki değerleri bir şekilde iç yüzünü ya da işte bilinmeyen yönlerini ortaya koyduğumuz zaman bazı şeylerin bu sefer sadece ahlak sınırları içerisinde bırakılmaması gerektiğinin ama bilimsel gerçeklerle beraber devam etmesi gerektiğinin daha doğru olduğunu düşünüyorum. O yüzden karakter ifadesinin etik için daha doğru olduğu kanısındayım.” (Ö-3)

Sorumluluk: Bir kimya öğretmeni sorumluluk duygusuna sahip olmanın ve yapılan tüm hareketlerde bu anlamda adım atmasının gereğini belirterek görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: *“Ailesel, davranışsal, insanların edindiği kazanımları topluma aktarması. Yani bulunduğu ortamda öğretmensin öğrencilerine, çalışma arkadaşlarına, işyerine, ailine, anne ya da baba isen çocuğuna, daha böyle toplu bir değer olarak tanımlayabilirim. Ya da temizlik işçisiysen mahalleyi en iyi şekilde temizleyeceksin. İyi bir semti güzel temizleyip, arka mahalleleri uyduruktan temizlemek değil yani. Anlatabiliyor muyum? Yaptığınız işte en iyisini hakkını vererek yapmak. Yani benim algıladığım bu.” (Ö-15)*

Tutarlılık: Bir matematik öğretmeni etik kavramını tutarlı olmakla eş değer olduğu görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: *“Etik kavramı, tutarlı olmaktır.” (Ö-10)*

Vicdan: Bir metalürji teknolojileri öğretmeni vicdanlı olmanın etik kavramını daha iyi belirten bir kelime olduğuna ilişkin görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: *“Ahlaki değerler toplamı. İnsanların davranışlarında daha vicdanlı olmasıdır.” (Ö-6)*

Şekil 7’de araştırmaya katılan okul müdürleri ve öğretmenlerin “etik” kavramına ilişkin görüşleri karşılaştırmalı olarak sunulmaktadır.



Şekil 7. Okul müdürleri ve öğretmenlerin “etik” kavramına ilişkin görüşleri

Şekil 7’de okul müdürlerin “etik” kavramına ilişkin görüşleri incelendiğinde; “toplumsal bakış açısı” temasında en çok “evrensel kurallar bütünü”, “dinin öngördüğü kurallar bütünü” ve “kanun yönetmeliklere uygun davranma” görüş bildirdikleri görülmektedir. “Bireysel bakış açısı” temasında okul müdürleri en çok “ahlak” ve “dürüstlük- doğruluğa” vurgu yapmışlardır.

“Etik” kavramına ilişkin öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde; bu grupta yer alan katılımcıların bu kavramı “Toplumsal bakış açısı” temasında en çok “toplum normları” ve “kanun ve yönetmeliğe uygun davranma” olarak açıkladıkları anlaşılmaktadır. Öğretmenler “Bireysel bakış açısı” temasında ise en çok “ahlak” ve “doğruluk-dürüstlük”e vurgu yapmışlardır.

Hem okul müdürleri hem de öğretmenler “Toplumsal bakış açısı” temasında “etik”i “kanun ve yönetmeliklere uygun davranma” olarak görmektedirler. “Bireysel” olarak incelendiğinde ise etik kavramını daha çok “ahlak” ve “dürüstlük ve doğruluk” olarak değerlendirmektedirler.

Her iki katılımcı grup “etik” kavramını daha çok bireysel bakış açısıyla değerlendirmişlerdir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

İkinci alt problemde “Okul müdürleri ile öğretmenlerin, mesleki etik kavramını nasıl açıklamaktadırlar?” sorusu ele alınmıştır. Bu bölümde bu sorunun yanıtına ilişkin gerçekleştirilen içerik analizi sonucunda ulaşılan bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.2.1. Okul Müdürlerinin Mesleki Etik Kavramına İlişkin Görüşleri

21 okul müdürü ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen tema ve kategoriler Tablo 11’de açıklanmaktadır.

Tablo 11: Okul Müdürlerinin “Mesleki Etik” Kavramına İlişkin Görüşleri

Tema	Kategori	F	(%)
Tutumsal açıdan mesleki etik (f=6)	Dürüstlük ve doğruluk	2	% 5,1
	Görev ve sorumluluk bilinci	2	% 5,1
	Güvenilirlik	1	% 2,6
	İletişim/açıklık	1	% 2,6
Davranışsal açıdan mesleki etik (f=33)	Mesleki norm ve kurallara uygun davranma	9	% 23,1
	Adil ve eşitlik davranma/Tarafsız olma	9	% 23,1
	Mesleği layığıyla yapma	7	% 17,9
	Nezakete gösterme/Saygılı ve hoşgörülü davranma	6	% 15,4
	Demokratik davranma	2	% 5,1

Tablo 11’de açıklandığı üzere okul müdürlerinin “mesleki etik kavramına ilişkin görüşleri “tutumsal açıdan mesleki etik” (f=6) ve “davranışsal olarak mesleki etik” (f= 33) olmak üzere iki tema üzerinden açıklanmaktadır. “Tutumsal olarak mesleki etik” teması, okul müdürlerinin sahip olması

gereken dürüst olma, etkili iletişim becerisi, tarafsız davranma gibi bireysel mesleki etik ilkeleri açıklamaktadır. “Davranışsal olarak mesleki etik” teması ise okul müdürlerinin mesleklerini icra ederken yönetmelik ve kanunlarca da vurgulanmış olan ve kendilerinden bu etik ilkelere uymalarının beklenildiği mesleki etik ilkeleri ifade etmektedir.

Tablo 11 incelendiğinde, okul müdürlerinin “mesleki etik” kavramına ilişkin tutumsal açıdan mesleki etik” teması 4 kategoriden oluşmaktadır. “Davranışsal olarak mesleki etik teması” ise 5 kategoriden oluşmaktadır. Bu doğrultuda okul müdürlerinin “tutumsal olarak mesleki etik” temasına kıyasla “davranışsal açıdan mesleki etik” temasına daha fazla vurgu yaptıkları söylenebilir. “Tutumsal açıdan mesleki etik” kavramına ilişkin kategoriler en yüksek frekansa sahip olandan en az frekansa sahip olana doğru şu şekildedir: “Dürüstlük ve doğruluk” (f=2), “görev ve sorumluluk bilinci” (f=2), “güvenilirlik” (f=1) ve “iletişim/açıklık” (f=1).

4.2.1.1.Okul Müdürlerinin Tutumsal Açıdan Mesleki Etik Teması

“Mesleki etik” kavramına ilişkin “tutumsal açıdan mesleki etik” teması incelendiğinde, okul müdürlerinin bunu daha çok “dürüstlük ve doğruluk” (f=2), “görev ve sorumluluk bilinci” (f=2), “güvenilirlik” (f=1) ve “iletişim/açıklık” (f=1) olarak tanımladıkları görülmektedir. Örneğin okul müdürleri şöyle demişlerdir:

Dürüstlük ve doğruluk: Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi branşına sahip bir okul müdürü mesleki etik kavramını dürüstlük ve doğruluğa önem vermayla ilişkilendirdiği görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: “*Şu anda biz okul müdürlüğü yapıyoruz. Adil, doğru, düzgün davranmak zorundasın. Dürüst davranmak zorundasın.*” (M-3)

Görev ve sorumluluk bilinci: Bazı okul müdürleri “mesleki etik” kavramını tutumsal açıdan “görev ve sorumluluk bilinci”nin üzerinde durmuşlar ve bu bilince sahip olmanın mesleki etik kavramını daha iyi açıkladığına ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: “*Meslekte denetleme en önemli mekanizma olmasına rağmen, denetim olmasa da insanın kendi üzerine düşen görevi hakkı ile yerine getirmesidir. Ben bir işi yaparken filan kişi beni denetliyor, filan kişi beni denetliyor düşüncesinden ziyade; bunu yapmam gerekiyor diye yapmak zorundayım. Eğer bu olmadığı sürede zaten verim olmaz. Çünkü en önemli şey; benim kendi şahsi görüşüm, iç denetimdir. Dış denetim değildir. Dışarıdan gelen baskı bir yere kadardır. Ama iç denetim olarak ben yapmam gereken işi yaparsam; hem mesleğimde faydalı olurum, hem yapmam gereken en iyi işi yapabilirim.*” (M-15), “*Mesleki etik kavramı, bir insanın yaptığı işin en iyisini yapmaya çalışması. Elinden gelenin en iyisi için uğraşması. Mesela biz öğretmeniz, idareciyiz. Bunu bir iş olarak değil de, artık bu işte göreve başladıktan sonra hiçbir bahane olmaksızın, işte şartlar, ekonomik gerekçeler, şunlar bunlar, onları bir tarafa bir köşeye bırakıp, öğrenci için en iyi ne yapılabilir, bize teslim edilen çocuklara nasıl faydalı olabiliriz, bütün enerjini bu konuya yöneltmek, bu konuda çalışmak. Okula geldiğin zaman,*

işyerine geldiğin zaman başka herhangi bir şeyle kafanı, aklını meşgul etmemek. Bütün enerjini yaptığın işe vermek. Aslında kısaca meslekte etik dediğimiz şey, insan çalıştığı işin en iyisini yapmak için uğraş vermesi, gayret göstermesi olarak özetleyebiliriz.” (M-21)

Güvenilirlik: İlahiyat mezunu olup da yüksek lisansını yine bu alanda yapmış olan bir okul müdürü “mesleki etik” kavramını açıklarken güvenilir insan olma yönündeki tutumlarının güvenilir bir ortam oluşturmadaki önemini vurgulayarak görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: *“Mesela arkadaş geldi diyor ki ‘Ben acil gitmem gerekiyor.’ değil mi? Bir de güven gerekiyor bakın. Şimdi mesele ben bu arkadaşla güvenmesem ‘Bana ne.’ derim. Üç kere bana böyle bir konu gelsin; üçünde de aldatıldığımı anlarsam dördüncü de ‘dur’ derim. O zaman en ufak bir şeyde de ne yaparım? ‘Olmaz’ derim. Güven de çok önemli.” (M-12)*

İletişim/Açıklık: Elektrik- Elektronik branşına sahip bir okul müdürü mesleki etik kavramını tutumsal açıdan iletişim kurma ve personele açık olmanın gerekliliği olarak açıklamış olup görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: *“(…) iletişimi güçlü bir şekilde davranışlar sergilemek...” (M-6)*

4.2.1.2. Okul Müdürlerinin Davranışsal Açıdan Mesleki Etik Teması

Mesleki etik kavramına ilişkin olarak davranışsal açıdan mesleki etik temasını okul müdürlerinin daha çok , “mesleki norm ve kurallara uygun davranma” (f=9), “adalet, eşitlik davranma ve tarafsız olma” (f=9), “mesleği layığıyla yapma” (f=7), “nezaket gösterme/saygılı ve hoşgörülü davranma” (f=6)ve “demokratik davranma” (f=2) olarak tanımladıkları görülmektedir. Örneğin okul müdürleri şöyle demişlerdir:

Mesleki norm ve kurallara uygun davranmak: Bu doğrultuda iki okul müdürü “mesleki etik” kavramına davranışsal açıdan mesleki kurallara ve normlara uygun davranışlar sergilemenin önemi üzerinde durmuş olup görüşlerini şu şekilde açıklamışlardır: *“(…) kurallara uygun olarak hareket etmek...” (M-6), “Mesleki etikte, yetkin ve etkin olduğumuz alanları mevzuata uygun olarak kullanmak. Mevzuattan kastım çok disipline edici, otoriter bir kullanmadan bahsetmiyorum. İçinde esneklik olan ama mevzuatı aşmayan esneklik olan bir etikten bahsediyorum.” (M-7), “(…) ben bir öğretmen olarak, okul yöneticisi olarak bazı şeyleri emrediyor, ilkeler. Diyor ki, ‘Şunları şunları şunları yapmayacaksın’ ya da işte bana ne yapıyor? Rehberlik ediyor. İşimi kolaylaştırıyor. Yani ‘Şu şu şu davranışlara uyacaksın’ Peki ne oluyor böyle uyunca? Rehberlik ettiği zaman bizi belli davranış tarzına [yöneltiyor]. Düzenli bir davranış ortaya çıkıyor.” (M-10), “(…) Yani görevini yaparken ilgili kurallar, kanunlar çerçevesinde görevini yerine getirmesi olarak açıklayabiliriz.” (M-13)*

Adil ve eşit davranma/Tarafsız olma: Bazı okul müdürleri mesleki etik kavramını davranışsal açıdan adil ve eşit davranma ve tarafsız olmayla ilişkilendirmiş olup görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: *“Adaletli olmak zorundasın bir kere bizim işte öğrenci bazlı olduğumuz için öğrencilere adaletli davranmak zorundayız her konuda.” (M-3), “Öğretmenlerin gönlüne hitap edebilme ve herkese adil davranma. Ben eşit davranma olarak değerlendirmiyorum. Her eşitliğin de adalet*

olduğuna inanmıyorum. Bazen eşit davranmak adaletsizliği de gerektirebiliyor. O yüzden adaletli davranma olarak değerlendiriyorum.” (M-18), “Mevzuatla birlikte ya da mevzuatı işler hale getirirken insani değerleri de kullanabilme. Yaptığınız işte tarafsız olma...” (M-14)

Mesleği layığıyla yapmak: Bir diğer okul müdürü “mesleki etik” kavramını tanımlarken bir işi hakkını vererek, en doğru ve en düzgün bir biçimde yapılmasını vurgulamış ve görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: *“Mesleğini güzel bir şekilde yapmak, en layığıyla [yapmak] bana göre. Mesleki etik budur. Ben kendi mesleğim açısından düşündüğüm zaman benim burada görevim ne? Okul müdürü okul müdürünün görevi neyse hepsini yapmam lazım. Başkasına havale etmemem lazım.” (M-21), “Mesleki etik kavramı, bir insanın yaptığı işin en iyisini yapmaya çalışması.” (M-21)*

Nezaket gösterme/Saygılı ve Hoşgörölü olma: Bazı okul müdürleri mesleki etik kavramına ilişkin görüş bildirirken okuldaki diğer personellere karşı nezaket göstererek saygılı ve hoşgörölü davranmanın önemi üzerinde durmuş olup görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir: *“Mesleki etik kavramını da şöyle söyleyeyim; her mesleğin belli kuralları vardır ama her mesleği yaparken de bütün toplumun katmanlarının kullandığı ortak değerler vardır. Mesela saygı. Tıpta da esastır, eğitimde de esastır, siyasette de esastır. İşte onların ortak kullanımıdır.” (M-9), “(...) nazik olma, karşınızdaki kişiyi hiçbir anlamda incitmeme. Hem duygusal anlamda.” (M-14), “(...) özeline saygı göstermek. Başka ne diyeyim? [Diğerlerinin] İnançlarına, değerlerine saygı göstermek. Bireyin özelliklerini meslekte ön plana çıkartmak. Hangi bireyde hangi özellik varsa ona saygı duyup onu ön plana çıkartması. Kardeşçe yaşanacak bir ortam hazırlamak, meslekte öğretmenin görevi budur diye düşünüyorum.” (M-16)*

Demokratik davranma: Bir okul müdürü mesleki etik kavramını davranışsal açıdan ele almış, tüm personele karşı demokratik davranışlar sergilemenin önemi üzerinde durmuş ve bu konudaki görüşünü şöyle açıklamıştır: *“Mesleki etik kavramını da demokratik yönetim gibi genel geçer kavramlar üzerine oturtmayı doğru buluyorum. Ekstra farklı bir, yani herkesten farklı bir yaklaşımım yoktur.” (M-8)*

4.2.2. Öğretmenlerin Mesleki Etik Kavramına İlişkin Görüşleri

27 öğretmen ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen tema ve kategoriler Tablo 12’de açıklanmaktadır.

Tablo 12: Öğretmenlerin “Mesleki Etik” Kavramına İlişkin Görüşleri

Tema	Kategori	f	(%)
Tutumsal açıdan mesleki etik (f=11)	Dürüstlük ve doğruluk	4	% 10,3
	Görev ve sorumluluk bilinci	4	% 10,3
	Güvenilirlik	1	% 2,6
	Mesleği sevmek	1	% 2,6
	İletişim/açıklık	1	% 2,6
Davranışsal olarak mesleki etik (f=28)	Adil ve eşit davranma/Tarafsız olma	8	% 20,5
	Mesleki norm ve kurallara uygun davranma	7	% 17,9
	Nezakete gösterme/Saygılı ve hoşgörülü davranma	5	% 12,8
	Mesleği layığıyla yapma	5	% 12,8
	Mesleki yeterliliğe sahip olma	3	% 7,7

Tablo 12’de açıklandığı üzere öğretmenlerin “mesleki etik” kavramına ilişkin görüşleri tıpkı okul müdürleri gibi “tutumsal açıdan mesleki etik” (f=11) ve “davranışsal olarak mesleki etik” (f=28) olmak üzere iki tema üzerinden açıklanmaktadır. “Tutumsal olarak mesleki etik” teması, okul müdürlerinin sahip olması gereken dürüst olma, etkili iletişim becerisi, tarafsız davranma gibi mesleki etik ilkeleri açıklamaktadır. “Davranışsal olarak mesleki etik” teması ise okul müdürlerinin mesleklerini icra ederken, yönetmelik ve kanunlarca da vurgulanmış olan ve kendilerinden bu etik ilkelere uymalarının beklenildiği mesleki etik ilkeleri ifade etmektedir.

Tablo 12 incelendiğinde, öğretmenlerin “mesleki etik” kavramına ilişkin “tutumsal açıdan mesleki etik” teması 5 kategoriden oluşmaktadır. “Davranışsal olarak mesleki etik” teması ise 5 kategoriden oluşmaktadır. Bu doğrultuda öğretmenlerin “tutumsal olarak mesleki etik” temasına kıyasla “davranışsal açıdan mesleki etik” temasına daha fazla vurgu yaptıkları söylenebilir. “Tutumsal açıdan mesleki etik” kavramına ilişkin kategoriler en yüksek frekansa sahip olandan en az frekansa sahip olana doğru şu şekildedir: “dürüstlük ve doğruluk” (f=4), “güvenilirlik” (f=1), “mesleğini sevmek” (f=1) ve “iletişim/açıklık” (f=1).

4.2.2.1. Öğretmenlerin tutumsal açıdan mesleki etik teması

“Mesleki etik” kavramına ilişkin “tutumsal açıdan mesleki etik” teması incelendiğinde, öğretmenlerin kavramı daha çok “dürüstlük ve doğruluk” (f=4), “görev ve sorumluluk bilinci” (f=4), “güvenilirlik” (f=1), “mesleğini sevmek” (f=1) ve “iletişim/açıklık” (f=1) olarak tanımladıkları görülmektedir.

Dürüstlük ve doğruluk: “Dürüstlük ve doğruluk” kategorisine ilişkin görüşler incelendiğinde bazı öğretmenlerin gerek insan ilişkilerinde gerekse yaptıkları işte dürüst ve doğru olmanın önemini vurgulamış ve görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: “İnsanların karşısındaki insanlara karşı dürüst olması.” (Ö-6), “Yaptığı iş ne olursa olsun, dürüstçe, işinin gereğini yerine getirmeye çalışmak.” (Ö-20)

Görev ve sorumluluk bilinci: Bazı öğretmenler mesleki etik kavramına ilişkin görev ve sorumluluk bilincinin önemi üzerinde durmuştur ve görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: “Ben mesela kendi dersimle, branşım ile ilgili yaptığım çalışmalarda [işin] hakkını vermeye çalışırım. Öyle (...) Yani [yaptığım işin] hakkını vermeye çalışırım, derslerime zamanında girer çıkarım.” (Ö-2), “Bir sorumluluk varsa üzerinizde, bunu eksik bırakamayız. Tam anlamıyla yapmak olarak algılarım ben bunu. Yeri geldiği zaman elini taşın altına koymaktır bu, yeri geldiği zaman sorumluluk alabilmektir. Örnek veriyorum sınıfın içerisinde lambalar yanıyorsa bunu kapatmak iş ahlakıdır. Çünkü bu okulda her şey biz öğretmenlerden de sorulur, sadece müdür yardımcılardan veya hademelerden değil. Yerine göre inisiyatif alabilmektir. İş ahlakından kast ettiğim şey bu. Sahiplenmektir, işi sahiplenmektir her bakımdan.” (Ö-9)

Güvenilirlik: Bir öğretmen tutumsal açıdan mesleki etik temasına ilişkin olarak güvenilir bir insan olabilmenin önemine değinmiş ve bunu şu şekilde tek bir kelimeyle tanımlamıştır: “Güvenilir [olmaktır].” (Ö-21), “Tabi her mesleğin etik kavramı daha farklıdır. Bir doktorunki de, öğretmeninki de. Bazı sırlar vardır, söylenmemesi gereken şeyler.” (M-19)

Mesleğini sevmek: Elektrik elektronik öğretmeni mesleki etik kavramını tutumsal açıdan “mesleği sevmek” ile bağdaştırmış ve bireylerin sosyal devlet içinde geçim kaygısı sebebiyle sevmedikleri işi yapmalarından çok sevdikleri mesleği yapmalarının önemini vurgulamış olup, görüşünü şu şekilde açıklamıştır: “Temel anlamda nedir? İnsanlığın doğru gördüğü ve sevdiği bir şeyi yapmak olması gerekiyor iş. Ama ülkemizin geçim şartları ve sosyalite bakımından zayıf olması, yani ne kadar bizim anayasamız sosyal devlet olarak bizi tarif etse bile, insanların geçim kaygıları sürekli ön planda olduğu için, birinci öncelik olarak insan[lar] hayatlarını sürdürebilmek için yaptıkları işe meslek tabiri olarak bir tanımlama getiriyorlar. Ama bunun asıl doğrusu sosyal devlet anlayışının yüksek olduğu yerlerde insanlar sadece para kazanmak ya da sadece geçimlerini sürdürmek için çalışmak zorunda kalmayıp aynı zamanda sevdiği işleri yapabilme imkânına kavuşabilseler belki de çok daha mutlu insanlar topluluğu haline gelme şansı yakalanır. Yani sosyal devlet örgütü uygun şekilde bunları tasarladığı zaman insanların geçim kaygısıyla istemedikleri, sevmedikleri işlerde çalışmak zorunda kalmadıkları zaman, yani hayatla ilgili bir güvence koşturması yapmadıklarında, kendi sevdikleri işleri gerçekten yaptıkları zaman çok daha verimli, çok daha başarılı ve hem çevresi için hem de insanlık için daha başarılı işler yapabileceklerini düşünüyorum.” (Ö-3)

İletişim/açıklık: Bir Tarih öğretmeni düşüncesini şu şekilde belirtmiştir: “Mesleki etikte de öğretmenlerin birbirleriyle olan iletişimi, idarenin öğretmenlerle olan iletişimi bunlarda saygı çerçevesi içinde gerekli kurallara uyarak yapılması gereken.” (Ö-17)

4.2.2.2. Öğretmenlerin davranışsal açıdan mesleki etik teması

Mesleki etik kavramına ilişkin olarak davranışsal açıdan mesleki etik teması incelendiğinde, öğretmenler daha çok “adil ve eşit davranma/tarafsız olma” (f=8), “mesleki kurallara/normlara uygun

davranma” (f=7), “nezaket gösterme/saygılı ve hoşgörülü davranma” (f=5), “mesleği layığıyla yapma” (f=5) ve “mesleki yeterliliğe sahip olma” (f=3) olarak tanımladıkları görülmektedir. Örneğin öğretmenler şöyle demişlerdir:

Adil ve eşit davranma/tarafsız olma: Bazı öğretmenlerin meslek etiğini okulun tüm paydaşlarına karşı adil ve eşit davranılması bununla birlikte tarafsızlığın da korunulması gerektiğine ilişkin öğretmen görüşlerinden bazıları şu şekildedir: *“Meslek yasalarına uygunluk. Aynı şekilde insanın vicdanına uygunluğu, yaptığı işi yaparken vicdanı eğer rahatsa, ortalama vicdan normlarına göre rahat edebiliyorsa, meslek etiğini bu şekilde tanımlayabiliriz.”* (Ö-12), *“Adil ve eşit olma vasfına sahip olmalılar. Çünkü yaşanan gerçeklik [şu:] Her siyasal iktidar değişikliğinde kendi taraftarlarını idari makamlara getirerek onların güdümünde de yönlendirmesinde bir idareci profili yaratılmakta. Bu da özellikle siyasal veya sendikal anlamda kendi yandaşı olanları kayırma, onlara avantajlar sağlama; farklı düşünenlere, daha muhalif olanlara ya da çeşitli yanlışlıkları dillendirenlere karşı amirlik pozisyonlarını kullanabilme durumu yaşanabilmekte mesleğimizde. Mobbing dediğimiz kavram ya da buyurgan, ben bilirimci, keyfiyetçi olunabilmekte. İşlerine geldiğinde mevzuata sığınabilen ama işlerine geldiğinde de mevzuatı göz ardı eden davranışlar söz konusu olabilmekte.”* (Ö-24)

Mesleki norm ve kurallara uygun davranma: Bu kategoride yer alan görüşler incelendiğinde, bir öğretmen sözü edilen kavramı meslekteki uyulması gereken kurallar ve normlarla özdeşleştirmiş olup görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: *“Mesleki etik kavramı, özellikle de modern dünyada, profesyonel işlerimizle ilgili uymamız gereken kuralları tanımlıyor diyebiliyorum. Yani şey örneğini vereyim ben sana hemen çok açıklayıcı olsun: Bu kopyalanan koyun örneğini vereyim (...) İnsanoğlu kendini geliştirdikçe, modernleştikçe, teknolojide, tıpta ilerledikçe birtakım sorunlar da ortaya çıkıyor.”* (Ö-1)

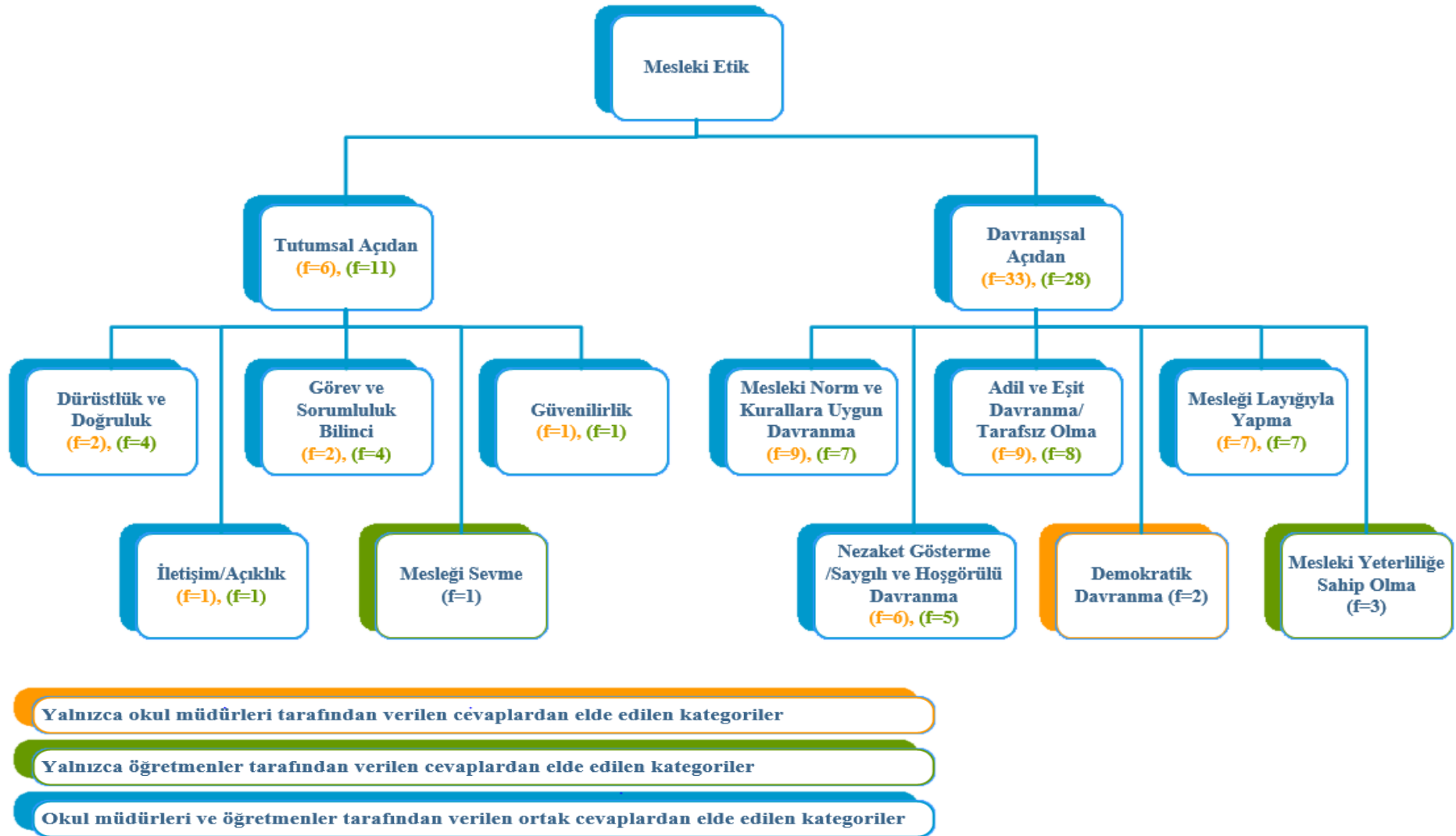
Nezaket gösterme/saygılı ve hoşgörülü davranma: Bazı öğretmenler mesleki etik kavramını davranışsal açıdan irdelemiş ve bireylerin nazık, saygılı ve hoşgörülü davranmalarının önemini belirterek şunları ifade etmişlerdir: *“Saygı çerçevesinde [davranmaktır] tabi birbirimize. O şekilde söyleyebilirim.”* (Ö-5), *“Mesleki etik kavramı da iş ortamında, yani aynı iş yerini paylaşan insanların birbirlerine her türlü anlayış göstermeleri gerektiğini düşünüyorum. En azından empati becerilerini geliştirmeleri gerektiğini düşünüyorum. Hani insanları zora koştuktan yana değil de onları anlamaya çalışmaktan yana olmaları gerektiğini düşünüyorum. Tabi bu zaten sağlandığı sürece iş yerinde her türlü iş ve işlemlerin kolay ve rahat bir şekilde ilerleyebileceğini, karşılıklı saygı ve sevginin her zaman devam edebileceğini düşünüyorum.”* (Ö-18)

Mesleği layığıyla yapma: Bu doğrultuda bazı öğretmenler mesleği en iyi şekilde yerine getirmenin, yani layığıyla yapmanın önemini vurgulamışlar ve düşüncelerini şu şekilde ifade etmişlerdir: *“Liyakat sahibi olmak derim.”* (Ö-26), *“Temizlik işçisiysen mahalleyi en iyi şekilde*

temizleyeceksin. İyi bir semti güzel temizleyip, arka mahalleleri uyduruktan temizlemek değil yani. Anlatabiliyor muyum? Yaptığınız işte en iyisini hakkını vererek yapmak. Yani benim algıladığım bu.”(Ö-25)

Mesleki yeterliliğe sahip olma: İki rehber öğretmen mesleki etik kavramına ilişkin düşüncelerini davranışsal açıdan değerlendirmiş, bireylerin mesleki yeterliliğe sahip olmasının ve buna uygun davranışlar sergilemenin önemini vurgulamış olup görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: *“Her mesleğin kendi yapma biçimleri ve yeterlilikleri vardır ve bunları gerçekleştirebilmesi için de bir etiğinin olması gerektiğini düşünüyorum. Etik dediğimiz şey de, sınırların olması gerektiğini düşünüyorum. Yapılma biçiminin belirlenmesi.” (Ö-23)*

Şekil 8’de araştırmaya katılan okul müdürü ve öğretmenlerin “Mesleki Etik” kavramına ilişkin görüşleri bir arada sunulmuştur.



Şekil 8. Okul müdürleri ve öğretmenlerin “mesleki etik” kavramına ilişkin görüşleri

Şekil 8’de okul müdürleri ile öğretmenlerin “mesleki etik” kavramına ilişkin görüşleri “tutumsal açıdan mesleki etik” ve “davranışsal açıdan mesleki etik” olmak üzere iki tema üzerinde açıklanmıştır.

Okul müdürleri, “davranışsal açıdan mesleki etik” temasına daha çok yoğunlaşmış olup, mesleki norm ve kurallara uygun davranma, adil ve eşit davranma ile tarafsız olmanın önemini daha sık vurgulamışlardır. “Tutumsal açıdan mesleki etik” temasında ise dürüstlük ve doğruluğun gereği ile birlikte görev ve sorumluluk bilincinin önemi üzerine durmuşlardır.

Öğretmenler ise, “davranışsal açıdan mesleki etik” temasına yoğunlaşmış olup, mesleki norm ve kurallara uygun davranışlar sergileme, adil ve eşit davranma ile tarafsız olmanın önemini vurgulamışlardır. “Tutumsal açıdan mesleki etik” temasında ise öğretmenler dürüstlük ve doğruluğun gereği ile birlikte görev ve sorumluluk bilincinin önemi üzerine durmuşlardır.

Bu anlamda hem okul müdürleri hem de öğretmenler birbirleri hemen hemen aynı ve benzer görüşleri ifade etmişlerdir. Farklı olarak öğretmenler “Tutumsal açıdan mesleki etik” temasına ilişkin olarak “mesleği sevmek” kategorisini eklemişlerdir. “Davranışsal açıdan mesleki etik” teması altında incelediğimizde okul müdürleri öğretmenlerden farklı olarak demokratik davranışlar sergilemenin önemine değinmişlerdir. Öğretmenler ise aynı tema üzerinden “mesleki yeterliliğe sahip olma”yı mesleki etik kavramıyla özdeşleştirmişlerdir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan "Okul müdürleri ile öğretmenlerin okul müdürlerinin hangi mesleki etik davranışlara sahip olması gerektiğine ilişkin görüşleri nasıldır?"ı açıklamak üzere yapılan analiz sonuçları Tablo 13 ve Tablo 14’te gösterilmektedir. Bu doğrultuda okul müdürleri ve öğretmenlere “Sizce okul müdürleri hangi mesleki etik davranışlara sahip olmalıdır? Bu şekilde düşünmeniz gerekçelerini açıklar mısınız?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlar içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiş, ortaya çıkan tema ve kategoriler sırasıyla açıklanmıştır. Temalar, Aydın (1997)’in *“Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma (Ankara İli Örneği)”* isimli çalışmasındaki altı alt boyuttan esinlenerek oluşturulmuştur.

4.3.1.Okul müdürleri, bir okul müdüründe olması gereken mesleki etik davranışları nasıl açıklamaktadır?

21 okul müdürü ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen tema ve kategoriler Tablo 11’de açıklanmaktadır.

Tablo 13: Okul Müdürlerinin Sahip Olması Gereken Mesleki Etik Davranışlara İlişkin Okul Müdürlerinin Görüşleri

Tema	Kategori	f	(%)
Sorumluluk (f=32)	Mesleki yeterliliğe sahip olma	10	% 11,1
	Kuruma bağlı olma	9	% 10,0
	Vizyon sahibi olma/Yeniliğe açık olma	4	% 4,4
	Rehber ve lider olma	4	% 4,4
	Mesleği severek yapma	2	% 2,2
Hoşgörü (f=19)	Mevzuat ve yönetmeliğe uygun davranma	2	% 2,2
	Kamu yararını gözeterek çalışma	1	% 1,1
	Nezaket gösterme/Saygılı ve hoşgörülü davranma	9	% 10,0
	Açıklık/Bilgi paylaşımı ve iletişimi güçlü olma	7	% 7,8
Adalet (f=17)	Empati kurma	3	% 3,3
	Adil ve eşit davranma/Tarafsız olma	16	% 17,8
	Emeğin hakkını verme	1	% 1,1
	Güvenilir olma	6	% 6,7
	Doğru ve dürüst davranma	5	% 5,6
Dürüstlük (f=13)	Tutarlı davranma	2	% 2,2
Demokrasi (f=9)	Demokratik, özgür ve eleştirel düşünme ortamı sağlama	9	% 10,0

Tablo 13'te açıklandığı üzere okul müdürlerinin kendilerinde olması gereken mesleki etik davranışlarına ilişkin görüşleri sırasıyla sorumluluk (f=30), hoşgörü (f=19), adalet (f=17), dürüstlük (f=13), demokrasi (f=9) olmak üzere beş tema üzerinden açıklanmaktadır. “Sorumluluk” temasında okul müdürlerinin yaptıkları görevi mesleki donanım ve yeterliliğe sahip olmasını, vizyon ve misyon sahibi olmasını, rehberlik edebilmesini, mesleğini sevip kamu yararlarını gözetmesini içermektedir. “Adalet” temasında okul müdürlerinin tüm çalışanlarına gerek yükümlülükler gerek sorumluluklar gerekse faydaları eşit bir şekilde dağıtmasını içermektedir. “Dürüstlük” temasında ise, okul müdürlerinin sözlerine ve doğru davranışlara bağlı kalarak okuldaki beklentileri gerçekleştirmesi ve çalışanlarına doğru bilgiler vererek çalışanlarına samimi bir ortam yaratarak haklarını korumalarına yardımcı olmalarını içermektedir. “Demokrasi” temasında ise, çalışan tüm personellerine birey olarak değer veren, insanların kişiliklerinin eksiksiz bir biçimde geliştirmelerine dayanak sağlamalarını, özgür bir ortamda kendilerini ifade edebilmelerini içermektedir. “Hoşgörü” temasında ise, okul müdürlerinin saygılı ve hoşgörüye dayanan bir iletişim kurmalarının gerekliliği üzerinde durmaktadır.

Tablo 13 incelendiğinde, okul müdürlerinin mesleki etik davranışlara ilişkin görüşleri incelendiğinde “sorumluluk” teması 7, “hoşgörü” teması 3, “adalet” teması 2, “dürüstlük” teması 3, “demokrasi” teması 1 kategoriden oluşmaktadır. Bu doğrultuda okul müdürlerinin en fazla “sorumluluk” teması adı altındaki davranışlara vurgu yaptığı görülmektedir.

4.3.1.1.Sorumluluk

Okul müdürlerinin mesleki etik davranışlarının neler olduğuna ilişkin “sorumluluk” temasına ait kategoriler en yüksek frekanstan en düşük frekansa doğru şu şekilde sıralanmaktadır:”Mesleki yeterliliğe sahip olma” (f=10), “kuruma bağlılık” (f=9), “vizyon sahibi olma/yeniliğe açık olma” (f=4), “rehber ve lider olma” (f=4), “mevzuat ve yönetmeliğe uygun davranma” (f=2), “mesleğini severek yapma” (f=2) ve “kamu yararını gözetme”dir (f=1).

Mesleki yeterliliğe sahip olma: İki okul müdürü “sorumluluk” temasına ilişkin bir okul müdüründe olması gereken etik davranışlar içinde mesleki yeterliliğe ve bu yeterliliğe uygun davranışlar sergilemenin önemli olduğunu vurgulayarak görüşlerini şu şekilde açıklamışlardır: “(...) Tabii, yeterlilik.” (M-10) , “Bir okul müdürleri yaptıkları işi profesyonelce yapacak donanımına sahip olmalı. Bilgi anlamında. Bir bilgi anlamında donanımlı olmalı...” (M-16)

Kuruma bağlı olma: Felsefe branşına sahip olan bir okul müdürü, okul müdürlerinde olması gereken etik davranışlara ilişkin olarak kuruma ve mesleklerine bağlı davranışlar sergilemenin önemi üzerinde durmuş ve düşüncesini şu cümle ile ifade etmiştir: “(...) idarecinin mesleğine bağlı olması ya da mesleğini sevmesi. Mesleğine bağlılığı.. Tabii mesleğine bağlılık. Bağlılık çok önemlidir. Yani mesleğe bağlı bir insan kendinden beklenen etik ilkeleri zaten yerine getirecektir.” (M-10)

Vizyon sahibi olma/yeniliğe açık olma: Bu kategoriye ilişkin görüşler incelendiğinde bazı okul müdürleri, okul müdürlerinin sahip olması gereken mesleki etik davranışlardan yeniliğe açık olması ve vizyon sahibi olmasına ve bu doğrultuda gerekli davranışlarda bulunmanın geleceği çok iyi planlayarak gerekli olan vizyona sahip olmanın da önemini vurgulayarak görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: “Okul müdürü dünyanın etik değerleriyle bağdaşık olmalı, dünyayı takip etmeli. ‘Bir olayı sonlandırdık, artık bu iş bitti.’ dememeli. Çünkü dünya akşamdan sabaha değişiyor, gelişiyor. Tabii ki dünya teknolojik olarak, üretim olarak geliştiği için her gün etik değerler de değişiyor. O dünyanın yakaladığı etik değerlerle yarışır olmalıdır okul müdürü...” (M-9), “Geleceği çok iyi planlamaları gerekiyor. Ama önce görmeleri gerekiyor, yani şeyi takip edecekler. Nedir o? Ama basın, ama televizyon. Yani takip edecekler. Çünkü 3 sene sonra karşınıza çıkacak olan şeyleri 3 sene sonra kucağınızda bulduğunuzda hiçbir şey yapamıyorsunuz. Ama şimdiden gerek bakanlığın söylemleri, gerekse eylem planları yayınlıyor bakanlığımız. Gerek çalıştaylar, gerek stratejik planlamalarda, ona bakarak [okul müdürü]kendi okuldaki durumunu, pozisyonunu alması gerekiyor. Hazırlık yapması gerekiyor. Yoksa hani ‘Ben buraya müdür oldum, 5 sene sonra zaten yokum. Odayı doldurayım, buradan dışarı çıkmayım. Kimse bana bir şey demez; suya sabuna dokunmayım’ dersiniz, süreci geçirirsiniz. Ama okula bir şey katmazsınız. Sadece kendiniz var olanı sürdürürsünüz. Yani bir tek yukarıya çıkarmak gibi bir çabanız olmadığı zaman, bu zor.” (M-15), “Vizyon sahibi olmalı.” (M-18)

Rehber ve lider olma: Bu kategoriye ilişkin görüşler incelendiğinde okul müdürlerinin sahip olması gereken mesleki etik davranışlardan iyi bir rehber ve liderlik davranışlarının sergilemenin altını

çizerek görüşlerini şu şekilde açıklamıştır: *“Yol gösterici olmalı. Rehberlik edici ve motive edici olmalı. Yani destekleyici olmalı.”* (M-6), *“Gerekirse öğretmene rehberlik etmeli, öğrenciye rehberlik etmeli. Eğer bu bilgi birikim yoksa bu rehberliği yapamaz. Yapmadığı zaman lider olmaz. İdareci olabilir ama lider olmaz. Lider olmadığı zamanda da okulun kurum kültürü gelişmez.”* (M-6), *“Birincisi, hani özellik anlamında, liderlik yapmaları gerekiyor. Yenilikçi olmaları gerekiyor.”* (M-15)

Mevzuat ve yönetmeliğe uygun davranma: Bazı okul müdürleri, okul müdürlerinde olması gerektiğini düşündükleri mesleki etik davranışlardan mevzuata hakim olmaları ve bu konuda tam donanımlı olmaları ve uygulamaları yönündeki düşüncelerini şu şekilde ifade etmişlerdir: *“(…) mevzuat, mevzuat yetkinliği diyebiliriz buna. Mevzuat yetkinliği ve buna uygun davranmaktır.”* (M-7), *“Bizim okullarda etik değer denildiği zaman, devletin koyduğu mili eğitimin temel ilkelerine, uygun davranışlara, uygun uygulamalara, uygun çözümlere dönüştürmektir bizim görevimiz.”* (M-9)

Mesleğini severek yapma: Bir okul müdürünün sahip olması gereken mesleki etik davranışlardan mesleğini severek yapmanın önemi üzerinde duran felsefe bölümü mezunu bir okul müdürü görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: *“(…) idarecinin mesleğine bağlı olması ya da mesleğini sevmesi.”* (M-10)

Kamu yararını gözeterek çalışma: Bu kategoriye ilişkin görüşler incelendiğinde okul müdürleri, okul müdürlerinin sahip olması gerektiğini düşündükleri mesleki etik davranışlardan bölgeyi ve okulu iyi tanıyıp ona göre kamu yararını ön plana alıp gelişimi sağlamalarının gerekliliğini vurgulamışlar ve görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: *“Karabağlar’da okul müdürü olabilmek için Karabağlar’ı iyi bilmek lazım. Adam geliyor, yolu bilmiyoruz, bilmiyor. İnsanların yaşadığı yerleri bilmiyor. Onların hayatına dokunacak projeleri nasıl geliştireceksin? Şimdi bana sorsan, şuradaki, yakın çevremizdeki bizim o insanları yakın teması olması lazım. Okul müdürü çevrede de, okul müdürü sokakta da, okul müdürü her noktada okul müdürü olmak zorunda. Personele resmiyetin dışında babacan tavırlı olmak zorunda. Bilgisiyle, tecrübesiyle, yaşantısıyla liderliğe ait olan bütün vasıfları, etik değerlerle birleştirerek böyle iyi bir lider olmak zorunda. Zaten liderliği kabul gören en önemli şartlardan bir tanesi de etik davranışları sergileme biçimidir.”* (M-2), *“(…) örnek veriyorum, öğrencilerimin ihtiyaçlarını sınıf başkanları vasıtasıyla ayda bir toplanıp öğrenirim. Onların derdine çare olmak, onların düşüncelerine paydaş olmak, etik olarak benim görevimdir.”* (M-9)

4.3.1.2. Hoşgörü

Okul müdürlerinin mesleki etik davranışlarının neler olması gerektiğine ilişkin olarak okul müdürlerinin görüşleri arasında yer alan “hoşgörü” temasına ait kategoriler en yüksek frekansta en düşük frekansa doğru şu şekilde sıralanmaktadır: nezaket gösterme/Saygılı ve hoşgörülü olma (f=9), açıklık/Bilgi paylaşımı ve iletişimi güçlü olma (f=7) ve empati (f=3)

Nezaket gösterme/saygılı ve hoşgörülü davranma: Bir okul müdürünün sahip olması gereken mesleki etik davranışlardan gerek personeline gerekse okulun tüm paydaşlarına nazik, saygılı ve

hoşgörülü davranmanın önemini vurgulayan okul müdürleri görüşlerini şu şekilde açıklamışlardır: *“Birbirimizi kırmadan, incitmeden, bunların çok önemli şeyler olduğunu düşünüyorum. Bazen bu atlanabiliyor yani (...) Söyleyenin üslubu (...) Bu çok önemlidir. Karşı tarafı rencide etmeden, kırmadan yapılması gereken tavırlar, davranışlar. Nezaket çerçevesi.”* (M-19), *“Okul müdürü sadece okulda müdür değil. Bizim iletişimde bulunduğumuz belli kitlemiz var. Halk kitlemiz var, öğrenci kitlemiz var, öğretmen kitlemiz var. Eğitim, öğretim açısından diğer yan kuruluşlar. Ne bileyim, üniversiteler, özel okullar gibi kuruluşlar var. Bunlarla ortak yaşam alanlarında, karşılıklı sevgiyi, saygıyı yazılı olmayan kurallardan insan onurunu incitmeyecek davranışlardır bana göre okul müdürünün etik kuralı.”* (M-9), *“(...) tevazu da olması gerekiyor. Çünkü sonuçta insan eğitiyoruz. Okul müdürü olarak kendimiz Kaf Dağı’nın zirvesindeki insanlar gibi hareket edersek o zaman karşı tarafa istediğimiz mesajı veremeyiz. İsteddiğimiz etkiyi yapamayız. Ondan sonra tabi hoşgörü de tevazunun içerisinde var tabi.”* (M-12)

Açıklık/bilgi paylaşımı ve iletişimi güçlü olma: Bu kategoride ise, bazı okul müdürleri istenilen bilgileri güçlü bir iletişim kurmasının ve okulun tüm paydaşlarına açık olarak gerekli bilgi paylaşımlarını yapmanın önemi üzerinde durarak görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: *“Mesela; okul müdürünün odası öğrenciye de, veliye de, çevreden gelene de veya şu anda aklıma gelmeyen sıradan insanlara da açık olmalı. İstenilen bilgileri doğru ve anlaşılır şekilde izah edebilmelidir insanlara.”* (M-9), *“(...) Ama onun dışında boş alan var, o alanda herkese fikrini sorabilirsin. Mesela ‘Benim düşüncem.’ diyor. Mesela örnek vereyim okuldaki: Çocuk dedi ki; ‘Biz dışarıda çiçek dikilecek alan yaptık.’ öğrenci temsili dedi ki; ‘Hocam biz burada oturacak yer de yapalım.’ ‘Tamam.’ dedim. Hatta gittim, törende dedim ki ‘Bak arkadaşın istediği için biz onu yapıyoruz.’”* (M-12), *“(...) biraz da veliyi bilgilendirmek gerekiyor. Çünkü müdür yardımcılarında da söylüyorum, ‘Çocuğun okuldaki davranışlarını velisine anlatın, saklamayın.’ Biz sır saklayan arkadaşları değiliz. Yanlış bir şey yaptıysa ya da yanlış bir şey yapmayı planlıyorsa ve siz bunu duyduysanız, bunu öğrenciyle konuşun. Sonra da velisini çağırın. Bunu onunla paylaşın ve lütfen, bildirim yapıyorsanız, görüşme yapıyorsanız bunu yazılı tutanak haline getirin, veliye de işleyin’.”* (M-15), *“Bir kere [okul müdürünün] insan ilişkilerine çok önem vermesi gerekir. Yani bizde eksik olan budur. İnsan ilişkileri çok önemli. Bir senedir bizde son zamanlarda kalktı, dinleme alışkanlığı kalktı. Birbirimizi dinlemek çok önemli. Bunların da altını çizmek istiyorum özellikle.”* (M-19)

Empati kurma: Bazı okul müdürleri ise empatinin önemi üzerinde durmuşlar ve görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: *“Mesela ders programı hazırlarken kendimi öğretmen yerine koyarım ve ona göre ders programı yaparım.”* (M-13), *“Empati kurabilmeli, mutlaka empati kurmalı.”* (M-18), *“Gerçekten açmam gerekiyorsa, öğretmenlerin, en azından, birtakım hata ve kusurlarını da görmezden gelmek anlamında idareci, idari bir yönetim biçimi sergilemek.”* (M-8)

4.3.1.3. Adalet

Okul müdürlerinin mesleki etik davranışlarının neler olduğuna ilişkin “adalet” temasına ait kategoriler en yüksek frekanstan en düşük frekansa doğru şu şekilde sıralanmaktadır: Adil ve eşit davranma/tarafsız olma (f=16) ve emeğin hakkını verme’dir (f=1).

Adil ve eşit davranma/tarafsız olma: Bu kategoriye ilişkin bazı okul müdürlerinin görüşleri incelendiğinde okul müdürlerinin adil olmanın, tüm personele eşit davranmanın ve personeller arasında tarafsız olmalarının önemi üzerinde durdukları görülmüştür. Bu konuda bazı okul müdürlerinin görüşleri şöyledir: “(...) özellikle eğitim yönetimi kademesinde liderliğe soyunan bir insanın üzerinde bulunması gereken ilk ve en önemli vasıf adalet...” (M-7), “Bir okul müdürü ilk önce adil olmak zorunda.” (M-18), “Okul yönetimi alanında yetkisi dahilinde olan her hususta paydaşlarına eşit seviyede durabilmesini ifade eden bir kavram. Eşit davranması, eşit mesafede durması gerekir.” (M-4), “(...) İşte ‘Bana yakın olana şunları vereyim, bana uzak olan şunları vereyim.’ veya ‘Benim görüşümden olana bunları [vereyim]dersen o zaman o okulu yönetemezsin... Tarafsız olmak zorundasın yani. Biz mesela ne dedik? Ders programı, sadece ders programı değil ki. Dersin işlenişi, giriş çıkışları konusunda da, her konuda, yani bir öğretmen geç geldiğinde, ona bir şey demezseniz, diğer öğretmen geç geldiğinde [ona] bir şey söylerseniz bu adaletli bir davranış değildir yani...” (M-3), “Bütün paydaşlar dediğiniz zaman [okuldaki tüm paydaşları] içine alıyor yani, burada öğrencisi, hademesi, öğretmeni, ne kadar çalışan varsa okulun içerisinde (...) bir diğerini bir diğerine üstün tutmaması, tarafsız olması.” (M-4)

Emeğin hakkını verme: Bir okul müdürü okul personellerinin emeklerinin hakkının verilmesi üzerinde önemle durup görüşünü şöyle açıklamıştır: “...[okul personelinin]emeğin hakkını vermeli. ” (M-5)

4.3.1.4. Dürüstlük

Okul müdürlerinin mesleki etik davranışlarının neler olduğuna ilişkin görüş öne sürülen “dürüstlük” temasına ait kategoriler en yüksek frekansta en düşük frekansa doğru şu şekilde sıralanmaktadır: “Güvenilir olma” (f=6), “doğru ve dürüst davranma” (f=5), “tutarlı davranma”dır (f=2).

Güvenilir olma: Bazı okul müdürleri güvenilir davranışlarda bulunmanın altını çizerek görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: “Güvenilir olmak, yani size hele bizim meslekte çok önemli, bir veli çocuğunu [bize]güvenerek teslim edebilmeli. Okul müdürü dediğiniz zaman bu çok önemlidir. Bazen ben velilerimden duyuyorum. [Onlarla] konuştuğunuz zaman 'Hocam biz size inanıyoruz, güveniyoruz [diyorlar].’ Bunlar çok önemli aslında.” (M-10)

Doğru ve dürüst davranma: Bir okul müdürü okul müdürlerinin sahip olması gereken mesleki etik davranışlardan en önemlisinin doğru ve dürüst olup bu yönde davranışlar sergilemenin önemini

vurgulayarak görüşünü şu şekilde açıklamıştır: “Bir kere [okul müdürü] öğretmenler açısından da öğrenciler açısından da her anlamda dürüst ve ahlaklı olmak zorundadır.” (M-3)

Tutarlı davranma: Beden eğitimi branşına sahip olan bir okul müdürü, okul müdürlerinin sahip olması gerektiğini düşündüğü en önemli davranışın tutarlı davranışlar olduğunu belirtmiştir ve görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: “Tutarlı davranış diyebilirim.” (M-11)

4.3.1.5. Demokrasi

Okul müdürlerinin mesleki etik davranışlarının neler olması gerektiğine ilişkin “demokrasi” temasına ait tek bir kategori olan “Demokratik, özgür ve eleştirel düşünme” (f=9) bulunmaktadır.

Demokratik, özgür ve eleştirel düşünme ortamı sağlama: Bir okul müdürü bu kategoriye ilişkin şu görüşü ifade etmiştir: “Siyasal anlamda, tarafsızlık anlamına gelebilecek bir eşitlik ilkesini gözeterek, özgür düşünme ortamını sağlayarak demokratik bir biçimde idare etmek.” (M-8)

4.3.2. Öğretmenler bir okul müdüründe olması gereken mesleki etik davranışları nasıl açıklamaktadır?

27 öğretmen ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen tema ve kategoriler Tablo 14’te açıklanmaktadır.

Tablo 14: Okul Müdürlerinin Sahip Olması Gereken Mesleki Etik Davranışlara İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Kategori	F	(%)
Adalet (f=26)	Adil ve eşit davranma/Tarafsız olma	26	% 42,6
Hoşgörü (f=18)	Nezaket gösterme/Saygılı ve hoşgörülü davranma	11	% 18,0
	Empati kurma	7	% 11,5
Demokrasi (f=6)	Demokratik, özgür ve eleştirel düşünme ortamı sağlama	5	% 8,2
	Farklı fikirlere açık olma	1	% 1,6
Sorumluluk (f=6)	Liyakat sahibi olma	5	% 8,2
	Vizyon sahibi olma-Yeniliğe açık olma	1	% 1,6
Dürüstlük (f=5)	Doğru ve dürüst davranma	3	% 4,9
	Güvenilir olma	1	% 1,6
	Görev ve yetkilerini doğru kullanma	1	% 1,6

Tablo 14’te görüldüğü gibi öğretmenlerin, okul müdürlerinin sahip olması gerektiğini düşündükleri mesleki etik davranışlar, “adalet” (f=26), “hoşgörü” (f=18), “demokrasi” (f=6), “sorumluluk” (f=6), “dürüstlük” (f=5) temaları altında toplanmıştır. “Sorumluluk” teması okul müdürlerinin yaptıkları görevi liyakat sahibi olarak yeniliğe açık olması ve vizyonun yeterli olmasını içerir. “Adalet” teması ise okul müdürlerinin tüm çalışanlarına gerek yükümlülükler, gerek sorumluluklar, gerekse faydaları eşit bir şekilde dağıtmasını içermektedir. “Dürüstlük” teması, okul müdürlerinin sözlerine ve doğru davranışlara bağlı kalarak okuldaki beklentileri gerçekleştirmesi ve

çalışanlarına doğru bilgiler vererek çalışanlarına samimi bir ortam yaratarak haklarını korumalarına yardımcı olmalarını ve farklı fikirlere değer vermelerini içermektedir. “Demokrasi” teması ise, çalışan tüm personele birey olarak değer veren, insanların kişiliklerinin eksiksiz bir biçimde geliştirmelerine dayanak sağlamalarını, özgür bir ortamda kendilerini ifade edebilmelerini içermektedir. “Hoşgörü” teması ise, okul müdürlerinin saygılı ve hoşgörüye dayanan bir iletişim kurmalarının gerekliliği üzerinde durmaktadır.

Tablo 14 incelendiğinde, öğretmenlerin okul müdürlerinin sahip olması gereken mesleki etik davranışlara ilişkin görüşleri incelendiğinde “adalet” teması 1, “hoşgörü” teması 2, “demokrasi” teması ile “sorumluluk” teması 6 kategoriden ve “dürüstlük” teması ise 3 kategoriden oluşmaktadır.

4.3.2.1. Adalet

“Adalet” temasına ilişkin tek bir kategori bulunmakta olup bu kategori “adil ve eşit davranma/tarafsız olma”dır (f=26). “Adalet” (f=26), öğretmenler tarafından okul müdürlerinde en fazla gösterilmesi gerekli olan etik davranış olarak görülmektedir.

Adil ve eşit davranma/tarafsız olma: “Adalet”, öğretmenler tarafından okul müdürlerinin göstermesi gereken mesleki etik davranışlardan en çok kabul edilen davranış olarak görülmektedir. Öğretmenler mesleki etik davranışı olarak ifade ettikleri “adalet”i (f=26), adil olma, taraflara eşit davranarak tarafsız olma şeklinde tanımlamışlardır. Bazı öğretmenler, adalet ile ilgili görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir: “(...) sonuç olarak bir idari organizasyonu söz konusu şu anda okul müdürlerine verilen. Ama bu idari organizasyonları sadece kendi açılarından değil, bütün çalışma koşulları ve çalışan bütün bireyler için ortaklaşmaya da adaletli bir şekilde yönlendirmeleri gerekli diye düşünüyorum. Genel bakış açısı bu hayatta. Ama bununla ilgili şu anda okul müdürleri böyle davranıyorlar mı? Gerçek anlamda adaletli bir yaklaşım gösteriyorlar mı? Şöyle bir kategorize yapma şansı yok: Mesleki etiğin şu maddeleri vardır, bu maddeleri uyuyor veya uymuyor olarak değerlendirmek.” (Ö-3), “Kararlarını verirken siyasi mülahazalardan, başka şeylerden arınmalı. Tamamen okulunu eğitim anlamında en iyi noktaya getirmek için vermesi gereken kararları etik kurallara göre almalı ya da işte bağlı bulunduğu kuralları uygulamalı.” (Ö-1), “Ama tabii ki insanlar arasındaki tercih farklılıklarını da mutlaka değerlendirmeleri, ayırım yapmamaları dışlamamaları...” (Ö-3), “Okulun bütün personelini ayırmadan davranılması gerekir. Yani belli bir grubun lideri olunmaz. Personelini ayırmayacak, sınıflandırmayacak.” (Ö-4)

4.3.2.2. Hoşgörü

Öğretmenler “hoşgörü”yü (f=18) okul müdürlerinde bulunması gereken mesleki etik davranış olarak ifade etmişlerdir. Bunun için de öncelikle nezaket kurallarına uymanın, saygılı ve hoşgörülü davranışlar sergilemenin (f=11) ve empati kurmanın (f=7) gerektiğini ifade etmişlerdir.

Nezaket gösterme /saygılı ve hoşgörülü davranma: Bazı öğretmenler, okul müdürünün okul personeline nezaket göstererek, saygılı ve hoşgörülü davranışlar sergilemelerinin önemine değinerek

görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir: “Her görüşe saygılı olmalı.” (Ö-8), “Eğitimin içerisinde insan onurunu zedeleyecek bir davranış biçimini kabul etmemeliler. (...) Örneğin çocuğa hem duygusal veyahut hem de fiziksel olarak verilebilecek bir zararı kesinlikle ne kendisi yapmalı, ne de yaptırmalı.” (Ö-23), “Güler yüzlü, tatlı dilli olması lazım. Ben dili değil, biz dilini kullanması gerektiğini düşünüyorum. Bizim müdürümüzde gördüğüm en güzel şeylerden biri, daha önceki müdürlerimin çoğunda görmemiştim: Mesela bir şey istediğinde rica ederek, işte ‘Yoruyorum sizi, teşekkür ederim hocam. Şunu yapabilir miyiz?’ gibi. İnsan kıramıyor yani. Bizim işimiz, yapıyoruz sonuçta zaten ama nezaket çok çok önemli yani. Artık kaybedilen bir değer. Kıymeti de çok fazla bence. Nazik olmak önemli” (Ö-15)

Empati kurma: Öğretmenler, okul müdürlerinde olması gerektiğini düşündükleri bir diğer mesleki etik davranışın empati kurma olduğunu dile getirmişlerdir. Bir İngilizce öğretmeni bu konudaki görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: “Empati yapabilmeli, karışışındaki insanı iyi anlayıp ona yardımcı olmak istiyorsa ya da ondan yardım almak istiyorsa onunla en iyi iletişim kurmayı başarmak için empati kurmayı bilmeli.” (Ö-21)

4.3.2.3. Demokrasi

Altı öğretmen, okul müdürlerinin sahip olması gereken mesleki etik davranışlar arasında “demokrasi”nin (f=6) olması gerektiğini belirtmişlerdir. Demokrasinin sağlanması için de demokratik, özgür ve eleştirel düşünme ortamı sağlamanın (f=5) ve farklı fikirlere açık olmanın (f=1) gerekliliğini vurgulamışlardır. Bazı öğretmenler görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

Demokratik, özgür ve eleştirel düşünce ortamı sağlama: Bazı öğretmenler birlikte çalıştıkları okul müdürlerinde genel olarak personelin özgür düşüncelerini ifade etmelerini ve eleştirel bakış açısıyla yaklaşan personeli bu konuda teşvik edip olayları ve durumları kişiselleştirmemelerinin önemi üzerinde durarak bu kategorideki davranışlara sahip olmalarının önemi üzerinde durduklarını belirten görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: “Kararlarını verirken siyasi mülahazalardan, başka şeylerden arınmalı, tamamen okulunu eğitim anlamında en iyi noktaya getirmek için vermesi gereken kararları etik kurallara göre almalı ya da işte bağlı bulunduğu kuralları uygulamalı.” (Ö-1), “Ama tabii ki insanlar arasındaki tercih farklılıklarını da mutlaka değerlendirmeleri, ayırım yapmamaları dışlamamaları [gerekir].” (Ö-3), “[Okul müdürünün] okulun bütün personeli ayırmadan davranması gerekir. Yani belli bir grubun lideri olunmaz. [Okul müdürü] personeli ayırmayacak, sınıflandırmayacak.” (Ö-4), “Bir yere bağımlı olmamalı. Mesela siyasi olmamalı..” (Ö-5), “Eleştiriye açık olmalı bizi de rahat ettirmek için. Mesleği kişiselleştirmemeli.” (Ö-8)

Farklı fikirlere açık olmak: Bir matematik öğretmeni okul müdürünün sahip olması gerektiğini düşündüğü en önemli etik davranışın farklı fikirlere açık olmayla mümkün olduğu görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: “Eleştiriye açık olabilir, olmalı. Şunun için: Bir kişi her şeyi doğru bilecek diye bir şey yok. Yani doğrular tartışılarak, farklı yönleri gösterilerek ortaya çıkar. Ya da bir kişinin doğrusu en

doğru değildir. Doğru ortak aklın sonucu ortaya çıkar. Bu yüzden açık fikirli olmalı diye düşünüyorum.” (Ö-26)

4.3.2.4. Sorumluluk

“Sorumluluk” altı öğretmen tarafından bir okul müdüründe bulunması gereken etik davranışlar arasında gösterilmiştir. Öğretmenler, okul müdürünün liyakat sahibi olmasını (f=5) ve vizyon sahibi olarak yeniliklere açık olunmasını (f=1) okul müdürlerinin sorumlulukları arasında görmektedirler.

Liyakat sahibi olma: Bazı öğretmenler okul müdürlerinin sahip olması gerektiğini düşündükleri mesleki etik davranışlardan bir diğerinin o göreve layık olmaları ve bunu gösteren davranışlar sergilemelerinin önemi üzerinde durarak görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: *“Liyakata önem vermesi gerekiyor” (Ö-7), Liyakata önem verilmeli. Gerçekten hak eden insanlar idareci olmalı” (Ö-27), “Okulun yönetimi konusunda, tabi bu etiğin içine girmez ama liyakat sahibi olmalılar. (...) Zaten liyakat sahibi olmak demek etiği de kapsıyor aslında. Çünkü liyakat sahibi olan insan etik yeterliliğe de sahip olacaktır.” (Ö-12)*

Vizyon sahibi olma/yeniliğe açık olma: Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeni okul müdürlerinin sahip olması gereken mesleki etik davranışlardan en önemlisinin yenilik ve gelişime açık olarak bu yönde davranışlar sergilemelerinin gerekliliğini vurgulayarak görüşünü şu şekilde ifade etmişlerdir: *“Gelişime açık olmalılar. Yüzyılın getirdiği yenilikleri takip etmeliler.” (Ö-19)*

4.3.2.5. Dürüstlük

Bazı öğretmenler, okul yöneticilerinin sahip olması gereken mesleki etik davranışlar arasında dürüstlüğü (f=5) olması gerektiğini belirtmişlerdir. Öğretmenler, okul müdürlerinin, doğru ve dürüst davranışlar sergilemelerini (f=3), güvenilir olmalarını (f=1) ve görev ve yetkilerini doğru kullanmalarını (f=1) da okul müdürlerinde bulunması gereken mesleki etik davranışlar arasında göstermişlerdir.

Doğru ve dürüst davranma: İki öğretmen, okul müdürünün dürüst ve doğru davranmasının önemini belirten görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir: *“Bir kere okul müdürü dürüst olmalı etik olarak. Ve özellikle bu konuda yetişmiş olmalı.” (Ö-5), “[Okul müdürü]mesela söylediği bir şeyi yapması, ertelememesi, unutmaması [gerekir]. Çünkü siz bu durumda yalan söylemiş, bunu yaparım deyip de yapmamış oluyorsunuz.” (Ö-23)*

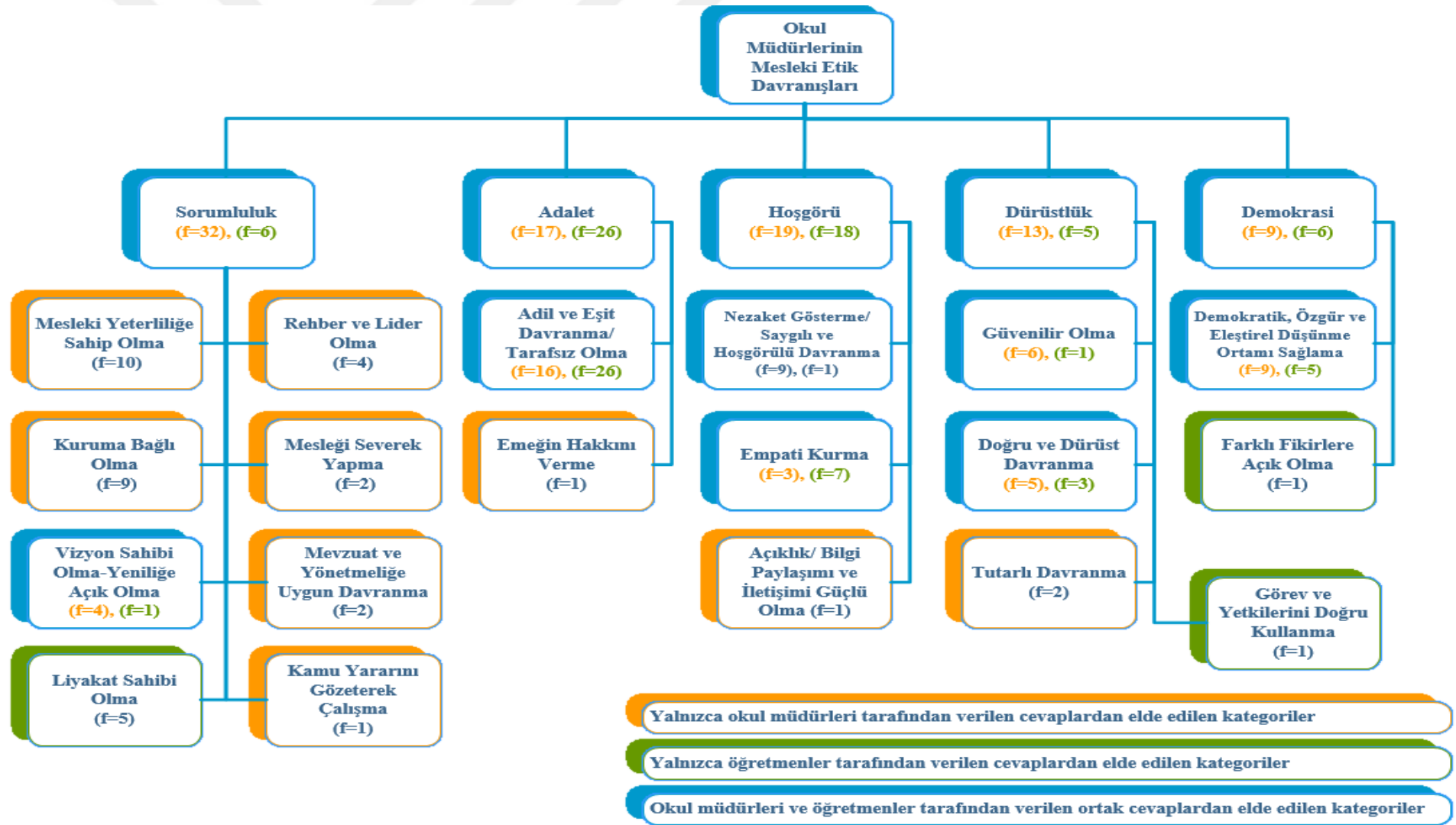
Güvenilir Olma: Bir öğretmenin, okul müdürlerinin sahip olması gereken mesleki etik davranışlar bağlamında güvenilir olmanın ve bu yönde davranışlarda bulunmasının güvenli bir okul ortamı oluşturmada önemli olduğuna ilişkin görüşünü şu şekilde belirtmiştir: *“Güvenilir olmayı çözersek.. Sonra güvenilir olmalı. Ben eğer onunla bir şey paylaşıyorsam ve özellikle kimseye söylenmemesi gerektiğini düşünüyorsam, bunu da ona belirttiysem bilmeliyim ki ‘Evet kimseye*

söylemez.’ Ya da müdür beyin beni savunması gerektiği durumda, ‘Beni savunur’ diye düşünebilmeliyim (...) Güven duyma bununla alakalı tabii ki.” (Ö-27)

Görev ve yetkilerini doğru kullanma: Bir öğretmenin, dürüst ve kibirden arınmış olan bir okul müdürünün görevini de doğru yaptığına ilişkin görüşünü şu şekildedir: *“Okulu yönetirken, kendisine verilen makamın gücünden faydalanarak insanları bastırmamalı.” (Ö-12)*

Şekil 9’da araştırmaya katılan okul müdürü ve öğretmenlerin “Okul müdürlerinin sahip olması gereken mesleki etik davranışları”na ilişkin görüşleri bir arada sunulmuştur.





Şekil 9. Okul müdürleri ve öğretmenlerin “okul müdürlerinin sahip olması gereken mesleki etik davranışlar” a ilişkin görüşleri

Şekil 9’da okul müdürlerinin sahip olması gereken mesleki etik davranışlarına ilişkin olarak okul müdürlerinin görüşleri incelendiğinde; “Sorumluluk” teması adı altında en çok “mesleki yeterliliğe sahip olma” ve “kuruma bağlı olma” şeklinde değerlendirilmiştir. “Hoşgörü” teması “nezaket gösterme/saygılı ve hoşgörülü davranma” ile “açıklık/bilgi paylaşımı ve iletişimi güçlü olma” şeklinde değerlendirilmiştir. “Adalet” temasına bakıldığında en çok “adil ve eşit davranma/tarafsız olma” kategorisinin önemi üzerinde durulmuştur. “Dürüstlük” açısından incelendiğinde okul müdürleri “güvenilir olma” ve “doğru ve dürüst davranma” kategorilerinde yoğunlaşmışlardır. Son olarak “Demokrasi” teması adı altında tek bir kategori olan “demokratik, özgür ve eleştirel düşünme ortamı sağlama” kategorisinde görüş bildirilmiştir.

Okul müdürlerinde olması gereken mesleki etik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde; en çok “Adalet” temasına ağırlık verilmiştir. Öğretmenler bu tema altında tek bir kategori olan “adil ve eşit davranma/ tarafsız olma” ile ilgili fikir beyan etmişlerdir. “Hoşgörü” teması adı altında en çok “empati kurma” nın önemi üzerinde durulmuştur. “Sorumluluk” temasında ise “liyakat sahibi olma” nın önemi üzerinde durulmuştur. “Demokrasi” açısından incelendiğinde ise farklı fikirlere açık olmanın üzerinde durulmuştur. “Dürüstlük” açısından incelendiğinde “doğru ve dürüst davranma” kategorisindeki tüm davranışların gerekliliği üzerinde durulmuştur

Okul müdürleri en fazla “sorumluluk” ve “hoşgörü” temasına ağırlık verirken, öğretmenler ise daha çok “adalet” ve “hoşgörü” üzerinde durmuşlardır.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan "(a) Okul müdürleri ile (b) öğretmenlerin, okul müdürlerinde olması gerektiğini düşündükleri mesleki etik davranışlardan hangisi ya da hangilerini gösterebildiklerine ilişkin görüşleri nasıldır?"ı açıklamak üzere yapılan analiz sonuçları Tablo 15 ve Tablo 16'da gösterilmektedir. Bu doğrultuda okul müdürlerine "Bir okul müdürünün sahip olması gerektiğini düşündüğünüz mesleki etik davranışların hangilerini gösterebildiğinizi düşünüyorsunuz?" sorusu, öğretmenlere ise "Bir okul müdürünün sahip olması gerektiğini düşündüğünüz mesleki etik davranışlardan okul müdürünüzün hangisi ya da hangilerini gösterebildiğini düşünüyorsunuz?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlar içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiş, ortaya çıkan tema ve kategoriler sırasıyla açıklanmıştır. Temalar, Aydın'ın (1997) "*Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma (Ankara İli Örneği)*" isimli çalışmasındaki altı alt boyuttan esinlenerek oluşturulmuştur.

4.4.1. Okul müdürlerinin mesleki etik davranışlardan hangilerini gösterdiklerine ilişkin görüşleri:

21 Okul müdürü ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen tema ve kategoriler Tablo 15'te açıklanmaktadır.

Tablo 15: Okul Müdürlerinin Göstermiş Olduklarını Düşündükleri Mesleki Etik Davranışlar

Tema	Kategori	f	(%)
Adalet (f=20)	Adil ve eşit davranma/Tarafsız olma	19	% 44,2
	Emeğin hakkını verme	1	% 2,3
Sorumluluk (f=9)	Mesleki yeterliliğe sahip olma/Görevini layığıyla yapma	4	% 9,3
	Lider ve yenilikçi olma	4	% 9,3
	Mevzuata ve kurallara uygun davranma	1	% 2,3
Hoşgörü (f=8)	İletişim kurma	4	% 9,3
	Empati kurma	2	% 4,7
	Duygusal davranma	2	% 4,7
Dürüstlük (f=6)	Açık ve şeffaf olma	3	% 7,0
	Doğru ve dürüst davranma	2	% 4,7
	Güvenilir olma	1	% 2,3

Tablo 15'te açıklandığı üzere okul müdürlerinin göstermiş olduklarını düşündükleri mesleki etik davranışlara ilişkin görüşleri sırasıyla adalet (f=20), sorumluluk (f=9), hoşgörü (f=8) ve dürüstlük (f=6) olmak üzere dört tema üzerinden açıklanmıştır. "Adalet" teması; okul müdürlerinin okul çalışanlarına adil olma, herkese eşit davranma ve tüm çalışanlara tarafsız olarak eşit mesafede durmayı gösterdiklerine ilişkin görüşleri açıklamaktadır. "Sorumluluk" temasına ilişkin mesleki yeterliliklere sahip olarak görevini hakkıyla yaptıklarını, okul ortamında mevzuatın ve kuralların uygulanmasını sağladıklarını ve tüm örgüte liderlik yaparak yenilikleri takip etmesine ilişkin görüşler yer almaktadır.

“Hoşgörü” temasında okul müdürlerinin iletişim kurmaları, çalışan personellere empati ile yaklaşmaları ve duygusal davranışları konusundaki görüşleri yer almaktadır. Son olarak “dürüstlük” temasında ise açık anlaşılır ifadeler kullanarak okul ile ilgili tüm bilgileri paylaşmaları ve okulda güven ortamı oluşturdıklarına ilişkin görüşler yer almaktadır.

Tablo 15 incelendiğinde, okul müdürlerinin gösterdikleri mesleki etik davranışlara ilişkin görüşlerinden oluşan “adalet” teması iki kategoriden, “sorumluluk” teması, “hoşgörü” teması ve “dürüstlük” teması üçer kategoriden oluşmaktadır. Bu doğrultuda, okul müdürleri mesleki etik davranışlardan en fazla “adalet” temasını içeren davranışları gösterdiklerini ifade etmişlerdir.

4.4.1.1. Adalet

Okul müdürleri sahip olduklarını ifade ettikleri mesleki etik davranışlardan “adalet” teması altında adil ve eşit davranma/tarafsız olma (f=19) ve emeğin hakkını verme (f=1) davranışlarını gösterdiklerini belirtmişlerdir.

Adil ve eşit davranma/tarafsız olma: Okul müdürleri, personele adil ve eşit davranarak, tarafsız olduklarını belirten görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir: *“Ben mümkün olduğu kadar adaletli olmaya[çalışıyorum].” (M-6), “Ben müdürlük yaptığım her kurumda adil olmaya gayret ettim.” (M-7)*

Emeğin hakkını verme: Bir okul müdürü bu konuda *“Gösterebildiklerim (...) Emeğin hakkını verme[ye çalışırım].” (M-5)* şeklinde görüş bildirmiştir.

4.4.1.2. Sorumluluk

Okul müdürleri sahip olduklarını düşündükleri mesleki etik davranışlardan “sorumluluk” teması altında yer alan verilere göre, mesleki yeterliliğe sahip olmaya ve görevini layığı ile yapmaya (f=4), liderlik ve yenilikçi olmaya (f=4) ve mevzuata ve kurallara uygun davranmaya (f=1) ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

Mesleki yeterliliğe sahip olma/görevi layığıyla yapma: Bazı okul müdürleri sahip oldukları mesleki etik davranışlara ilişkin bu kategoriye ait görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: *“‘Menfaatim yok’ dedi. Yani neden) Bana bir sorun ulaştığı zaman mesela, hiçbir zaman sorunu hali altına süpürmem.” (M-12), “(...) farklı kuşaklar var bizim okulumuzda. Hani bu ‘x, y z [kuşağı]’ diyorsunuz ya siz. Ya da farklı şeyler söyleniyor. Farklı kuşakları ortak noktada buluşturmakta zaman zaman sorun yaşıyoruz... Bu arada iki grup arasında bir tartışma ortamı oluşuyor. Ama daha sonra olumlu ya da olumsuz yönlerini konuşarak ortak noktayı bulmaya çalışıyoruz.” (M-14),*

Lider ve yenilikçi olma: İki okul müdürü kendilerinde sahip olduğunu düşündükleri mesleki etik davranışlardan bu kategoriye ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: *“Eğer geçirebilirse*

projeden, öğretmenlere SIP¹ eğitimi verdirip, ondan sonra Karabağlar'daki öğretmenlere onların SIP eğitimi vermesini sağlamaya çalışıyoruz. Bu tabi proje olarak duruyor şu anda. Temenni olarak kalmaz inşallah. O anlamda bu yeniliklere uymaya çalışıyoruz. Çünkü biz tek alan, tek dal çalışıyoruz.” (M-15), “Bütünleştirici olmaya, motive edici olmaya, destekleyici olmaya çalışıyor.” (M-6)

Mevzuata ve kurallara uygun davranma: Bir okul müdürü sahip olduğunu düşündüğü mesleki etik davranışlardan mevzuata ve kurallara uygun davranmanın önemini belirtmiş olup düşüncesini şu şekilde ifade etmiştir: “(...) ama yönetmelikler, kanunlar buna el vermiyor, ayrı bir konu diyebilmeli. Yani kişinin işi olmasa da, kişi güler bir yüz görmeli karşıdan. Mesleki etik açısından. Tabi kanunlar ve yönetmelikler çerçevesinde bizi bağlayan durumlar vardır. Yani inisiyatif almalı ama siz kanunların üzerinde olamazsınız. Yaptığınız işlerde veya yönetmeliklerin üzerinde davranamazsınız.” (M-3)

4.4.1.3. Hoşgörü

Aşağıda okul müdürlerinin kendilerinin sahip olduklarını düşündükleri mesleki etik davranışlardan “hoşgörü” teması altında “iletişim” (f=4), “empati” (f=2), ve “duygusallık” (f=2) kategorilerine uygun davranışlar sergilemelerine ilişkin görüşlerine yer verilmiştir.

İletişim kurma: Bazı okul müdürleri gösterdikleri mesleki etik davranışlardan güçlü iletişime sahip olduklarını vurgulayan ifadelerini şu şekilde açıklamışlardır: “(...) iletişimim güçlü.” (M-5), “Onu ben bilemem ki. Şimdi şöyle; bana göre doğru olan diğer öğretmenime göre yanlış olabilir yani. Bir de öğretmenler şu fikri söyleyebilmeli: Yani ideoloji katmayacak, ‘Müdürüm sen şu konuda ya da şu konuda şöyle yapsak’ dediği zaman fikirlere açığım ben. Sadece benim değil, diğer öğretmen ya da müdür arkadaşlar da buna açık olmalı.” (M-3),

Empati kurma: Bir okul müdürü, çalışan personele karşı empati kurarak bu yönde davranışlar sergilediğine ilişkin düşüncesini şu şekilde belirtmiştir: “Öğretmenlik farklı bir şey. Yani masanın bu tarafında oturmakla karşı tarafa oturmak arasında akla kara kadar fark olduğunu düşünüyorum. Hatta ben müdürlük yaptığım okullarda toplantılarda hep şunu söylerim: ‘Arkadaşlar keşke şöyle bir imkanımız olsa da hepiniz şurada bir iki aya müdürlük yapsanız... O zaman empati noktasında birbirimizi çok daha iyi anlarız’ cümlesini bütün kurum toplantılarında söylerim ben.” (M-7),

Duygusal davranma: Bir okul müdürü, bu kategorinin önemi üzerinde durmuş olup her ne olursa olsun duygularıyla okul yöneticiliği yapmanın gerekliliğini ve bu duygusal davranışlar içinde olmanın mesleki etik davranışları sergilemedeki değerini belirten görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

¹ SIP: Sabit ve mobil telekom sistemlerinin kalbinde yer alan Session Initiation Protocol (SIP), Voice Over IP (VoIP) tabanlı bir iletişim standardıdır. Bu nedenle de ses ya da veri ağları, mobil teknolojiler, kablosuz iletişim protokollerinin geliştirilmesi ve yürütülmesi alanında çalışan network profesyonellerinin bilmesi gereken en önemli konuların başında gelmektedir. Temel Session Initiation Protocol (SIP) Eğitimimiz, günümüz network profesyonellerinin SIP mimarisi, özellikleri ve bileşenlerini detaylı bir şekilde öğrenmelerini hedeflemektedir.

“Ben öğretmenim hangi görüşte olursa olsun çalışmasına, performansına, okula katkısına, öğrenciye verdiği değer [ve]sevgiye, yani bir öğretmenin öğrenciyi kucaklarken samimi bir şekilde kucaklıyor mu, ona bile dikkat ederim mesela. Törenlerde öğretmenin bir yanlış davranışı var mı [diye]bakıyorum. [Diyelim ki] Bir çocuk yanlış yapıyor, hangi öğretmen ona müdahale edecek? Ben onları gözlemliyorum mesela. Orada öğretmenin [siyasal] görüşü benim için önemli değildir, öğrenciye duygusal açıdan nasıl yaklaştığı önemlidir.” (M-1)

4.4.1.4. Dürüstlük

Bazı okul müdürleri sahip olduklarını düşündükleri mesleki etik davranışlardan “dürüstlük” teması altında “açıklık/şeffaflık” (f=3), “doğruluk ve dürüstlük” (f=2) ve “güvenilir olma” (f=1) kategorilerine uygun tutum ve davranışlar sergilemelerine ilişkin görüşlerini aşağıdaki gibi belirtmişlerdir.

Açık ve şeffaf olma: Bir okul müdürünün yöneticilerin en önemli mesleki etik davranışı olarak gördüğü açıklık ve şeffaflığı gösterdiğini belirten konuşması şu şekildedir: *“Mali konularda şeffaf olmak gerekiyor. Çünkü okulun en çok dikkat edilen konularından bir tanesi maliyedir. Çünkü öyle veya böyle bu para okula geliyor. Veli getiriyor yahut ta bakanlık veriyor. Ama bu konuda şeffaf olmak gerekiyor. Öğretmen şunu bilecek ki ‘Hiçbir şekilde buraya verilen para, hiçbir şekilde zayi olmaz’ diyecek. Ben buna çok dikkat ediyorum. Bazen şöyle oluyor, bazı arkadaşlar yapıyorlar... Sorunlar fazla gözükmessin diye bazısını kapatıyorlar. Ben hiç öyle düşünmedim, düşünmem de. Çünkü bu sorun eğer okulun bir sorunuysa bunu herkesin bilmesi lazım. Yani özel bir şeyse tabii ki bilmeyecek ama denetimdeki insanın bilmesi lazım. Diyeceğim ki bak şurada şu var.” (M-12),*

Doğru ve dürüst davranma: Bir okul müdürü bu kategori altındaki tüm davranışları gösterdiğini içeren konuşması şu şekildedir: *“Ben şimdi ‘Dürüstüm’ derim, ‘Doğruyum’ derim. Bu konuda iyi davranıyorum ama öğretmenin gözüyle acaba ben[öyle miyim?] bu ideolojik fikirlere bakmaksızın her alanda düzgün, dürüst davranmak zorundayım ve böyle davranıyorum.” (M-3),*

Güvenilir olma: Bir okul müdürünün mesleki etik davranışlardan güvenilir olma davranışına sahip olduğunu içeren konuşması şu şekildedir: *“Çalışma ortamında bir barış oluyor, huzur oluyor. Herkes kendini güvende hissediyor iş noktasında ‘Ben müdürüme güvenebilirim’ diyebiliyorsa bir öğretmen, bir hademe o zaman en önemli mesleki etik davranışı yerine getirebilmişimdir.” (M-4)*

4.4.2. Okul müdürlerinin mesleki etik davranışlardan hangilerini gösterdiklerine ilişkin öğretmen görüşleri

27 Öğretmen ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen tema ve kategoriler Tablo 16’da açıklanmaktadır.

Tablo 16: Okul Müdürlerinin Göstermiş Olduklarını Düşündükleri Mesleki Etik Davranışlarına ilişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Kategori	f	(%)
Adalet (f=14)	Adil ve eşit davranma/Tarafsız olma	14	% 46,7
Hoşgörü (f=5)	Nezakete gösterme/Saygılı ve hoşgörülü davranma	2	% 6,7
	İletişim kurma	3	% 10,0
Hepsini gösteriyor (f=5)		5	% 16,7
Dürüstlük (f=4)	Açık ve şeffaf olma	3	% 10,0
	Güvenilir olma	1	% 3,3
Sorumluluk (f=2)	Kurum kültürü oluşturma/ Kuruma bağlı olma	2	% 6,7

Tablo 16 incelendiğinde öğretmenlerin okul müdürlerinin gösterdikleri mesleki etik davranışlara ilişkin görüşlerinden oluşan “adalet” teması iki, “hepsini gösteriyor” teması beş, “sorumluluk” teması iki ve “hoşgörü” teması iki kategoriden oluşmaktadır. Bu doğrultuda, öğretmenler okul müdürlerinin gösterdikleri mesleki etik davranışlardan en fazla “adalet” temasını içeren davranışları gösterdiklerini ifade etmişlerdir.

4.4.2.1. Adalet

Öğretmenler, okul müdürlerinin gösterdikleri mesleki etik davranışlardan “adalet” teması altında yer alan verilere göre adil ve eşit davranma ve tarafsızlık olmalarına (f=14) ait öğretmen görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

Adil ve eşit davranma/tarafsız olma: Öğretmenler, okul müdürlerinin sahip olması gerektiğini düşündükleri mesleki etik davranışlardan kendi okul müdürlerinin adil ve eşit davranma ve tarafsız olma kategorisine sahip olduğunu düşündükleri davranışlarını şu şekilde açıklamışlardır: “Müdürümüz adil davranıyor. Çünkü her şekilde adillik var.” (Ö-8), “Bizim müdürümüz sağ olsun, mümkün olduğunca adil davranmaya çalışıyor.” (Ö17), “Eşitlik duygusunun çok yeterli olduğunu düşünüyorum.” (Ö-1), “Hepimize aynı şekilde davranıyor. Hani birisi birinden daha üstün değil.” (Ö-10), “Biraz onun kişilik yapısı ile alakalı olan bir durumdu, ama öteki türlü yani öğretmenlere olan yaklaşımında hiçbir zaman siyasi, sendikal anlamda asla ayırım yapmadı. Ben bu konuda bizim müdürümüzü her zaman sever sayarım. Müdür beyi çok sever sayarım. İnsanların hiçbir zaman kişiliğine, karakterine, dünya görüşüne veya sendikal şeyine göre insanlara yaklaşmadı. Her daim herkese karşı eşit yaklaştı. Bu anlamda bu okulda biz şanslıyız. Biz okul olarak çok şanslı bir okuluz.” (Ö-9)

4.4.2.2. Hoşgörü

Öğretmenler, hoşgörüyü (f=5) okul müdürlerinin sahip oldukları mesleki etik davranış olarak ifade etmişlerdir. Öğretmenlerden 2'si okul müdürlerinin nezaket kurallarına uyma, saygılı ve hoşgörülü davranışlar sergileme, 3'ü ise iyi iletişim kurma mesleki etik davranışlarına sahip olduklarını belirtmişlerdir.

İletişim kurma: Öğretmenler, okul müdürlerinin “hoşgörü” temasına ilişkin gösterdikleri davranışlara yönelik görüşlerini şu şekilde belirtmişlerdir: “(...) yani bizim hep arkamızda, destekleyici, yönlendirici. Bizimle çok iyi iletişime geçiyor.” (Ö-16)

Nezaket kurallarına uyma/ saygılı ve hoşgörülü olma: Öğretmenlerin, okul müdürlerinin mesleki etik davranışlardan nezaket kurallarına uyduklarını, saygılı ve hoşgörülü davrandıklarını içeren görüşleri şu şekildedir: “Hoşgörülü, son derece hoşgörülü.” (Ö-17), “Daha önce de müdürlerle çalıştım ama müdire hanım gerçekten çok nazik.” (Ö-15)

4.4.2.3. Hepsini gösteriyor:

Öğretmenlerden 5'i, okul müdürlerinin sahip olması gerektiğini düşündükleri mesleki etik davranışlardan hepsine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenler, okul müdürlerinin sahip oldukları mesleki etik davranışların hepsine sahip olduklarına ilişkin görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir: “Hepsini gösteriyor.” (Ö-19), “Bence hepsini bizim müdürümüz gösteriyor.” (Ö-16)

4.4.2.4. Dürüstlük

Öğretmenler, dürüstlüğü (f=4) okul müdürlerinin sahip olduklarını düşündükleri mesleki etik davranışlar arasında görmektedir. Öğretmenlerden 3'ü okul müdürlerinin açık ve şeffaf olma, 1'i güvenilir olma konusunda mesleki etik davranışlara sahip olduklarını belirtmişlerdir.

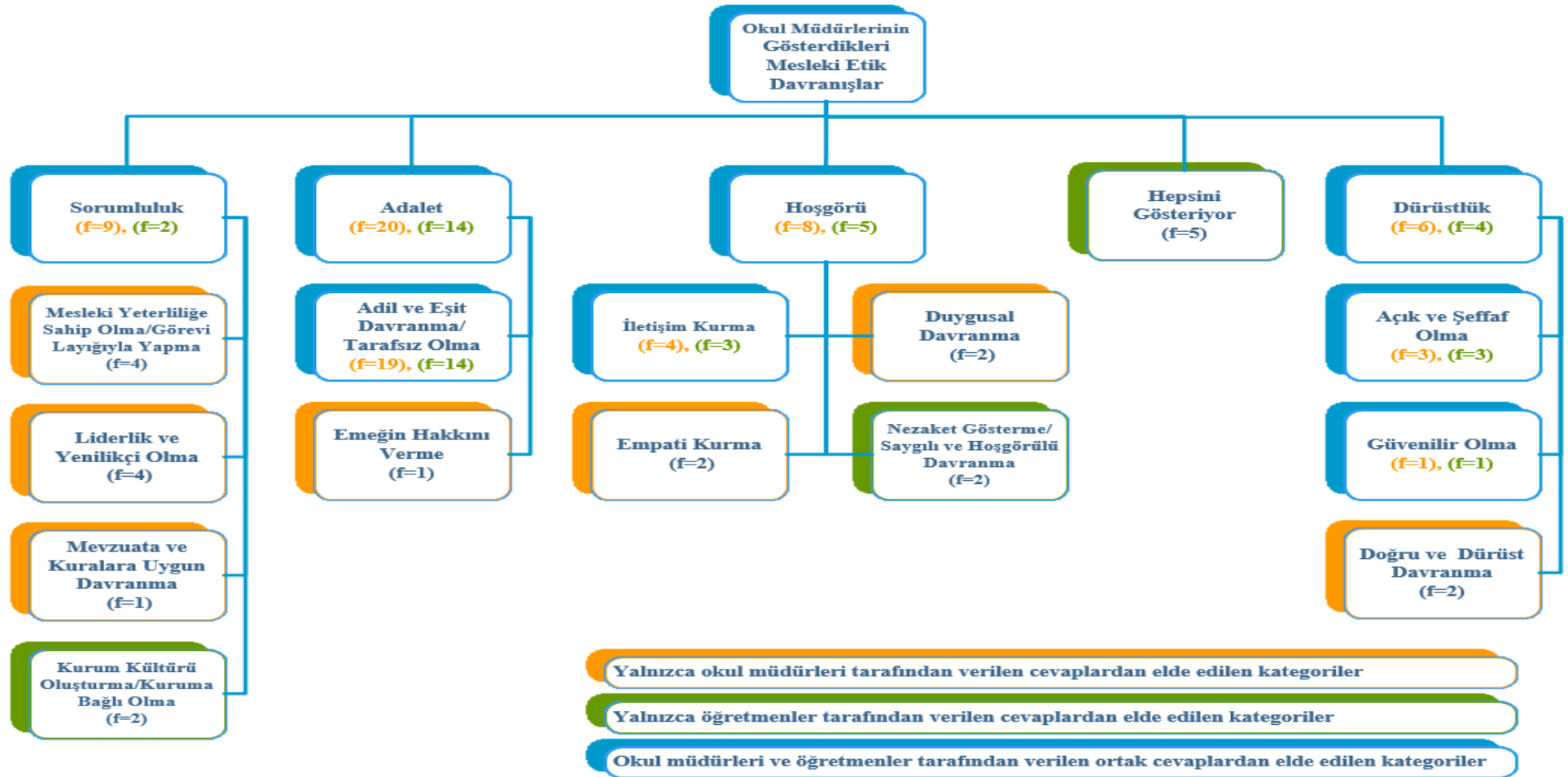
Açık ve şeffaf olma: Öğretmenler, okul müdürlerinin okuldaki tüm personele açık ve şeffaf olduklarını belirten görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: “O yüzden bizim de toplantı sırasında ilk defa duyduğumuz bir şeyle ilgili aşırı tepki gösterip kurul gündemini alıp başka yere götürmemesi, bildiği için önceden bununla ilgili bir çalışma yapar. Bizimle konuşur (...) öğretmenlerle mutlaka gündem ile ilgili önceden birkaç konuşma yapar. ‘Gündeme şunları şunları konuşmayı düşünüyoruz, bizim bununla ilgili önceden konuşulmasını istediğiniz bir şey var mı?’ diye.” (Ö-3),

Güvenilir olma: Bir öğretmen, okul müdürünün çok güvenilir biri olduğunu ve bunun mesleki etik davranışlardan en önemli ve okuldaki tüm paydaşları olumlu yönde etkilediğini belirten görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: “Ben kendi müdürüm açısından düşündüğümde [o] öğretmen olduğunu unutmaz ve bizim arkamızda durur müdür bey. Yani sıkıntı olduğu zaman müdür bey bizi yarı yolda bırakmadı.” (Ö-9)

4.4.2.5. Sorumluluk

Öğretmenler, okul müdürlerinin sahip oldukları mesleki etik davranışlar arasında sorumluluğu da (f=2) ifade etmişlerdir. Öğretmenler ayrıca okul müdürlerinin kurum kültürü oluşturma ve mesleğe duydukları bağlılıklarını (f=2) da ifade etmişlerdir. Öğretmenler, okul müdürlerinin sorumlulukla ilgili sahip oldukları mesleki etik davranışları ile ilgili görüşlerini şöyle dile getirmişlerdir: *“Bizim okulumuzun özelinde biz örgütlü bir şekilde hareket ediyoruz. Öğretmenler birbirini iyi tanıyor. Kimin kime zarar verebileceği konusunda bilgimiz vardır. Farklıyız; okul müdürünü çok eskiden tanıdığımız için kişisel olarak onun hangi hataları yapabileceğini biz önceden biliyoruz. Ve biz birlikte hareket ediyoruz.”* (Ö-3), *“Görevinin gereklerini yerine getirme konusunda titizlik gösteriyor. Bunlar hani olması gereken [şeyler]. [Bizi] dayanışmaya teşvik ediyor. O güzel bir özellik; yardımlaşmayı, dayanışmayı [öne çıkarıyor]. Herhangi bir etkinlik ya da farklı bir şey yapacağımız zaman gerekli desteği verme konusunda yapabileceği her şeyi yapıyor. İş birliği yapıyor bizlerle. Bunlar önemsemiş özellikleri.”* (Ö-13)

Şekil 10’da araştırmaya katılan okul müdürleri ve öğretmenlerin “okul müdürlerinin gösterdikleri mesleki etik davranışlar” a ilişkin görüşleri bir arada sunulmuştur.



Şekil 10. Okul müdürleri ve öğretmenlerin “okul müdürlerinin gösterdikleri mesleki etik davranışlar”a ilişkin görüşleri

Şekil 10’da okul müdürlerinin gösterdikleri mesleki etik davranışlara yönelik okul müdürlerinin “adalet” temasında en çok “adalet/eşit davranma/tarafsızlık” davranışları, “sorumluluk” temasında en çok “mesleki yeterliliğe sahip olma/görevi layığıyla yapma” ve “lider ve yenilikçi olma” yönünde sergiledikleri davranışları, “hoşgörü” temasında en çok “iletişim kurma” ve “dürüstlük” temasında ise en çok “açık ve şeffaf olma” yönüne davranışlarını sergilediklerini dile getirdikleri görülmektedir.

Okul müdürlerinin gösterdikleri mesleki etik davranışlara yönelik öğretmen görüşleri incelendiğinde öğretmenler, okul müdürlerinin “adalet” temasında en çok “adil ve eşit davranma ve tarafsız olma” davranışı, “hoşgörü” temasında en çok “iletişim kurma”, “dürüstlük” temasında en çok “açık ve şeffaf olma”, “sorumluluk” temasında en çok “kurum kültürü oluşturma/kuruma bağlı olma” davranışını sergiledikleri görüşündedir. “Hepsini gösteriyor” temasında ise, öğretmenlerin ifade ettikleri tüm etik davranışları okul müdürlerinin gösterdiklerini anlatan cümleler bulunmaktadır.

Hem okul müdürleri hem de öğretmen görüşleri incelendiğinde, her iki katılımcı grubun da okul müdürlerinin gösterdikleri mesleki etik davranışlardan en çok “adalet” temasına ait olan “adil ve eşit davranma ve tarafsız olma” kategorisindeki davranışları gösterdikleri anlaşılmaktadır.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi olan "(a) Okul müdürleri ile (b) öğretmenlerin, okul müdürlerinde olması gerektiğini düşündükleri mesleki etik davranışlardan okul müdürlerinin hangisi ya da hangilerini gösteremediklerine ilişkin görüşleri nasıldır?"ı açıklamak üzere yapılan analiz sonuçları Tablo 17 ve 18’de gösterilmektedir. Bu doğrultuda okul müdürlerine “Bir okul müdürünün sahip olması gerektiğini düşündüğünüz mesleki etik davranışların hangisi ya da hangilerini gösteremediğinizi düşünüyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Öğretmenlere ise “Bir okul müdürünün sahip olması gerektiğini düşündüğünüz mesleki etik davranışlardan okul müdürünüzün hangisi ya da hangilerini gösteremediğini düşünüyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlar içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiş, ortaya çıkan tema ve kategoriler sırasıyla açıklanmıştır. Temalar, Aydın (1997) *“Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma (Ankara İli Örneği)”* isimli çalışmasındaki altı alt boyuttan esinlenerek oluşturulmuştur.

4.5.1. Okul müdürlerinin okul müdürlerinde bulunması gereken mesleki etik davranışlardan hangisi ya da hangilerini gösteremediklerine ilişkin görüşleri:

21 Okul müdürü ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen tema ve kategoriler Tablo 17’de açıklanmaktadır.

Tablo 17: Okul Müdürlerinin Göstermemiş Olduklarını Düşündükleri Mesleki Etik Davranışlar

Tema	Kategori	f	(%)
Gösterilmeyen Etik Davranış Yok (f=13)		13	% 61,9
Adalet (f=5)	Adil ve eşit davranma/Tarafsız olma	5	% 23,8
Sorumluluk (f=2)	Mesleki bilgi ve yeterliliğe sahip olma	1	% 4,8
	Görev ve sorumluluklarını yerine getirme	1	% 4,8
Hoşgörü (f=1)	Olumlu insan ilişkileri kurma	1	% 4,8

Tablo 17’de açıklandığı üzere okul müdürlerinin göstermediklerini düşündükleri mesleki etik davranışlara ilişkin görüşleri sırasıyla “adalet” (f=20), “sorumluluk” (f=9), “hoşgörü” (f=8) ve “dürüstlük” (f=6) olmak üzere dört tema üzerinden açıklanmıştır. “Adalet” teması okul müdürlerinin okul çalışanlarına adil olma, herkese eşit davranma ve tüm çalışanlara tarafsız olarak eşit mesafede durmayı göstermediklerine ilişkin görüşlerini açıklamaktadır. Okul müdürleri ”Sorumluluk” teması kapsamında mesleki yeterliliklere dair kendilerini tam ve donanımlı görmediklerini ve görev ve sorumluluklarını bazı çeşitli sıkıntılardan yerine getiremediklerini ifade etmişlerdir. “Hoşgörü” temasında okul müdürlerinin olumlu insan ilişkileri konusunda yeterli düzeyde olmadıklarını belirten görüşler bulunmaktadır. Son olarak “Gösterilmeyen etik davranış yok” temasında ise araştırmaya katılan okul müdürlerinden 13’ü, göstermedikleri mesleki etik davranışlar olmadığını ve çoğunu gösterdiklerini belirten görüşler öne sürmüşlerdir.

Tablo 17 incelendiğinde, okul müdürlerinin göstermedikleri mesleki etik davranışlara ilişkin görüşlerinden oluşan “adalet” teması beş, “sorumluluk” teması iki, “hoşgörü” teması bir ve “gösterilmeyen etik davranış yok” teması ise 0 (sıfır) kategoriden oluşmaktadır. Bu doğrultuda, okul müdürleri “Gösterilmeyen etik davranış yok” temasına diğer temalara kıyasla daha fazla vurgu yapmışlardır.

4.5.1.1.Gösterilmeyen etik davranış yok

Araştırmaya katılan okul müdürlerinden 13’ü, mesleki etik davranışları içinde göstermedikleri herhangi bir davranışın olmadığını (f=13) vurgulayarak görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: “*Yok. Eşitlik, adalet, ondan sonra hani hakkaniyet, saygı... Hepsini arkadaşlarımıza da gösteriyoruz. Bunu zaten davranış biçimi yaptık.*” (M-2), “*Yok, ben şahsen hepsini gösteriyorum.*” (M-4), “*Çok özeleştiri yaparsam, yani ‘Şu konularda çok geride kaldım’ ya da ‘Şunu da yapamadım’ diyebileceğim bir şey aslında hakikaten göremiyorum [kendimde]. Bunu ben kendim söylemek istemiyorum ama belki personelle görüşseniz daha net bir şey çıkar ortaya*” (M-10)

4.5.1.2. Adalet

5 okul müdürü okul müdürlerinde olması gereken mesleki etik davranışlardan adil ve eşit davranarak tarafsız olma kategorilerinde yetersizliklerini dile getirmişlerdir..

Adil ve eşit davranma/tarafsız olma: Bu kategoriye ilişkin sahip olamadıklarını belirttikleri mesleki etik davranışları ile ilgili görüşlerini bir okul müdürü şu şekilde ifade etmiştir: *“Ama birilerini seçtiğinde seçilmeyen kişi ‘Eşitsiz davrandın’ diyor gibi. Atıyorum, mesela bizde ne var? Açık ilköğretim dersleri veriliyor. Öğrenci sayısı azdır. Diyelim ki 3 öğretmene ders verilecek. İsteyen öğretmen 10 kişi. O 3 kişiyi seçerken tabii ki kendine göre ölçütlerin var. Mümkün olduğu kadar alanlar, almayanlar dengelemeye çalışıyorsun ama bazen de [adalet] olmayabiliyor.” (M-19)*

4.5.1.3. Sorumluluk

Okul müdürleri sahip olamadıklarını düşündükleri mesleki etik davranışlardan “sorumluluk” teması altında “mesleki bilgi ve yeterliliğe sahip olma” (f=1) ve “görev ve sorumluluklarını yerine getirme”de (f=1) sıkıntı yaşadıklarını dile getirmişlerdir.

Mesleki bilgi ve yeterliliğe sahip olma: Bir okul müdürü mesleki bilgi ve yeterlilik konusundaki eksikliğini ve bu durumun davranışlarına da yansıdığını belirten düşüncesini şu şekilde ifade etmiştir: *“Ben kendi açımdan söyleyeyim, benim eleştireceğim, aciz kaldığım nokta ne? Benim hani aklımdan geçip bu okulun kuruluş stratejik planına koymamıza rağmen, bu okulun gelişim planında olmasına rağmen yani yapamadığımız, gerçekleştiremediğimiz bir sürü şey var. Vallahi ‘Ne gibi?’ dersin normal. Biz elektrik paramızı dahi ödeyemiyoruz. Okullar teknolojiyi yakından takip eden okullar olması lazım, sürekli makine ekipmanı güncellenmesi lazım. Sürekli ekipmanları yenilememiz lazım. Ondan sonra bilişim teknolojileri alanında sürekli aktif ve güncel teknoloji kullanılacak düzeyde yapı ve malzemeleri tedarik etmemiz lazım. Diyeceksiniz ‘Hocam bunların hepsi parayla mı?’ Yok parayla olmuyor ama paranın da olması lazım. Şimdi bir tane RAM alacaksın diyelim ki. Makinede bir program çalıştıracaksın diyelim ki. Dört GB’lık bir RAM lazım, eğer sen bu resmi almazsan o makine çalışmıyor. Bütün sistem ona takılıyor, ondan sonra bizim mesela şu an temizlik malzemesiz atölyede çocukların uygulama yaptıkları temizlik malzemesi alacak durumumuz yok. Şimdi personeli çalıştıracaksın. Buna bir ödeme yapman lazım. Onu yapamıyorsun.” (M-1),*

Görev ve sorumlulukları yerine getirme: Bir okul müdürü görev ve sorumluluklarını yerine getirmedeki eksikliğini belirten görüşünü şöyle ifade etmiştir: *“Gösteremediğim, bazı sorumlulukları, prosedürleri uygulamaktan dolayı yerine getiremiyorum. Denetimleri yapamayabiliyorum.” (M-5)*

4.5.1.4. Hoşgörü

Araştırmaya katılan okul müdürlerinden biri de “hoşgörü” temasında yer alan olumlu insan ilişkileri kurma konusunda mesleki etik davranışa sahip olamadığını belirtmiştir.

Olumlu insan ilişkileri kurma: Bir okul müdürü olumlu insan ilişkileri kurmada eksik davranışlar gösterdiğini belirten görüşünü şöyle ifade etmiştir: “Kuralcılıktan dolayı bazen katı olabiliyorum. Yanlış anlaşılmalara sebebiyet verebiliyorum.” (M-17)

4.5.2. Öğretmenlerin, okul müdürlerinin sahip olması gereken mesleki etik davranışlardan hangisi ya da hangilerini gösteremediklerine ilişkin görüşleri

27 Öğretmen ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen tema ve kategoriler Tablo 18’de açıklanmaktadır.

Tablo 18: Okul Müdürlerinin Göstermediğini Düşündükleri Mesleki Etik Davranışlara İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Kategori	F	(%)
Adalet (f=17)	Adil ve eşit davranma/Tarafsız olma	17	% 43,6
Göstermediği etik davranış yok (f=9)		9	% 23,1
Hoşgörü (f=7)	Olumlu insan ilişkileri kurma	6	% 15,4
	Saygılı ve hoşgörülü davranma	1	% 2,6
Sorumluluk (f=6)	Mesleki bilgi ve yeterliliğe sahip olma	5	% 12,8
	Liderlik yapma	1	% 2,6

Tablo 18’de açıklandığı üzere okul müdürlerinin göstermediğini düşündükleri mesleki etik davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri “adalet” (f=17), “göstermediği etik davranış yok” (f=9), “hoşgörü” (f=7), “dürüstlük” (f=4) ve “sorumluluk” (f=2) olmak üzere beş tema üzerinden açıklanmıştır. Öğretmenler “adalet” teması okul müdürlerinin okul çalışanlarına adil olmadıklarını, personele eşit davranma ve tüm çalışanlara tarafsız olarak eşit mesafede durmayı gösteremediklerine ilişkin görüşleri açıklamaktadır. “Göstermediği etik davranış yok” temasında herhangi bir kategori saptanamamıştır. “Hoşgörü” temasında öğretmenler, okul müdürlerinin, saygılı ve hoşgörülü davranışlar sergileme ve olumlu insan ilişkileri sergilemede yetersiz kaldıklarına ilişkin görüşlerini açıklamaktadır “Sorumluluk” temasına ilişkin öğretmenler, okul müdürlerinin liderlik vasıflarının olmadığı üzerinde durarak bazı mesleki bilgi ve yeterliliklerinin olmamasından kaynaklanan davranışlara sahip olmadıklarını belirten görüşler öne sürmüşlerdir.

Tablo 18 incelendiğinde, okul müdürlerinin gösteremedikleri mesleki etik davranışlara ilişkin öğretmen görüşlerinden oluşan “adalet” teması 1, “göstermediği etik davranış yok” teması 0, “hoşgörü” teması 2 ve “sorumluluk” teması bir kategoriden oluşmaktadır. Bu doğrultuda, okul müdürleri gösteremedikleri mesleki etik davranışlardan en fazla “adalet” temasını içeren öğretmen görüşleri öne çıkmaktadır.

4.5.2.1. Adalet

Okul müdürlerinin göstermedikleri mesleki etik davranışlardan “adalet” teması altında yer alan verilere göre öğretmenler, okul müdürlerinin okulda çalışan bazı ya da çoğu personele adil olmadığı, eşit ve tarafsızlık davranmadıklarına (f=17) ilişkin görüşlerini belirtmişlerdir.

Adil ve eşit davranma/tarafsız olma: Bazı öğretmenler, okul müdürlerinin adil ve eşit davranışlar göstermeyerek, tarafsız olma konusunda sergiledikleri davranışlarda eksiklikler gördüklerini belirten görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: “Gözlemliyorum. Kendi branşım ile ilgili mesela diğer arkadaşlara yaklaşımı ile bize yaklaşımı farklılık gösterebiliyor.” (Ö-2), “Çoğu zaman adaletli yaklaştığını da düşünmüyorum.” (Ö-18), “Adil de değil ayrıca, kurslarda ayrımcılık yapıyor. Bir de kendilerinin liyakat esaslı geldiklerini düşünmüyoruz.” (Ö-22), “Eşitlik söz konusu olunca bence onu gösteremiyor. Eşit davrandığını düşünmüyorum” (Ö-18), “Mesela, bir karar alma sürecinde, öğretmeni o karara dahil etmiyor. Mesela, ortak yapılması gerekirken herhangi bir gün için kendisi karar verebiliyor. ‘Bugün bunu istiyorum, bu olacak.’ gibisinden... Biraz baskı, biraz da kendisindeki yetki gücünü kullanarak bunu benimsetmeye çalışması.... Kendine uzak gördüğü insanları dışlaması...” (Ö-4), “Ama zaman zaman tarafsız kalamadığını düşünüyorum. Bu benim kişisel fikrim. Yanlış düşünüyor da olabilirim ama hani ben kendi yaşadığımdan ya da gözlemlediğimden çıkardığım sonuç; bazen tam tarafsızlık sergileyemeyebiliyor.” (Ö-13), “Kesinlikle tarafsız değil. Kendi sendikadaki öğretmenlere daha iyi davranıyor. Onların bazı hatalarını ya da eksikliklerini görmezden geliyor.” (Ö-22)

4.5.2.2. Göstermediği etik davranış yok

Okul müdürlerinin göstermedikleri mesleki etik davranışların olmadığını (f=9) belirten öğretmenler düşüncelerini şu şekilde açıklamaktadırlar. “Ben hiç denk gelmedim şimdiye kadar.” (Ö-10), “Bence yok. Çünkü 20 yıllık öğretmenim, birçok müdürle çalıştım. Bence çalıştığım müdürlerin en iyilerinden bir tanesi.” (Ö-12)

4.5.2.3. Hoşgörü

Okul müdürlerinin göstermediklerini ifade ettikleri mesleki etik davranışlardan “hoşgörü” teması altında yer alan verilere göre öğretmenler, okul müdürlerinin olumlu insan ilişkiler kurmada (f=6) ve saygılı ve hoşgörülü davranma (f=1) konusundaki eksikliklerini öne sürmüşlerdir.

Olumlu insan ilişkileri kurma: Bazı öğretmenler okul müdürlerinin olumlu ilişkileri kurma yönündeki sıkıntılarını dile getirerek bu durumun okulun tüm paydaşlarını etkilediğini ve mesleki anlamda tükenmişlik sendromuna girdiklerini ve bu anlamda okul ikliminin olumsuz etkilendiğini belirten görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: “İletişim çatışmaları yaşıyor çoğunlukla. Özellikle toplantılardaki üslup, dil sıkıntıları var.” (Ö-4), “Bir kere bizim okul müdürümüzün hitap şekli zayıf. Birincisi bu, hitap şekli çok zayıf, ilişkileri zayıf, iletişimi zayıf.” (Ö-5), “Karşı tarafı anlamadığı zamanlar çok oldu. Hani dinlemeyip anlamadığı, ‘Benim istediğim olacak, benim dediğim olacak’

dediği zamanlar çok oldu. Birebir yaşadığımız durumlardan biri de bu.” (Ö-18), “İşinin meydana getirdiği stresten dolayı bazen iletişim konusunda sıkıntı yaşıyor. Anlayışlı olamıyor.” (Ö-20), “Okulda [onunla] tartışmayan öğretmen kalmadı. Bir öğretmenle konuşurken diğerinin dedikodusunu yapıyor. Okul iklimini ciddi anlamda bozduğunu düşünüyorum.” (Ö-22)

Saygılı ve hoşgörülü davranma: Bir İngilizce öğretmeni okul müdürünün mesleki etik davranışlardan saygılı ve hoşgörülü olma davranışını gösteremediğini şu şekilde belirtmiştir: *“Merhametsiz ya da hoşgörüsüz davranıyor.” (Ö-21)*

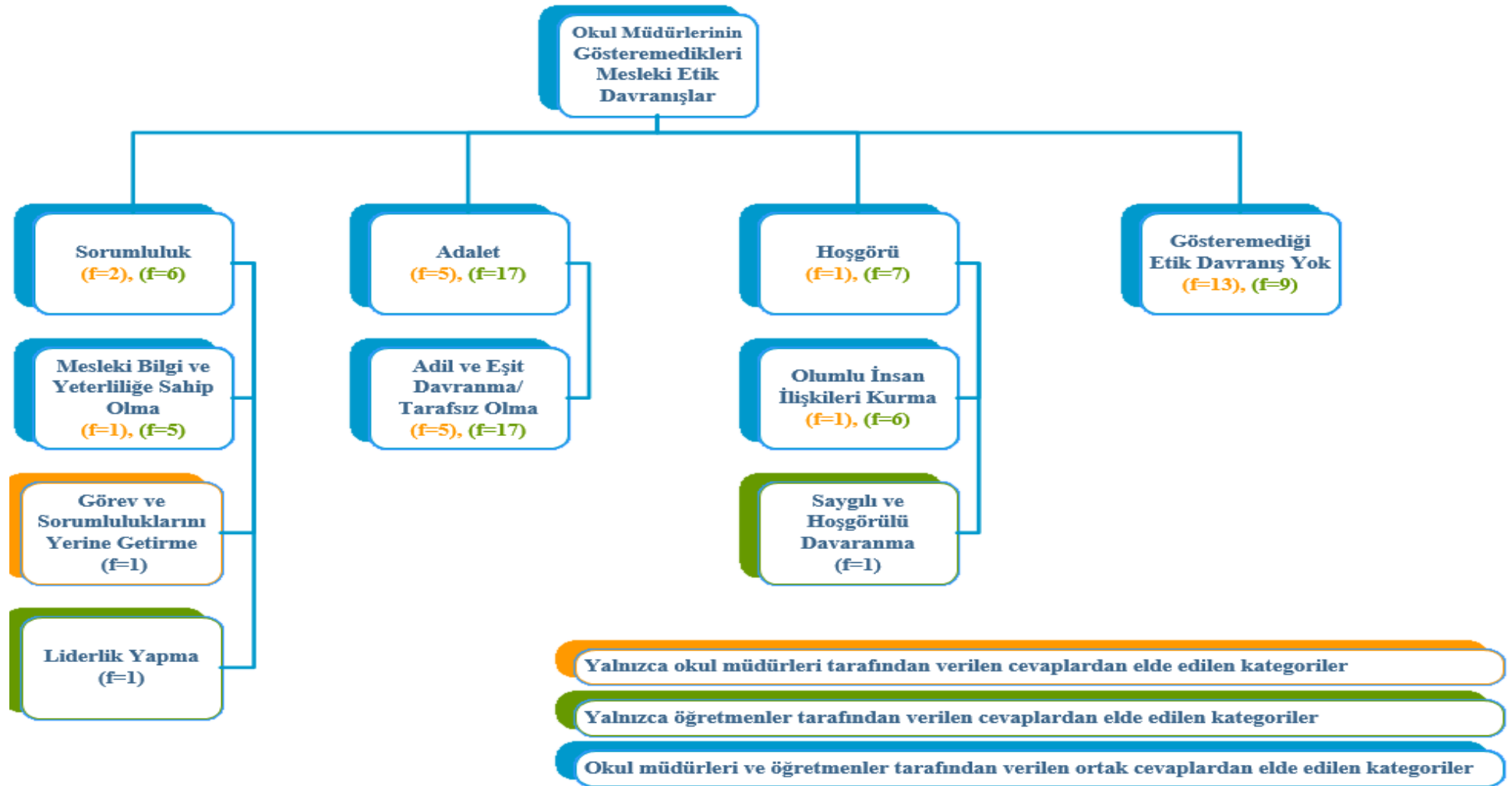
4.5.2.4. Sorumluluk

Okul müdürlerinin göstermediklerini ifade ettikleri mesleki etik davranışlardan “sorumluluk” teması altında yer alan verilere göre öğretmenler, okul müdürlerinin mesleki bilgi ve yeterliliğe sahip olma (f=5) ve liderlik yapma (f=1) olmadığına dair görüşleri aşağıda sunulmaktadır.

Mesleki bilgi ve yeterliliğe sahip olma: Bazı öğretmenler, okul müdürlerinin mesleki bilgilerinin ve yeterliliklerinin olmadığına ya da bu konuda eksik davranışlar sergilediklerine ilişkin görüşlerini şu şekilde açıklamışlardır: *“Belki biraz mesleki yeterlilik anlamında ya da yöneticilikle ilgili, yöneticinin yapması gereken, bilmesi gereken şeylerle ilgili bir donanım eksikliği olabilir. Biraz öyle bir sorun görünüyor.” (Ö-1), “Yönetim alanında hizmet içi eğitim almalıdır. Yetersiz. Kişisel yapısı engelliyor. Rol-model yöneticiliği yapması mümkün değil.” (Ö-6), “Bir takım olumsuzluklar karşısında daha sakin ve profesyonel davranamayabiliyor.- yapıcı değil yıkıcı eleştirilerde bulunuyor.” (Ö-20),*

Liderlik yapma: Bir öğretmen okul müdürünün liderlik davranışının yeterli olmadığını belirtmiş ve görüşünü şu şekilde açıklamıştır: *“Mesleki yeterliliğinin düşük olduğunu ya da liderlik vasfının düşük olduğunu düşünüyorum.” (Ö-21)*

Şekil 11’de araştırmaya katılan okul müdürü ve öğretmenlerin okul müdürlerinin gösteremediği mesleki etik davranışlara ilişkin görüşleri karşılaştırmalı olarak sunulmuştur.



Şekil 11. Okul müdürleri ve öğretmenlerin “okul müdürlerinin gösteremediği mesleki etik davranışlar” a ilişkin görüşleri

Şekil 11’de okul müdürlerinin mesleki etik davranışlardan hangisini ya da hangilerini gösteremediklerine ilişkin okul müdürlerinin görüşleri incelendiğinde; en çok “göstermediği etik davranış yok” teması altında birleştikleri görülmektedir.

Okul müdürlerinin mesleki etik davranışların hangisini gösteremediklerine ilişkin olarak öğretmenlerin okul müdürlerinin en çok “adalet” temasına ait davranışları gösteremediklerini ifade ettikleri görülmektedir.

Okul müdürlerinin mesleki etik davranışların hangisini gösteremediklerine ilişkin hem okul müdürlerinin hem de öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde okul müdürleri ile öğretmenlerin aynı görüşte olmadıkları görülmektedir. Okul müdürleri gösteremedikleri etik davranışın bulunmadığını ifade ederken öğretmenler okul müdürlerinin adil, eşit ve tarafsız davranışlar sergilemediklerine ilişkin görüşler bildirmişlerdir. Bununla beraber öğretmenlerin bir kısmı okul müdürlerinin göstermediği etik davranış bulunmadığını dile getirirken, okul müdürlerinin bir kısmı ise kendilerinin adil, eşit ve tarafsız olma davranışını sergilemede yetersiz kaldıklarını belirterek özeleştiriye bulunmuşlardır.

4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi olan “(a) Okul müdürleri ile (b) öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda mesleki etik dışı davranış veya girişimlerde bulunan okul çalışanlarına yönelik olarak okul müdürlerinin yaklaşımlarının neler olduğuna ilişkin görüşleri nasıldır?”ı açıklamak üzere yapılan analiz sonuçları Tablo 19 ve Tablo 20’de gösterilmektedir. Bu doğrultuda okul müdürlerine “Okulunuzda mesleki etik dışı davranışlar ve girişimlerde bulunan öğretmen ve/veya başka personel oldu mu? Olduysa bu kişilere yönelik yaklaşımınız ne oldu?” sorusu sorulmuştur. Öğretmenlere ise “Okulunuzda mesleki etik dışı davranış ve girişimlerde bulunan öğretmen ve/veya başka personel oldu mu? Olduysa okul müdürünüzün bu kişilere yönelik yaklaşımı ne oldu?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlar içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiş, ortaya çıkan tema ve kategoriler sırasıyla açıklanmıştır.

4.6.1. Okul müdürlerinin mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele yönelik yaklaşımları:

21 Okul müdürü ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen tema ve kategoriler Tablo 19’da açıklanmaktadır.

Tablo 19: Okul Müdürlerinin Mesleki Etik Dışı Davranış ya da Girişimlerde Bulunan Personele Yönelik Yaklaşımları

Tema	Kategori	f	(%)
Uyarı (f=33)	Sözlü	23	% 50,0
	Yazılı	10	% 21,7
Yapıcı yaklaşım (f=8)	Çözüm odaklı olma	5	% 10,9
	Olumlu okul iklimi	2	% 4,3
	Rol model olma	1	% 2,2
Ceza (f=4)	-	4	% 8,7
Çözümsüz (f=1)	-	1	% 2,2

Tablo 19’da okul müdürlerinin mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele yönelik yaklaşımlarının neler olduğu açıklanmıştır. “Uyarı” teması okul müdürlerinin okul personellerine yönelik yazılı ya da sözlü uyarılarını içeren görüşlerini açıklamaktadır. “Yapıcı yaklaşım”da ise, etik dışı girişimlerde ya da davranışlarda bulunan personele yönelik çözüm odaklı oldukları ya da rol model olarak olumlu bir okul iklimi yarattıklarına ilişkin görüşlere yer verilmiştir. “ceza” temasında okul müdürlerinin bu personele yönelik yasal işlemler başlattıklarını belirten görüşleri bulunmaktadır. Son olarak “çözümsüz” temasında ise okul müdürleri tarafından etik dışı davranan personele yönelik herhangi bir yaklaşım sergilemediğini belirten görüşler açıklanmaktadır.

Tablo 19 incelendiğinde, okul müdürlerinin mesleki etik dışı davranan personele yönelik yaklaşımlarından “uyarı” teması iki kategoriden, “yapıcı yaklaşım” teması üç kategoriden oluşmaktadır. “ceza” teması ve “çözümsüz” temasından herhangi bir kategori bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, okul müdürleri “uyarı” temasına diğer temalara kıyasla daha fazla vurgu yapmışlardır.

4.6.1.1.Uyarı

Okul müdürleri mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan okul personeline yönelik yaklaşımlarını sözlü (f=23) ya da yazılı (f=10) olarak uyarıda bulunduklarını ifade etmişlerdir.

Sözlü uyarı: Bazı okul müdürlerinin, mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele yönelik olarak sözlü uyarıda bulunduklarına ilişkin görüşleri şu şekildedir: “*Sözlü olarak, konuşarak bir şekilde çözülüyor (...) Herhangi bir şey söylediğimiz zaman olumsuz bir şeyle karşılaşmıyoruz yani. O yüzden şanslıyız biraz.*” (M-6), “*Eğer beklentime cevap almazsam, sözlü bir şekilde uyarırım.*” (M-8), “*Genelde kurul toplantılarında toplu olarak söyleriz isim vermeden. Ama muhatabı kimse onunla görüşürüz yani. Toplum içerisinde rencide etmemek için.*” (M-6)

Yazılı uyarı: Bazı okul müdürlerinin, mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele yönelik olarak yazılı uyarıda bulunduklarına ilişkin görüşleri şu şekildedir: “*(...) yazılı uyarı yapılır.*” (M-8), “*Evet, mesela öğretmenin hasta olmadan rapor alması*

etiğe aykırı bir davranıştır. Ben de ne yaptım? Rapora itiraz ettim tabi. Gönderdim raporu. Rapora itiraz ettim. Ve öğretmenlere söyledim; bak dedim ki ‘Siz gereksiz yere rapor alırsanız, raporunuza yazılı itiraz ederim. Bunu bilin.’ Şunu da söyledim: “Mazereti geçerli olmak şartı ile bana gelip de izin alanlar var mı?” dedim.” (M-12), “Eğer tekrarı olursa o zaman yazılı uyarıya başvuruyorum.”(M-14)

4.6.1.2. Yapıcı Yaklaşım

Okul müdürleri mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personeline yönelik yapıcı yaklaşımlarını “çözüm odaklı olma” (f=5), “olumlu okul iklimi oluşturma” (f=2) ve “rol/model olma” (f=1) olarak sergilediklerini ifade etmişlerdir.

Çözüm odaklı olma: Okul müdürlerinin, mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele ilişkin çıkan sorunlarda çözüm odaklı olduklarını belirten görüşleri şu şekildedir: “Bir öğretmenimizin birtakım psikolojik sıkıntıları vardı. Okul idaresine karşı da zaten yıllar öncesinden başkaları tarafından doldurulmuştu. Ve bir karşı gelmişlik, hem idareye hem öğretmenlere, anlatabildim mi, diğer öğretmenlere de yaptı bunu. Okulda bağırды, çağırdı, sorun çıkardı. Ama ben okul müdürü olarak gayet sakin bir şekilde hoca hanımla hiçbir şekilde karşı karşıya gelmedim. Amirlerime bilgi verdim. ‘Okulda böyle bir durum var, ne yapmam gerekiyor?’ dedim amirlerime. Amirlerim ‘Hocam sakin olalım, bir bekleyelim’ dediler. Zaten yavaş yavaş, kendi kendine sönmeye başladı.” (M-1), “..Mesela bir arkadaşım emekli oldu. O da; ders anlatmıyordu. Hatta veliler geldiler, gittiler. Ben elimden gelen ders denetimini de yaptım, konuştum da falan filan ama tabii ki yılların getirdiği alışkanlık olunca değişmiyor. Bir yere kadar getirebiliriz. Yani ben bir yere kadar getirebildiğime inandım. Ama ona da idareci olarak tedbir aldım. En azından son sınıflara vermedim ki üniversiteye giderken en azından oradaki bilgiler eksik kalmasın. Alt sınıflara verdim de en azından zararı asgariye indirdim yani.” (M-12)

Olumlu okul iklimi oluşturma: Bazı okul müdürlerinin, mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele yönelik olarak olumlu okul iklimi oluşturarak bu tarz davranışları önlediklerine ilişkin görüşleri şu şekildedir: “Mesela bana bir veli dedi ki: ‘Siz gelmeden önce biz buraya geldiğimiz zaman hizmetliler ayağa kalkmıyordu. Siz geldiğiniz zaman ayağa kalkıyor. Okulun iklimi değişti.’ dedi (...) Evet, yani neden? Çünkü [okuldaki işleyiş] müdüre göre şekillendiriyor. Şimdi burada insanlar tedirgin de hissetmeyecek. Bu çok önemli bir şey. Ama large da hissetmeyecek. Bu ikisi arasındaki denge [çok önemlidir]. Yöneticilik budur zaten.” (M-12), “Bunun haricinde not verme konusunda öğrencilerin notlarının nesnel bir şekilde verilmesi konusunda da çaba harcıyoruz. Ödevler vesairelerle ilgili performans ya da proje ödevleriyle alakalı mutlaka sene başı öğretmenler kurulunda ve zümre öğretmenler kurulunda performans ya da notun nasıl verileceğine dair bir çizelge isterim. Sınav notlarının değiştirilmemesi konusunda. Çünkü öğrenci ‘Çalışıyorum, şöyledir, böyledir’ deyip sınav notlarının değiştirilmesi konusunda talepte bulanabiliyor. Bunları da engelliyoruz. Yani

nedir? Öğrenci ya da veli [böyle bir talepte] bulunabilir. Biz o konuda neyse o, o yönde çalışıyoruz yani.” (M-13)

Rol model olma: Bazı okul müdürlerinin, bu tarz davranışlara yönelik olarak iyi bir rol modeli olduklarını belirtmiş olup görüşlerini şu şekilde açıklamışlardır: “Uyarmanıza gerek yok. Ben bunu yaptım. Zaman zaman [bunu] yapıyorum. Girerim sınıfa ben, ders anlatmaya başlarım. Çocukla konuşmaya başlarım. Öğretmen gelir, hiç bir şey söylemeden ‘İyi dersler hocam.’ deyip çıkar giderim. Bu zaten yeter.” (M-12)

4.6.1.3. Ceza

Bazı okul müdürlerinin, bu tarz davranışlara yönelik olarak cezai yaptırım uyguladıklarını ifade etmiş olup görüşlerini şu şekilde açıklamışlardır: “Hayır [öğrenci] 40 alması gerekirken 80 alıyor. Çocuğun aldığı nota bakmadan yükseltiyor. Soruşturma açtık hakkında, maarif müfettişi inceledi, yüzde elliye yakını çocukların söylediği gibi çıktı. Yani çocuklar düşük not almaktan şikâyet etmiyorlar. Yüksek not almaktan şikâyet ediyorlar.” (M-4), “Yasal olarak, soruşturma açılması gerekene soruşturma açıyoruz.” (M-8)

4.6.1.4. Çözüksüz

Okul müdürleri mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personeline yönelik olarak herhangi bir çözüm üretmediklerini içeren görüşlerini şöyle açıklamışlardır: “Yok olmuyor, yok yani devamsızlık sıkıntıları yaşadığımız öğretmenimiz bir iki olsa da. (...) Çözemiyoruz yani. Çözülmez o sorun.” (M-4)

4.6.2. Okul müdürlerinin mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele yönelik yaklaşımlarına ilişkin öğretmen görüşleri

27 Öğretmen ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen tema ve kategoriler Tablo 20’de açıklanmaktadır.

Tablo 20: Okul Müdürlerinin Mesleki Etik Dışı Davranış ya da Girişimlerde Bulunan Personele Yönelik Yaklaşımlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Kategori	f	(%)
Yapıcı yaklaşım (f=13)	Çözüm odaklı olma	8	% 29,6
	Ekip ruhu oluşturma	5	% 18,5
Uyarı (f=9)	Sözlü	9	% 33,3
Çözümsüz (f=3)	-	3	% 11,1
Ceza (f=2)	-	2	% 7,4

Tablo 20’de açıklandığı üzere okul müdürlerinin mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele yönelik yaklaşımlarının neler olduğuna ilişkin öğretmen görüşleri açıklanmıştır. “Yapıcı yaklaşım” teması çözüm odaklı olma ya da ekip ruhu oluşturma kategorilerini içermektedir. “Uyarı” teması okul müdürlerinin okul personelinin mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerine yönelik olarak sözlü uyarılarda bulunduğunu belirten öğretmen görüşlerini açıklamaktadır. “çözümsüz” temasında ise okul müdürlerinin etik dışı davranan personele yönelik herhangi bir yaklaşım sergilemediğini belirten öğretmen görüşleri ve son olarak “ceza” temasında okul müdürlerinin bu personellere yönelik yasal işlemler başlattıklarını belirten öğretmen görüşleri bulunmaktadır. Öğretmenlerin okul müdürlerinin mesleki etik dışı davranan personele yönelik yaklaşımlarına ilişkin görüşlerinde “yapıcı yaklaşım” teması 2, “uyarı” teması ise bir kategoriden oluşmaktadır. “Çözümsüz” ve “ceza” temasında ise hiç kategori bulunmaktadır. Bu doğrultuda, öğretmen görüşlerine göre okul müdürleri etik dışı davranışlarda bulunan personele yönelik en çok “yapıcı yaklaşım” sergilemektedir.

4.6.2.1. Yapıcı Yaklaşım

Okul müdürlerinin mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personeline yönelik “yapıcı yaklaşımlar sergilediklerine” ilişkin öğretmen görüşleri “çözüm odaklı olma” (f=8) ve “ekip ruhu” oluşturma (f=5) kategorilerinde yer bulmuş ve bu konudaki görüşleri aşağıda sunulmuştur:

Çözüm odaklı olma: Okul müdürlerinin mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele yönelik olarak çözüm odaklı olduklarına ilişkin öğretmen görüşleri şu şekildedir: “[Okul müdürümüz] yapıcı yönde bir tavır sergiliyor. O özelliğini de beğeniyorum. Yapıcı olması da güzel. Hani suçlamak yerine doğruya yöneltmek gibi. Öğrencilere yapmamız gereken gibi hani, öyle diyeyim. Hani öğretmen içinde çocuğu kazanmak daha önemlidir ya, o yol bence güzel bir yol.” (Ö-13), “Hani

mesela ben gidip ‘Müdür bey, ben şu sorunu yaşadım şu öğretmenle’ dediğim zaman ya [bana] fikir veriyor, ya [benden] özür dilettiriyor, ya karşı tarafın senden özür dilemesini sağlıyor, bir şekilde sorunu çözüyor yani.” (Ö-16), “Müdür de beni çağırdı ve öğrenci ‘Böyle diyor, durumu sizden dinleyeyim’ dedi. Ben de anlattım olayı, ne maksatla ona böyle bir görevlendirme yaptığımı. Yani demek istediğim ilk tepki üzerine tepki veren, tavır alan bir tutumu yok. Yani iki tarafı da dinleyebilen ve sorunu çözmeye odaklı bir yaklaşımı var.” (Ö-24)

Ekip ruhu oluşturma: Büro yönetimi ve sekreterlik öğretmeni okul müdürünün ekip ruhu oluşturarak bu tarz davranışların önüne geçtiğini belirten görüşünü şöyle açıklamıştır: “Tatmin ediyor, böyle bir şey olmadığını söylüyor. Gruplaşmaya engel olmak için hepimizi bir etkinliğe katıyor.” (Ö-16)

4.6.2.2. Uyarı

Okul müdürlerinin mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele yönelik “uyarı” da bulunduklarına ilişkin öğretmen görüşleri aşağıda ele alınmaktadır.

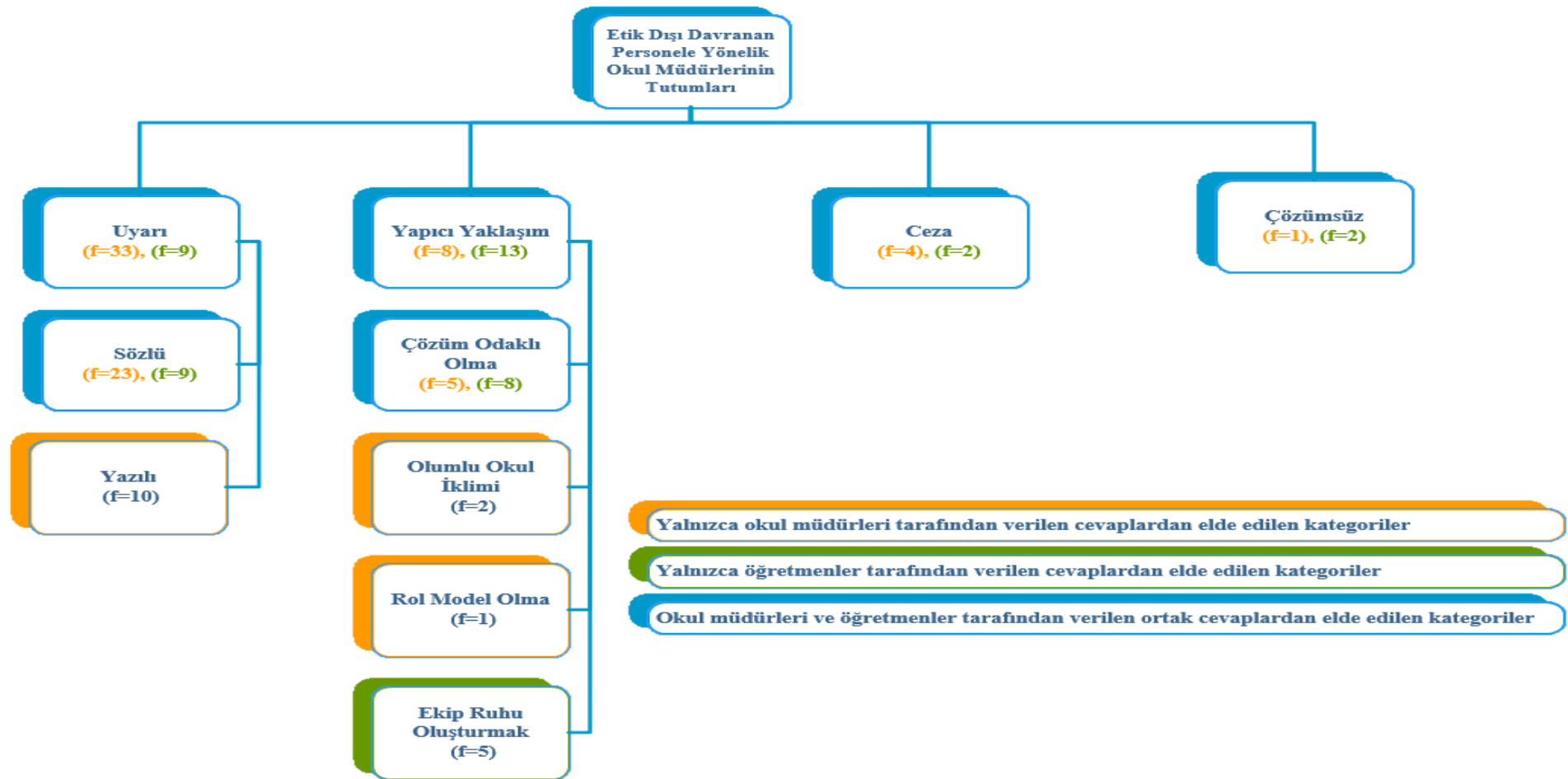
Sözlü uyarı: Öğretmenler, okul müdürlerinin etik dışı davranan personele yönelik tutumlarında sözlü uyarıda bulunduklarına ilişkin görüşlerini şu şekilde belirtmişlerdir: “Bireysel olarak değil genel. Whatsapp grubuna mesajlar atılıyor. Kişilerde kim yapmışsa o gün ya da varsa herhalde kendine çeki düzen veriyordur. Çeki düzen vermeyecek arkadaşımı da tanımıyorum burada... Toplantılar da oluyor tabii, toplantılar da genel oluyor tabii. ‘Nöbetlere zamanında gidelim.’ İşte ‘Nöbetleri tutalım. Derslere zamanında girip çıkalım’ şeklinde ki bu her toplantının konusu zaten.” (Ö-11), “Zümresel bir sorun ise zümreyi toplayarak halledilmesini sağlıyor” (Ö-13), “Toplantıda ‘Arkadaşlar nöbetlere dikkat edelim diyerek bu iş olmuyor. Olmaz yani. Müdür beyin tavrı bu oluyor. İşte ‘Derslere vaktinde girelim.’ Böyle olmuyor. Genel konuşmalar yapılıyor ve bu da yeterli değil yani. Ve çözülmediğini de göre göre niye hala bu yolda ısrar ediliyor onu da anlamış değilim.” (Ö-27)

Çözumsuz: Öğretmenler, okul müdürlerinin etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele yönelik tutumlarında herhangi bir tutum geliştirmediklerine, çözüm üretmediklerine ve pasif kaldıklarına ilişkin görüşleri dile getirmişlerdir. Bu görüşlerden bazıları şu şekildedir: “Genelde konuyu kapatmayı tercih ediyor. Çok uzatmıyor. ‘Ben böyle istedim, böyle olacak’ deyip, karşı taraf ne söylerse söylesin dikkate almıyor. ‘Böyle olacak’ deyip genellikle konuyu kapatıyor.” (Ö-18), “Görmezlikten geliyor. Sebebi de olay büyümesin, insanlar kırılmasın .” (Ö-21)

Ceza: Yüksek lisans yapmış bir Tarih öğretmeni, okul müdürünün etik dışı davranan personele karşı tutumuna yönelik olarak cezai işlemler uyguladıklarına ilişkin görüşü şu şekildedir: “İnsan üçüncü derse de geç kalır mı arkadaş? Geç kalıyor. Aranıyor, haber vermiyor. Bunlar takip edilerek tutanak tutulmaya başlandı ve en sonunda müdür bey şikâyetini yaptı. Müfettiş geldi...” (Ö-9)

Şekil 12’de araştırmaya katılan okul müdürü ve öğretmenlerin okul müdürlerinin mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan okul personeline yönelik yaklaşımlarına ilişkin görüşleri karşılaştırmalı olarak sunulmaktadır.





Şekil 12. “Okul müdürlerinin mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele yönelik yaklaşımları” na ilişkin okul müdürleri ve öğretmenlerin görüşleri

Şekil 12’de okul müdürlerinin mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele yönelik yaklaşımlarına ilişkin sonuçlar incelendiğinde okul müdürleri; en çok “uyarı” temasında “sözlü uyarı” da bulunduklarını ifade etmişlerdir.

Okul müdürlerinin mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele yönelik yaklaşımlarına ilişkin sonuçlar incelendiğinde öğretmenler okul müdürlerinin “yapıcı yaklaşım” temasında “çözüm odaklı olma” yı tercih ettiklerini ifade etmişlerdir.

Okul müdürlerinin mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele yönelik yaklaşımlarına ilişkin hem okul müdürlerinin hem de öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde; farklı görüşte oldukları görülmüştür. Öğretmenler, okul müdürlerinin etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele yönelik çözüm odaklı davrandıklarını ifade ederken, okul müdürleri kendilerinin bu kişilere sözlü uyarı ile karşılık verdiklerini belirtmişlerdir.

4.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Yedinci alt problemde “(a) Okul müdürleri ile (b) öğretmenlerin, görev yaptıkları okulda yazılı meslek etiği ilkelerine ihtiyaç duyulup duyulmadığına ilişkin görüşleri nasıldır?”ı açıklamak üzere yapılan analiz sonuçları Tablo 19 ve Tablo 20’de gösterilmektedir. Bu doğrultuda okul müdürlerine ve öğretmenlere “Okulunuzda yazılı meslek etiği ilkeleri var mı? Sizce yazılı meslek etiği ilkelerine ihtiyaç var mı? Bu şekilde düşünmenizin gerekçelerini açıklayınız?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlar içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiş, ortaya çıkan tema ve kategoriler sırasıyla açıklanmıştır.

4.7.1.Okul müdürlerinin görev yaptıkları okulda yazılı meslek etik ilkelerin varlığına ve buna ihtiyaç duyup duymadıklarına ilişkin görüşleri

21 Okul müdürü ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen tema ve kategoriler Tablo 21’de açıklanmaktadır.

Tablo 21: Okul Müdürlerinin Görev Yaptıkları Okulda Yazılı Meslek Etik İlkelerin Varlığına ve Buna İhtiyaç Duyulup Duyulmadığına İlişkin Görüşleri

Tema	Kategori	f	(%)
Olumsuz (f=26)	İhtiyaç yok	14	% 33,3
	Yazılı olarak yok	11	% 26,1
	Var olup olmadığı bilinmiyor	1	% 2,3
Olumlu (f=16)	İhtiyaç var	7	% 16,6
	Etik sözleşme var	6	% 14,2
	Yazılı olarak var	3	% 7,5

Tablo 21’de açıklandığı üzere okul müdürlerinin yazılı meslek etik ilkelerin varlığına ve buna duyulan ihtiyaca ilişkin görüşleri “olumsuz” (f=26) ve “olumlu” (f= 16) olmak üzere iki tema üzerinden açıklanmaktadır. “Olumsuz” teması, okul müdürlerinin okullarında yazılı etik ilkeleri var olmadığı ve zaten böylesi yazılı etik ilkelere gerek olmadığını ve ayrıca yazılı meslek etik ilkelerin olup olmadığının bilinmediği ile ilgili görüşler açıklamaktadır. “Olumlu” teması ise okul müdürlerinin okullarında yazılı etik ilkeler olmasını ya da etik sözleşmelerinin varlığını ve buna neden ihtiyaç duyulduğuna ilişkin olumlu görüşlerini içeren açıklamalarını ele almaktadır.

Tablo 21 incelendiğinde, yazılı etik ilkelerin varlığı ve buna duyulan ihtiyaca ilişkin “olumsuz” görüş beliren “olumsuz” teması 3, “olumlu” teması ise 3 kategoriden oluşmaktadır. Bu doğrultuda okul müdürlerinin yazılı etik ilkelerin varlığı ve buna duyulan ihtiyaca ilişkin olumsuz bakış açısına kıyasla olumlu açıdan daha fazla yaklaşıtları söylenebilir. Olumsuz temasına ilişkin kategoriler en yüksek frekansa sahip olandan en düşük frekansa sahip olana doğru şu şekildedir: “İhtiyaç yok” (f=14), “yazılı olarak yok” (f=11) ve “var olup olmadığı bilinmiyor” (f=1).

4.7.1.1. Olumsuz teması

Yazılı etik ilkelerin varlığı ve buna duyulan ihtiyaca ilişkin “olumsuz” teması incelendiğinde, okul müdürlerinin daha çok “ihtiyaç yok” (f=14) ve “yazılı olarak yok” (f=10) olarak görüş bildirdikleri görülmektedir.

İhtiyaç yok: Bazı okul müdürleri görev yaptıkları okulda yazılı meslek etiğine ihtiyaç duymadıklarını belirtmiş olup düşüncelerini şu cümlelerle açıklamışlardır: “Aslında ihtiyaç yok. Şimdi bunu şöyle söyleyeyim. Yok, bence ihtiyaç yok.” (M-21), “İhtiyaç duymuyoruz. Çünkü ben bugüne kadar öğretmenlerimizde etik anlamda herhangi bir sıkıntı yaşamadım, duymadım.” (M-18), “Yok. Bir anlam ifade etmiyor zaten. Adam imzalayıp geçiyor, çoğu kişi de okumuyor zaten.” (M-5)

Yazılı olarak yok: İki okul müdürü okullarında yazılı meslek etik ilkeleri olmadığına ilişkin görüşlerini şöyle belirtmişlerdir: “Yazılı mesleki etik ilkeleri, açıkça söylemek gerekirse yok.” (M-11) ve “Yok yazılı bir meslek etiğinin olduğunu zannetmiyorum.” (M-20), “Yok, öyle bir şey yok.” (M-14)

Var olup olmadığı bilinmiyor: Bir okul müdür ise okullarında yazılı meslek etik ilkelerinin var olup olmadığı bilmediğini ifade etmiştir: “Öyle bir şey var mı yok mu bilmiyorum.” (M-1)

4.7.1.2. Olumlu teması

Yazılı etik ilkelerin varlığı ve buna duyulan ihtiyaca ilişkin “olumlu” teması incelendiğinde, okul müdürlerinin daha çok “ihtiyaç var” (f=7), “etik sözleşme var” (f=6), ve “yazılı olarak var” (f=3) olarak görüş dile getirdikleri görülmektedir.

İhtiyaç var: Bazı okul müdürleri yazılı meslek etik ilkelerine soğuk bakmadıklarını ve olmasının güzel ve faydalı olabileceğine ilişkin görüşlerini şu şekilde açıklamışlardır: “Şu ana kadar

düşünmemiştim ama olabilir. Çocuklara etik davranışlarla ilgili daha önce yaptığımız şeyler vardı. Ama biz yetişkinlerin de daha çok ihtiyacı var diye düşünüyorum.” (M-11), “Olması lazım da yok... Bütün her meslek grubunun kendine ait etik ilkeleri var gittiğimizde (...) Vallahi yok da, olursa güzel olur bence.” (M-2)

Etik sözleşme var: Bazı okul müdürleri etik sözleşmelerini yazılı meslek etik ilkeleri olarak kabul ettiklerini ve sadece etik sözleşmelerinin bulunduğu ilişkin iki okul müdürü görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: *“Her öğretmenin imzaladığı etik sözleşmesi var.” (M-16), “(...) bir sözleşme yapıyor, meslek etiği sözleşmesi vardır biliyorsunuz, bunlar imzalandı, herkesin dosyasında vardır o. Gerek yok ama öyle istedi amirler, uygulandı.” (M-4)*

Yazılı olarak var: Bazı okul müdürleri ise yazılı meslek etik ilkelerinin okullarında bulunduğunu ifade etmişlerdir.

4.7.2. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda yazılı meslek etik ilkelerin varlığına ve buna ihtiyaç duyulup duyulmadığına ilişkin görüşleri

27 öğretmen ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen tema ve kategoriler Tablo 22’de açıklanmaktadır.

Tablo 22: Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullarda Yazılı Meslek Etik İlkelerin Varlığına ve Buna İhtiyaç Duyulup Duyulmadığına İlişkin Görüşleri

Tema	Kategori	f	(%)
Olumsuz (f=40)	İhtiyaç yok	16	% 29,6
	Yazılı olarak yok	14	% 25,9
	Var olup olmadığı bilinmiyor	10	% 18,5
Olumlu (f=14)	İhtiyaç var	11	% 20,3
	Etik sözleşme var	2	% 3,7
	Yazılı olarak var	1	% 1,4

Tablo 22’de açıklandığı üzere öğretmenlerin yazılı etik ilkelerin varlığına ve buna ihtiyaç duyulup duyulmadığına ilişkin görüşleri “olumsuz” (f=40) ve “olumlu” (f= 14) olmak üzere iki tema üzerinden açıklanmaktadır. “Olumsuz” temasında, öğretmenlerin okullarında yazılı meslek etik ilkeleri var olmadığı, yazılı etik ilkelere gerek olmadığını ya da olup olmadığını bilmediklerine ilişkin görüşlere yer verilmektedir. “Olumlu” teması ise öğretmenlerin okullarında yazılı meslek etik ilkeler olması gerektiği ve buna neden ihtiyaç duyulduğu ile okullarda yılda bir kez etik sözleşme imzaladıklarına ilişkin açıklamaları ele almaktadır.

Tablo 22 incelendiğinde, yazılı meslek etik ilkelerin varlığına ve buna duyulan ihtiyaç duyulup duyulmadığına ilişkin olarak öğretmenlerin olumsuz görüş belirttikleri “olumsuz” teması 3, “olumlu”

teması ise 3 kategoriden oluşmaktadır. Bu doğrultuda görev yaptıkları okullarda öğretmenlerin yazılı meslek etik ilkelerin varlığına ve buna ihtiyaç duyulup duyulmadığına ilişkin olumlu bakış açısına kıyasla olumsuz açıdan daha fazla yaklaştıkları söylenebilir. “Olumsuz” temasına ilişkin kategoriler en yüksek frekansa sahip olandan en düşük frekansa sahip olana doğru şu şekildedir: “İhtiyaç yok” (f=16), “yazılı olarak yok” (f=14) ve “var olup olmadığı bilinmiyor” (f=10).

4.7.2.1. Olumsuz teması

Yazılı meslek etik ilkelerin varlığı ve buna duyulan ihtiyaca ilişkin olumsuz teması incelendiğinde, öğretmenlerin bunu daha çok “ihtiyaç yok” (f=16) ve “yazılı olarak yok” (f=14) olarak ifade ettikleri görülmektedir.

İhtiyaç yok: Bazı öğretmenler okullardaki yazılı meslek etik ilkelerini gereksiz bulup bu konuda ihtiyacın olmadığını belirten görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: “*Yazılı mesleki etik ilkelere ihtiyaç var diyemeyiz. Ama şöyledir: hani yazılı olarak bir yere ‘Etik ilkelerimiz şunlardır bunlardır’ diye yazmak gerekir mi gerekmez mi? Aslında temelde ben öyle bir şey olmasına gerek olmadığını düşünüyorum*” (Ö-3), “*Bence olmaması gerekir. Çünkü öğretmen kesimi bunu biliyordur, çirkin olur öyle değil mi?*” (Ö-4), “*Sadece bu okulda değil, bütün okullarda ihtiyaç yok. Bence gereksiz kağıt israfı*” (Ö-7), “*Bence yok. O kazanılan bir değer zaten. Bir yerde bir şey yazılı olduğu için insanlar onu kazanmaz.*” (Ö-15)

Yazılı olarak yok: Öğretmenler okullarında yazılı meslek etiği ilkelerinin bulunmadığını belirten görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: “*Ben görmedim, yok.*” (Ö-10), “*Herhalde yok. Vizyon, misyon var.*” (Ö-12), “*Hiç görmedim burada. Geldiğimden beri görmedim, daha önce var mıydıbilmiyorum.*” (Ö-17)

Var olup olmadığı bilinmiyor: Bazı öğretmenlerin okullarında yazılı meslek etik ilkelerinin var olup olmadığını bilmediklerini içeren cümleleri şu şekildedir: “*Görmedim, bilmiyorum.*” (Ö-8), “*Yazılı mesleki etik ilkeleri sanki bir ara imzaladık mı hatırlamıyorum. Çok fazla evrak döndüğü için milli eğitimde, bak her taraf evrak. Şu anda hatırlamıyorum inanmı bilmiyorum.*” (Ö-9), “*Ben görmedim, yok herhalde.*” (Ö-10), “*Bilmiyorum, ben pek ilgilenmiyorum.*” (Ö-14)

4.7.2.2. Olumlu teması

Yazılı meslek etik ilkelerinin görev yaptıkları okullarda varlığı ve buna duyulan ihtiyaca ilişkin olumlu teması incelendiğinde, öğretmenlerin bu temayı daha çok “ihtiyaç var” (f=11), “etik sözleşme var” (f=2), ve “okulda yazılı olarak var” (f=1) olarak ifade ettikleri görülmektedir.

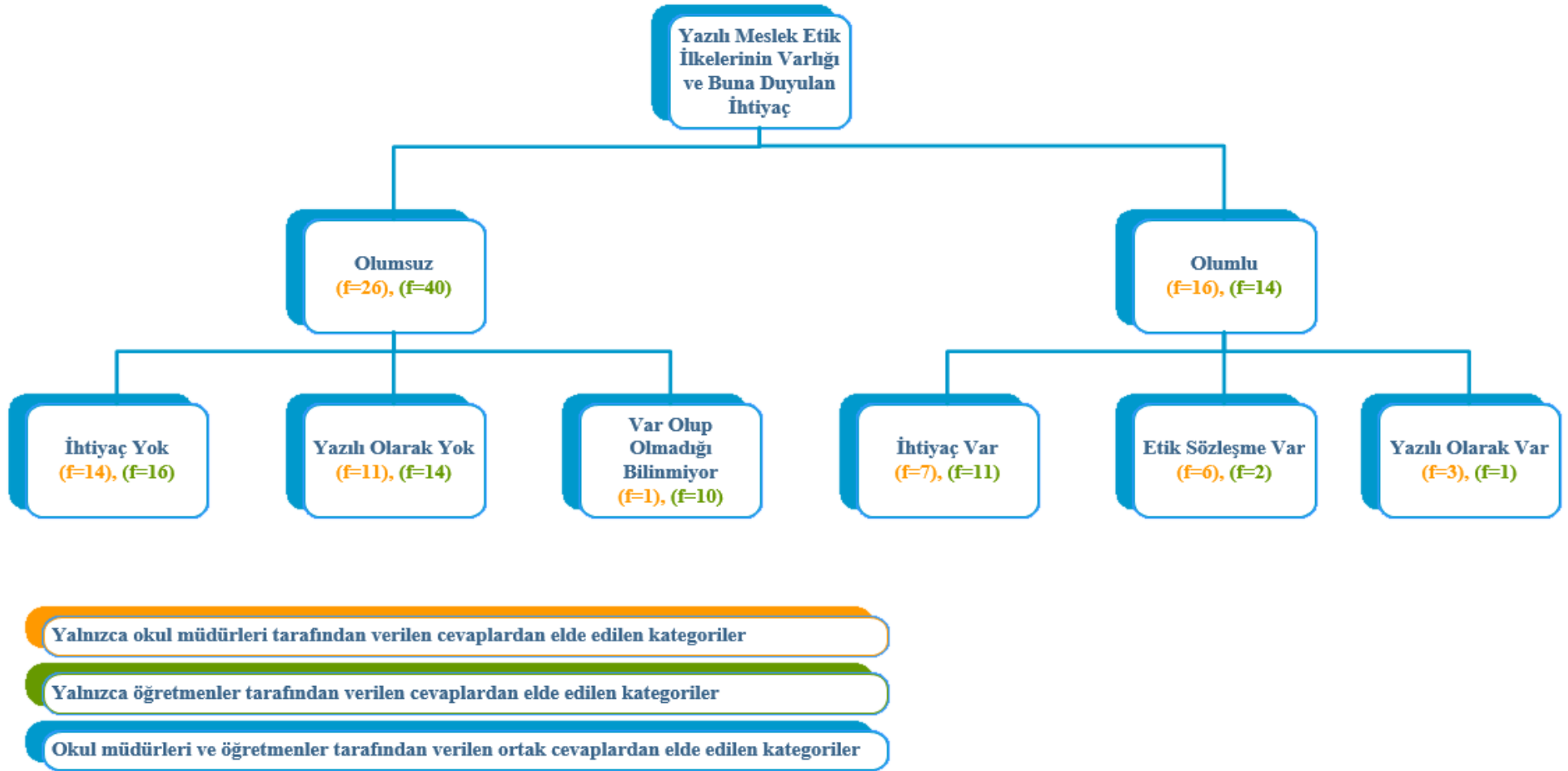
İhtiyaç var: Öğretmenler yazılı meslek etik ilkelerinin görev yaptıkları okullarda olmasına sıcak baktıklarını ve olmasının iyi olabileceğini belirten düşüncelerini ise şu şekilde açıklamışlardır: “*İhtiyaç var. Yani çok güzel olur. En azından etik dışı bir şey olduğunda oraya işaret edebiliriz. Yol gösterici olabilir.*” (Ö-2), “*Bir durumla karşılaştığımız zaman, en azından bir yazılı belgenin olması bize yol gösterici olur. Ona göre hakkımızı arayabiliriz. Etik konusunda hiçbir şey bilmesek bile*

oradan yardım alabiliriz.”(Ö-4)

Etik sözleşme var: Öğretmenler okullarda imzalatılan etik sözleşmelerinin yazılı meslek etik ilkeleri yerine geçebileceğini, ayrıca okulun kendiliğinden tekrar herhangi bir yazılı etik ilkeler oluşturmamasının gerekli olmadığını belirten görüşlerini şu şekilde açıklamışlardır: “*Bazen bakanlığın buna ait zorlamaları olur. Hani etik sözleşmesi diye bilmiyorum. Bazı yerlerde oldu. Bizim de bazı zaman karşımıza gelir. Mesela ‘Mesleki etiğe uygun davranacağım’ falan filan. İşte bunla ilgili birkaç tane madde sıralanması söz konusu. Bu türü zorunlu olarak getiriliyor.*” (Ö-3)

Yazılı olarak var: Okulunda yazılı meslek etik ilkeleri olduğunu belirten bir öğretmen bunu şu şekilde açıklamıştır: “*Var. Milli Eğitim Bakanlığı’nın alt alta maddeleyerek okullara işte bir etik davranış listesi gönderdiğini ve bunun öğretmenlere imza karşılığı duyurulduğunu biliyorum. Bizim okul da buna ihtiyaç duydu.*” (Ö-1)

Şekil 13’te araştırmaya katılan okul müdürü ve öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda yazılı meslek etik ilkelerinin varlığına ve buna ihtiyaç duyulup duyulmadığına ilişkin görüşleri karşılaştırmalı olarak bir arada sunulmuştur.



Şekil 13. Okul müdürü ve öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda “yazılı meslek etiği ilkelerinin varlığına ve buna ihtiyaç duyulup duyulmadığına” ilişkin görüşleri

Şekil 13'te okul müdürlerinin ve öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda yazılı meslek etiği ilkelerin varlığına ve buna ihtiyaç duyulup duyulmadığına ilişkin görüşleri incelendiğinde; okul müdürlerinin en çok “olumsuz” teması altında düşüncelerini dile getirdikleri görülmektedir. “Olumsuz,” temasında ise en çok “ihtiyaç yok “ ve “yazılı olarak yok” kategorilerinde görüş bildirmişlerdir. Okul müdürleri “Olumlu” teması altında daha çok, “ihtiyaç var” ve “etik sözleşme var” kategorilerinde görüş bildirmişlerdir.

Öğretmenler de –tıpkı okul müdürleri gibi- en çok “olumsuz” teması altında görüş belirtmişlerdir. Buna göre, öğretmenler “olumsuz” temasında daha çok “ihtiyaç yok” ve “ yazılı olarak yok” kategorilerinde düşüncelerini açıklamışlardır. “Olumlu” temasında ise en çok “ ihtiyaç var” kategorisinde görüş beyan etmişlerdir.

Her iki grup da en çok “olumsuz” temasında fikirlerini açıklamışlardır. Katılımcılar yazılı mesleki etik ilkelerinin okullarında olmadığını ve buna ihtiyaç duymadıklarını söylemişlerdir. Etik sözleşmeleri, yazılı meslek etik ilkelerin içinde gören okul müdürü ve öğretmen sayısı da çok azdır.

4.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Sekizinci alt problemde “(a) Okul müdürleri ile (b) öğretmenlerin, görev yaptıkları okulda okul müdürünün etik bir ortamı teşvik etmek ve sürdürmek için nasıl bir tutum sergilediklerine ilişkin görüşleri nasıldır?”ı açıklamak üzere yapılan analiz sonuçları Tablo 23 ve Tablo 24'te gösterilmektedir. Bu doğrultuda okul müdürlerine “Okulunuzda etik bir ortamı teşvik etmek ve sürdürmek için nasıl bir tutum sergilersiniz?” sorusu sorulmuştur. Öğretmenlere ise “Okul müdürünüz okulunuzda etik bir ortamı teşvik etmek ve sürdürmek için nasıl bir tutum sergilemektedir?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlar içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiş, ortaya çıkan tema ve kategoriler sırasıyla açıklanmıştır.

4.8.1.Okul müdürlerinin görev yaptıkları okulda etik bir ortamı teşvik etme ve sürdürmek için nasıl bir tutum sergilediklerine ilişkin görüşleri

21 Okul müdürü ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen tema ve kategoriler Tablo 23'te açıklanmaktadır.

Tablo 23: Okul Müdürlerinin Görev Yaptıkları Okulda Etik Bir Ortamı Teşvik Etme ve Sürdürmek İçin Nasıl Bir Tutum Sergilediklerine İlişkin Okul Müdürlerinin Görüşleri

Tema	Kategori	f	(%)
Olumlu insan ilişkileri sergileme (f=27)	İletişim/açıklık/şeffaflık	8	% 17,4
	Rol ve model olma	7	% 15,2
	Empati	4	% 8,7
	Eşit ve adil olma	4	% 8,7
	Açık fikirli olma	2	% 4,3
	Saygılı olma	1	% 2,2
	Güvenir olma	1	% 2,2
Olumlu okul kültürü oluşturma (f=19)	Demokratik ortam sağlama	6	% 13,0
	Uyarıda bulunma	6	% 13,0
	Ödül/teşvik	4	% 8,7
	Kurum kültürü oluşturma	2	% 4,3
	İş sürecini takip etme/disipline etme	1	% 2,2

Tablo 23'te açıklandığı üzere okul müdürlerinin görev yaptıkları okulda etik bir ortamı teşvik etme ve sürdürme noktasında izledikleri tutumlara ilişkin görüşleri “olumlu insan ilişkileri sergileme” (f=27) ve “olumlu okul kültürü oluşturma” (f=19) olmak üzere iki tema üzerinden açıklanmaktadır. “Olumlu insan ilişkileri sergileme” teması ise okul müdürlerinin etkin ve verimli iletişim becerilerini, okul işlerinde ve bilgi paylaşımında şeffaflığı benimsediklerini, başkalarının görüşlerini değerlendirmeye açık olduklarını ve bir görevde öncelikle kendilerinin rol model olduklarını ele almaktadır. “Olumlu okul kültürü oluşturma” teması, okul müdürlerinin kendi okullarına has bazı çalışma disiplinleri/ilkeleri geliştirdiklerini, okulda her kesimden insanın özgürce düşüncelerini ifade etmelerini sağlayan demokratik bir ortam oluşturduklarını ve görev ve sorumlulukların yerine getirilme ve getirilmeme durumlarında izledikleri tutumları açıklamaktadır.

Tablo 23 incelendiğinde, okul müdürlerinin görev yaptıkları okulda etik bir ortamı teşvik etmek ve sürdürmek için gösterdikleri tutumlara ilişkin görüşleri “Olumlu insan ilişkileri sergileme” teması 7, “olumlu okul kültürü oluşturma” teması ise 5 kategoriden oluşmaktadır. Bu doğrultuda okul müdürlerinin görev yaptıkları okulda etik bir ortamı teşvik etme ve sürdürme noktasında izledikleri tutumlara ilişkin “olumlu okul kültürü oluşturma” temasına kıyasla “olumlu insan ilişkileri sergileme” temasına daha fazla vurgu yaptıkları söylenebilir. “Olumlu okul kültürü oluşturma” temasına ilişkin kategoriler en yüksek frekansa sahip olandan en düşük frekansa sahip olana doğru şu şekilde sıralanmaktadır: “Demokratik ortam sağlama” (f=6), “uyarıda bulunma” (f=6), “ödül/teşvik” (f=4), “kurum kültürü oluşturma” (f=2) ve “iş sürecini takip etme/disipline etme” (f=1).

4.8.1.1. Olumlu insan ilişkileri sergileme

Okul müdürlerinin görev yaptıkları okulda etik bir ortamı teşvik etmek ve sürdürmek için gösterdikleri tutumlara ilişkin görüşleri “olumlu insan ilişkileri sergileme” teması incelendiğinde, “iletişim/açıklık/şeffaflık” (f=8), “rol ve modeli olma” (f=7), “empati” (f=4), “eşit ve adil olma”

(f=4), “açık fikirli olma” (f=2), “saygılı olma” (f=1) ve “güvenilir olma” (f=1) şeklinde görüş bildirdikleri görülmektedir.

İletişim/açıklık/şeffaflık: Bazı okul müdürleri okulda etik bir ortamı teşvik etmek ve sürdürmek için öncelikle iyi bir iletişim kurmanın ve bunu davranışlara yansıtmanın önemini vurgulayarak düşüncelerini şu şekilde ifade etmişlerdir: “Görev aldığım bütün okullarda ilk yaptığım şey hemen öğretmen arkadaşlarla sağlıklı iletişim kurabileceğim bir ortam hazırlamak, sağlıklı bir şekilde iletişim kurabildikten sonra da yaptırmak istediğiniz şeylerin tamamını yaptırabiliyorsunuz.”(M-7), “(...) ben her zaman öğretmenlere derim, ‘Bizimle, yönetimle, idare ile ilgili bir sıkıntınız varsa lütfen gelin, oturalım, konuşalım’...” (M-1), “Bence en önemli şey sağlıklı iletişim. Şimdi ‘Ben müdürüm istediğimi yaparım, istediğim şekilde davranırım’ felsefesi hiç olmaması gereken bir şey. Ben %90 kapıyı açık tutarım. Bu mesajdır. Bu odaya rahat girilebilir mesajdır. Şimdi sizinle burada özel röportaj yaptığımız, konuştuğumuz için [kapıyı] kapattım. Yoksa ben kapıyı her zaman açık tutarım. Bakın siz geldiğinizde açıktı. Çünkü bu oda benim odam değil, herkesin odası...” (M-12), “(...) Bana gelirler, ‘Şunu şuraya alsak’ derler, ‘Gel hocam’ der ‘Bak senin dersini buradan buraya aldığım zaman bak kaç kişinin programı bozuluyor’ falan derim. Şeffaflık olduğu zaman, çok şeffafım.” (M-6)

Rol modeli olma: Okuldaki etik ortamı sürdürmek ve teşvik etmek için bazı okul müdürleri ise rol modeli olmanın önemi üzerinde durmuşlardır ve bunu şu şekilde dile getirmişlerdir: “Hiçbir tutum sergilemedim. Sadece kendim buna örnek oldum. Eğer siz örnek olursanız, zaten bunun arkası gelecektir ki benim okulumdaki öğretmenlerin büyük çoğunluğu da 20 yılın üzerinde öğretmenler oldukları için, zaten bu özelliklere sahip oldukları için buna ihtiyaç duymadım.” (M-18), “Bir kere örnek davranışlar sergilemek zorunda kalıyorum. Ben erken geliyorum, zamanında geliyorum. Kendimle ilgili yapmam gereken tüm işleri zamanında yapmaya çalışıyorum. Ben öyle yaptığım için demeyeyim, böyle bir geleneği gördük biz birlikte. Arkadaşlarım da böyle yapıyorlar, dikkat ediyorlar, özen gösteriyorlar.” (M-14), “(...) Ama önce siz yapacaksınız. Zamanında göreve geleceksiniz. Saat yedi buçukta eğitim öğretim başlıyorsa okul müdürünün yediyi çeyrek geçe okulda olması gerekiyor. Ondan sonra hiçbir öğretmene ‘Neden geç kaldın?’ deme hakkına sahip olamaz. Ya da öğrenciye. Bu anlamda yine mütevazı olamayacağım, görev yaptığım her okulda mutlaka, özellikle hani toplantı vesaire şeyler dışında, ya da hastalık gibi şeyler dışında mutlaka sabah mesaisine zamanından önce gitmişimdir.” (M-7)

Empati: Empati duyabilmenin okuldaki etik ortamı teşvik edeceğini ya da var olan etik ortamı daha da sürdürülebilir bir hale getireceğini düşünen bazı okul müdürleri ise görüşlerini şu şekilde belirtmişlerdir: “Öğretmenlere empati yaparak hareket ederseniz, sonra da aynı şekilde öğretmenlerin de empati yapmasını sağlarsanız, yani bir idarecisiniz ama onları da kimi zaman idareci pozisyonunda değerlendirerek bir şeye bir karar verirken herkes için bu kararı uygulaması, herkes

için de uygulanmaması yönünde karar verirsiniz biraz daha etik kurallar içerisinde kalmış oluyorsunuz. Çünkü kişiye özel muamele değil de, genele özel muamele olduğu zaman herkes de buna saygı duymuş oluyor.” (M-20), “Siz belki yanlış anlamışsınızdır, biz belki yanlış anlatmışsınızdır. Belki biz yanlış yapmışsınızdır. Ben her zaman diyorum; ‘Mükemmel bir insan değilim. Mükemmelliyetçi bir insan da değilim.’ Ben her zaman diyorum. ‘Benim hatam da olur, eksikim de olur. Eşref saatim de olur, eşek saatim de olur’ diyorum. Belki o gün çok yorulduğum, çok bunaldığım bir gün olmuş olabilir. ‘O yüzden lütfen gelin, kırıldıysanız gelin, konuşalım’ derim.” (M-1)

Eşit ve adil olma: Okullarda etik ortamı teşvik eden ve bu ortamın devamını kılan şeyin eşit muamelede bulunmaktan geçtiğini ifade eden iki okul müdürü düşüncelerini şu şekilde açıklamışlardır: “Eşit ve hakkaniyetli davranmak zorundasınız. Çünkü biz önce hak dağıtıyoruz.” (M-15), “Örneğin ben ders programı yapacağım, öğretmen yaz tatiline çıkmadan önce diyelim ki toplandık. ‘Ders saatlerini kendiliğinize göre planlayın, hangi sınıfları almak istediğinizi, kaç saat ders almak istediğinizi bana bırakın’ derim. İnsanlık hali, boş gün vermem ben öğretmene. Bazen oluyor, bazı okullarda, mesela dört gün dolu, bir gün boş kalıyor. Dört gün öğretmen çok yoğun derse giriyor, bu sefer ben öğrencinin hakkından çalışıyorum, performansı düşüyor (...) Bütün öğretmenlerime programı atıyorum. ‘Eğer düzeltmek istediğiniz bir şey varsa bana dönüş yapın’ derim. Yani karşılıklı danıştıktan sonra programın en son halini veririz.” (M-5), “Yaptığımız her davranış, her hareketi, adalet ölçüsünde hareket etmeliyiz.” (M-20)

Farklı fikirlere açık olmak: Etik bir ortamı devam ettiren tutumların içinde en önemlisinin farklı fikirlere açık olmaktan geçtiğini söyleyen iki okul müdürü görüşlerini şu şekilde devam ettirmişlerdir: “(...) Çünkü bu, pek çok arkadaş bana bir fikirle öneriyle geldiğinde bunu değerlendiriyorum, makul ve uygulanabilir bulursam uyguluyorum. İnsanlara, yeniliklere ya da değişime açık olmadığınız izlenimini verirsiniz zaten size bu tür talepler de gelmez. Bana gelen talepler az önce söylediğim gibi makulse arkadaşın görüşünü uygulamaya da geçirebiliyorum.” (M-13), “(...) karşıdan gelen eleştirilere açık olacaksın, yönlendireceksin ve öğrencinin en büyük şeyi şu, asla fevri olmayacak, ani karar vermeyeceksin. Ne kadar çabuk karar verersen o kadar çok hata yaparsın.” (M-5)

Saygılı olmak: Bir okul müdürü etik ortamın oluşturulmasının ilk şartı olarak kişilere saygılı olmayı belirtmiş olup görüşünü şöyle açıklamıştır: “(...) kişilere saygı gösterme ilk şart.” (M-16)

Güvenilir olmak: İlahiyat bölümünde yüksek lisans yapmış bir okul müdürü güvenilir olmanın okuldaki etik ortamı teşvik ettiğini belirtmiş ve görüşünü şu şekilde açıklamıştır: “(...) Çünkü bunu yapmazsanız insanlar şunu düşünür. İşler iyi gidince ‘Müdür bir şey demiyor, kötü gidince bizi sattı’ yahut ‘Bizim aleyhimize yaptı’ diyor. Bu imaj bence çok kötü bir imajdır bir müdür için. Öğretmen size güvenemiyorsa, müdür bizi her an satabilir düşüncesi olursa o çok daha kötü bir şeydir. Çok güvenilir olmak gerekir.” (M-12)

4.8.1.2. Olumlu okul kültürü oluşturma

Okul müdürlerinin görev yaptıkları okulda etik bir ortamı teşvik etme ve sürdürme noktasında izledikleri tutumlara ilişkin görüşleri “olumlu okul kültürü oluşturma” teması açısından incelendiğinde, bunu “demokratik ortam sağlama” (f=6), “uyarıda bulunma” (f=6), “ödül/teşvik” (f=4), “kurum kültürü oluşturma” (f=2) ve “iş sürecini takip etme/disipline etme” (f=1) olarak görüş bildirdikleri görülmektedir.

Demokratik ortam sağlama: Demokratik bir ortamın okullardaki etik bir ortamı teşvik edeceğine inanan okul müdürlerinden biri bu konudaki düşüncesini şu şekilde ifade etmiştir: “(...) *Demokratik bir okul. Tüm paydaşlarla, öğretmeninden öğrencisine kadar bütün paydaşlarla istişareler yapmaktayız. Bu istişarelerden çıkan fikirleri uyguluyoruz (...) Tabii ben buranın müdürüyüm. ‘Benim dediğim olacak’ ifadesini kabul etmiyorum, bunun doğru bir yönetim tarzı da olmadığını biliyoruz. Geçmişte biz bunları yaşadık baktığınızda. Eğer siz bulduğunuz yerde demokratik bir ortam oluşturabiliyorsanız zaten saygı kendiliğinden geliyor.*” (M-4)

Uyarıda bulunma: Okulda etik bir ortamın sağlanması için uyarılarda ve hatırlatmalarda bulunmanın önemini belirten bir okul müdürü bu konudaki görüşünü şu şekilde açıklamıştır: “*Nöbetten 20 dakika önce okula gelmesi gerektiğini, nöbetten 20 dakika sonra okula geri gelinmesi gerektiğini, boş dersleri doldurması gerektiğini, nöbet esnasında nöbet yerinden ayrılmaması gerektiğini... Bu tarz meslekle ilgili kuralları hatırlatmam müdür olarak benim görevim. Dolayısıyla bunu da yapıyorum tabii ki. Zaten öğretmenler toplantısının ana amacı budur yani. Mesleki etiği hatırlatmak. Ve orada bir karara varıp, o karar doğrultusunda hareket etmek.*” (M-12)

Ödül/teşvik: Bazı okul müdürleri ise ödül vererek teşvik sağlamanın önemi üzerinde durmuş olup, bir okul müdürü ise görüşünü şu şekilde açıklamıştır: “(...) *Mesela [işini] düzgün bir şekilde yapanlara, başarılı olanlara motivasyon için sözle veya belge ödüllendirme olayı var. Toplum içerisinde onore etme olayı var. Mesela, toplantılarda, iletişim araçlarıyla, whatsapp gruplarında motivasyon sözleriyle beraber (...) Mesela öğretmenimizin o anda öğrencilere karşı, velilere karşı veya okulun tanıtımına karşı yapmış olduğu olumlu bir hareketi gördüğümüz zaman, diğer öğretmenlerin haberi olsa da olmasa da onu görüyorsak eğer anında onu hemen iletişim araçlarıyla, kendisine veya toplulukta, bu törenlerde falan söyleyerek direkt öğretmene karşı yapabiliriz yani. Aynı zamanda törenlerde veya sosyal faaliyetlerde, yine aynı şekilde aktif olan öğretmenlere, onlara zaten yapıyor da onun dışında da gördüğümüz zaman direkt şey yapıyoruz yani.*” (M-6)

Kurum kültürü oluşturma: Okul müdürleri okullarında kurum kültürünü yerleştirmelerinin etik bir ortamı teşvik etmek ve sürdürmek için çok önemli olduğunu belirtmiş olup iki okul müdürü görüşlerini şöyle açıklamıştır: “(...) *Yani biz öğretmeni şey olarak görmüyoruz, biz patron. Onlar çalışan değil. Sonuçta bu okul hepimizin ve hep beraber bir şeyler yapmaya çalışıyoruz. Bir ortak hareket noktası bulup okula neler yapabiliriz? Okula nasıl katkı sağlayabiliriz? Onun gayreti*

içindeyiz. Öğretmen mutlu olduğu zaman ondan daha çok verim alabilirsiniz. Biz öğretmenin mutluluğunu merkeze alıyoruz.” (M-21), “Her okulun bir kültürü olması lazım. Bir okulun kültürünün oluşmasında etik değerlerin yeri %30-%40’tır. Bunu şu anda yavaş yavaş öğretmenlerimize kurullarda, toplantılarda, sohbetlerde aşılama çalışıyoruz. Mesela, imza sirküsü çıkardım öğretmenlerime. ‘Sınavlarda her ne suretle olursa olsun, çocukların 40 dakikasını yemeyeceksiniz. Geç başlatırsanız, geç bitireceksiniz.’ dedim. Bir başka şey yaptık (...) Mutlaka, geç kalan öğrencinin velisine anında ya telefonla ya da mesajla dönüyoruz. Bizde, devamsızlık fazla olduğu için bu okulda, ikinci dönemden itibaren geç kalan öğrencinin telefonu ile ailesine ulaşıyoruz. Görüştükten sonra telefonunu telefon dolabına kilitliyoruz, akşam teslim ediyoruz. Bu da bir okulun etiğidir.” (M-9)

İş sürecini takip etmek/disipline etme: İşleri takip etmenin ve yapılacak olan işlerin disiplinini sağlamanın okuldaki etik ortamı teşvik ya da sürdürülebilir olması üzerinde doğrudan etkili olduğunu belirten bir okul müdürü düşüncesini şu cümlelerle anlatmıştır: “(...) işimizi yaptığımız, takip ettiğimiz zaman kişi de ‘Bak işte biz takip ediliyoruz, işte okul müdürü bunları bunları izliyor, bakıyor. Farkında, sorumluluklarını yerine getiriyor’ diye düşünüyor. Biz okulda bulunmasak, şu odadan dışarıya çıkmasak, herhangi bir şeyi görmezden gelsek, hatta hiç uğramasak, ne olur bir süre sonra? Disiplinsizlik ortaya çıkar. Ama görevinizi iyi yaptığınız, katkıda bulunduğunuz zaman, görüldüğünüz, öğretmenler odasına gittiğiniz zaman herkes kendine çeki düzen verir. İşler yürüyor, hiçbir problem de çıkmıyor. Herkes de severek yapıyor işini.” (M-10)

4.8.2. Okul müdürlerinin görev yaptıkları okulda etik bir ortamı teşvik etme ve sürdürmek için nasıl bir tutum sergilediklerine ilişkin öğretmen görüşleri

27 öğretmen ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen tema ve kategoriler Tablo 24’te açıklanmaktadır.

Tablo 24: Okul Müdürlerinin Görev Yaptıkları Okulda Etik Bir Ortamı Teşvik Etmek ve Sürdürmek İçin Nasıl Bir Tutum Sergilediklerine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Kategori	f	(%)
Olumlu insan ilişkileri sergileme (f=12)	İletişim/açıklık/şeffaflık	7	%26,9
	Rol ve model olma	5	%19,2
Herhangi bir şey yapmıyor (f=8)		8	%30,7
Olumlu okul kültürü oluşturma (f=7)	Ödül/teşvik	3	%11,5
	Demokratik ortam sağlama	2	%7,7
	Uyarıda bulunma	1	%3,8
	Kurum kültürü oluşturma	1	%3,8

Tablo 24'te açıklandığı üzere öğretmenlerin görev yaptıkları okulda okul müdürlerinin etik bir ortamı teşvik etmek ve sürdürmek için nasıl bir tutum sergilediklerine ilişkin görüşleri “olumlu insan ilişkileri sergileme” (f=12), “olumlu okul kültürü oluşturma” (f=7) ve “herhangi bir şey yapmıyor” (f=7) olmak üzere üç tema üzerinden açıklanmaktadır. “Olumlu insan ilişkileri sergileme” teması öğretmenlerin etkin ve verimli iletişim becerilerini, okul işlerinde ve bilgi paylaşımında şeffaflığı benimsediklerini ve bir görevde öncelikle kendilerinin rol model olduklarını ele almaktadır. “Herhangi bir şey yapmıyor” teması okul müdürlerinin okullarında etik davranışları teşvik etme ve sürdürme noktasında hiçbir şey yapmadığını açıklamaktadır. “Olumlu okul kültürü oluşturma” teması, öğretmenlerin kendi okullarına has bazı çalışma disiplinleri/ilkeleri geliştirdiklerini, okulda her kesimden insanın özgürce düşüncelerini ifade etmelerini sağlayan demokratik bir ortam oluşturduklarını ve görev ve sorumlulukların yerine getirilme ve getirilmeme durumlarında izledikleri yönündeki tutumları açıklamaktadır.

Tablo 24 incelendiğinde, öğretmenlerin görev yaptıkları okulda okul müdürlerinin etik bir ortamı teşvik etme ve sürdürme noktasında izledikleri tutumlara ilişkin görüşleri “Olumlu insan ilişkileri sergileme” teması 2, “olumlu okul kültürü oluşturma” teması ise 4 kategoriden oluşmaktadır. Bu doğrultuda öğretmenlerin görev yaptıkları okulda okul müdürlerinin etik bir ortamı teşvik etme ve sürdürme noktasında izledikleri tutumlara ilişkin “olumlu insan ilişkileri sergileme” temasına kıyasla olumlu “okul kültürü oluşturma” temasına daha az vurgu yaptıkları anlaşılmaktadır.

4.8.2.1. Olumlu insan ilişkileri sergileme

Öğretmenlerin görev yaptıkları okulda okul müdürlerinin etik bir ortamı teşvik etme ve sürdürmelerine ilişkin tutumlarının nasıl olduğuna dair görüşleri “olumlu insan ilişkileri sergileme” teması altında “iletişim//açıklık/şeffaflık” (f=7) ve “rol ve model olma” (f=5) olarak karşımıza çıkmaktadır.

İletişim/açıklık/şeffaflık: Öğretmenler, okulda okul müdürlerinin etik bir ortamı teşvik etme ve sürdürmek için açık ve şeffaf bir iletişim yolu kurduklarına ilişkin görüşlerini şu şekilde açıklamışlardır: “İletişim anlamında konuşmaları güzel. Öğretmenler odasına da uğruyor, konuşuyor müdürümüz. Toplu halde de bireysel de konuşabiliyor.” (Ö-8), “Kim ders programında nelere dikkat edecek, o herkese açık bir biçimde söylendi. O bakımdan iyiydi yani.” (Ö-7)

Rol modeli olma: Bazı öğretmenler, okullarındaki etik ortamı teşvik etmek ve sürdürmek için okul müdürlerinin örnek olduğunu belirtmiş olup, görüşlerini şu şekilde belirtmişlerdir: “Rol model olur.” (Ö-19), “Örnek olmaya çalışıyor.” (Ö-21), “Aslında rol model olabiliyor bazı davranışlarında. Çünkü genel olarak öğrenci ve öğretmene karşı olan bazı sorun ya da durumlarda yani özel olmayan durumlarda, genelde, herkesin içinde olmayı ve olumlu, yapıcı bir şekilde davranmayı sever. O açıdan aslında rol model oluyor diyebiliriz bence.” (Ö-25)

4.8.2.2. Herhangi bir şey yapmıyor

Bazı öğretmenlerin görev yaptıkları okul müdürlerinin etik bir ortamı teşvik etme ve sürdürme noktasında izledikleri tutumlara ilişkin görüşleri “herhangi bir şey yapmıyor” (f=8) şeklinde görüş belirttikleri görülmektedir. Bazı öğretmenler bu konuda şu şekilde açıklama yapmışlardır: “*Müdür yapmıyor. Tecrübeli öğretmenler bunu yapıyor...*” (Ö-6) ve “*Valla bence bir şey yapmıyor. Yapmıyor diye düşünüyorum. Yapılsaydı sanki söyleyebilirdim birkaç madde...*” (Ö-7)

4.8.2.3. Olumlu okul kültürü oluşturma

Öğretmenler görev yaptıkları okulda okul müdürlerinin etik bir ortamı teşvik etme ve sürdürmek için nasıl tutum sergilediklerine ilişkin soruya karşılık olarak “olumlu okul kültürü oluşturma” teması kapsamında, ödül/teşvik (f=3), demokratik ortam sağlama (f=2), uyarıda bulunma (f=1) ve kurum kültürü oluşturma (f=1) yanıtlarını vermişlerdir.

Ödül/Teşvik: Bazı öğretmenler, okul müdürlerinin etik bir ortamı teşvik etmesi ve sürdürmek için sözlü olarak teşekkür etmelerini de ödül olarak kabul edip etik davranışları geliştirmede teşvik unsuru olduğu hususunu belirtmiş olup, görüşlerini şu şekilde dile getirmişlerdir: “*Bununla ilgili, her toplantıda, her kurul toplantısında aramızda konuşmalar geçiyor. Yani okul müdürünün telkinleri, öğretmenlere yönelik tavsiyeleri, nasihatleri daha çok “Biz öğretmeniz, lütfen bazı şeyleri yaparken mesleğimize uygun davranmaya çalışalım. Bunun biraz etik olmasına dikkat edelim” ya da bir şey etik olmadığı zaman*”. “*Arkadaşlar bu gerçekten, bu şekilde yapılabilir, ama etik değil*” diye konuştuğuna ben defalarca şahit olmuşumdur.” (Ö-1), “*(...) mesela bizim müdür teşekkür ediyor, hani “İyi güzel çalışıldı” falan filan. Söylüyor yani memnun olduğunu. Hani herkesin elinden geleni yaptığını söylüyor.*” (Ö-10), “*Şimdi şöyle yani her fırsatta, mesela hani zaman zaman yanımıza geliyor, oturuyor, konuşuyoruz falan. Veya toplantılarda, yılda birkaç defa toplantı yapıyoruz. Oralarda mutlaka tebrik eder bizi. Hani güzel çalıştığımızı söyler, mutlaka söyler yani bunu, belirtir.*” (Ö-10)

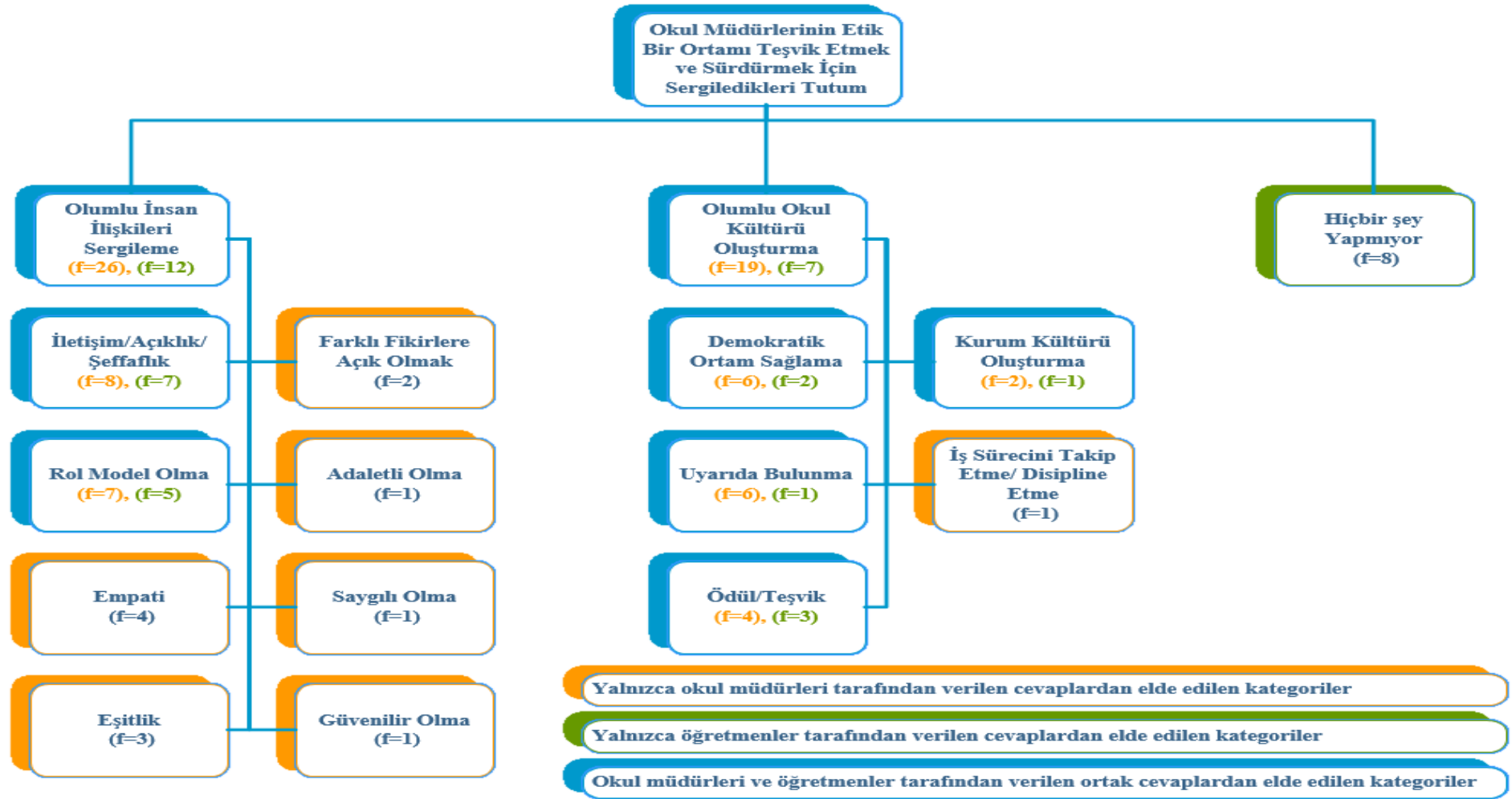
Demokratik ortam sağlama: Bazı öğretmenler, görev yaptıkları okullarda okul müdürlerinin sundukları demokratik ve özgür bir ortamda tüm personelin etik davranışları daha çok gösterebileceğini düşündüklerini dile getirmişlerdir. Bu konudaki görüşlerini öğretmenler şu şekilde açıklamışlardır: “*Genelde bizlerle yaptığı toplantılar oluyor. Bizimle olan görüşmelerde bizi dinlemeyi çok sever. Yani bizi dinler. Genelde hep bizim fikirlerimizi alır ve daha sonra da çoğunluk fikrine göre ya da birçok değişik fikirlerden bir şeyler yapmaya çalışır. Yani demokratik bir ortamı bize sunan bir insan.*” (Ö-25), “*(...) bana uygun olanı özgür bırakıyor. Çünkü özgürlük olmayan bir yerde etikten bahsedemeyiz yani. Ve asla baskı yok.*” (Ö-14)

Uyarıda bulunma: Bir öğretmen, okul müdürünün okulda etik bir ortamı sürdürmek için sadece tespit ettiği etik dışı davranışın uyarıda bulunma olduğunu şu şekilde ifade etmiştir: “*Toplantılarda görmüş olduğu etik dışı davranışlarda uyarıda bulunuyor.*” (Ö-20)

Kurum kültürü oluşturma: “Yani konuşmalarında genellikle bunları ifade eder ve ortak tutum geliştirilmesi gerektiğini vurgulayan bir tavır oluyor konuşmalarında”(Ö-23)

Şekil 14’te araştırmaya katılan okul müdürü ve öğretmenlerin okulda etik bir ortamı teşvik etmek ya da bunu sürdürmek için okul müdürünün nasıl bir tutum sergilediğine ilişkin karşılaştırmalı görüşleri bir arada sunulmuştur.





Şekil 14. Okul müdürlerinin görev yaptıkları okulda etik bir ortamı teşvik etme ve sürdürmek için nasıl bir tutum sergilediklerine ilişkin okul müdürlerinin ve öğretmenlerin görüşleri

Şekil 14’te okul müdürlerinin görev yaptıkları okulda etik bir ortamı teşvik etme ve sürdürmek için nasıl bir tutum sergilediklerine ilişkin okul müdürlerinin görüşleri incelendiğinde en çok olumlu insan ilişkileri kurarak etik bir ortamı teşvik ettiklerini ifade ettikleri görülmektedir. Daha sonra olumlu okul kültürü oluşturarak bu ortamın devam ettiği görüşünü ifade etmişlerdir.

Okul müdürlerinin görev yaptıkları okulda etik bir ortamı teşvik etme ve sürdürmek için nasıl bir tutum sergilediklerine ilişkin öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde, öğretmenlerin okul müdürlerinin olumlu insan ilişkileri kurarak etik bir ortamı sağladıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Bunun dışında okul müdürlerinin bu ortamı oluşturabilecek herhangi bir davranış göstermediğini belirten öğretmen görüşleri de bulunmaktadır.

Okul müdürlerinin görev yaptıkları okulda etik bir ortamı teşvik etme ve sürdürmek için nasıl bir tutum sergilediklerine ilişkin okul müdürlerinin ve öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde görüşler ikiye ayrılmaktadır. Olumlu insan ilişkileri sergilenmesi yönünde fikir belirten olumsuz kesim az iken, olumlu okul kültürü oluşturma tutumunu savunan kesim çoğunluktadır. Bunun dışında okul müdürleri etik bir ortamı teşvik edip bunun devamını sağlarken herhangi bir şey yapmadığını belirten okul müdürü görüşü olmamasına rağmen, öğretmenler bu konuda okul müdürlerinin herhangi bir şey yapmadığını da ifade etmişlerdir.

BÖLÜM V

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı, “Liselerde görev yapan okul müdürlerinin mesleki etik davranışları” konusunda okul müdürleri ve öğretmenlerin görüşlerini ortaya koymaktır. Bu bölümde araştırmanın sonuçlarına, sonuçların tartışılmasına ve elde edilen verilerden yola çıkarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar ve Tartışma

Bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda okul müdürleri ve öğretmenlerle yapılan görüşmelerden elde edilen sonuçlar tartışılarak ele alınmıştır.

1. Araştırmanın **birinci alt problemine** cevap bulmak amacıyla yapılan analiz sonucuna göre, okul müdürlerinin “etik” kavramını “toplumsal açıdan etik” teması altında en çok “evrensel kurallar bütünü”, “dinin ön gördüğü kurallar bütünü” ve “kanun ve yönetmeliklere uygun davranma” olarak tanımladıkları görülmektedir. Okul müdürleri “bireysel” açıdan etik” teması altında bu kavramı ise “ahlak” ve “doğruluk dürüstlük” olarak algılamaktadırlar. Okul müdürlerinin etik kuralları en çok bireysel açıdan ele aldıkları anlaşılmaktadır. Bunun temel nedeni ise ahlaklı bir insanın gerek mesleğini icra ederken gerekse özel hayatında her zaman doğru ve dürüst olacağına ve bu çerçevede etik ilkelere ve etik kavramına sıkı sıkıya bağlı kalacağına olan inançları olabilir.

Benzer araştırmalarda yukarıdaki bulguya benzer bulgular elde edildiği görülmektedir. Örneğin Özkara (2017)’nın yaptığı çalışmada yöneticiler etiği “iş ahlakı”, “etik ilke”, “toplumsal kural” olarak tanımlamışlardır. Özkara’nın araştırmasının anılan bulgusunun bu araştırmadan elde edilen “toplumsal bakış açısı” temasıyla benzeştiği görülmektedir.

Okul müdürlerinin “etik” kavramına ilişkin verdiği cevaplarda “dinin öngördüğü kurallar bütünü” olarak düşünen okul müdürleri bulunmaktadır. Buna göre, etik kavramını dinsel kurallar bütünü gören okul müdürlerinin İlahiyat fakültesi mezunu ya da Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği branşına sahip olmasından dolayı bu kavrama daha muhafazakar açıdan baktıkları düşünülebilir. Toprakçı, Bozpolar ve Buldur’un (2010) çalışmasında etiğin dayanağının ne olarak görüldüğüne ilişkin görüşler incelendiğinde “din” olarak görenler ile görmeyenler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Sözü edilen bulgu, bu araştırmayla kısmen benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin “etik” kavramını “toplumsal açıdan etik” teması altında en çok “toplum normlar”, “kanun ve yönetmeliğe uygun davranma” olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Yine öğretmenler anılan kavramı “bireysel açıdan etik” teması altında “ahlak” ve “doğruluk-dürüstlük” olarak algılamaktadır. Öğretmenlerin “etik” kavramını, tıpkı okul müdürleri gibi, daha çok “bireysel açıdan” ele aldıkları görülmektedir. Bunun sebebi, bu kavramın ve bu kavramla ilgili ilkelerin yerleşmesinde öncelikle bireylerden başlanması gerekliliği olabilir.

Aybek ve Karataş (2016) çalışmasında; öğretmen adaylarının “etik” kavramını “kural”, “doğruluk-yanlışlık”, “saygı”, “ahlak”, “dürüstlük”, “evrensellik”, “mesleki sorumluluk”, “vicdanlı olmak”, “topluma uygunluk” ve “adalet” kavramlarıyla ilişkilendirdikleri görülmüştür. Bu sonuç, bu araştırmanın “bireysel bakış açısı” temasıyla benzerlik göstermektedir.

Toprakçı vd.’nin (2010) çalışmasında, etiğin temel dayanağını “yasa” olarak görenler, öğretmen davranışlarının etik ilkelere en yüksek düzeyde uyması olarak tanımlamışlardır. Sözü edilen bulgu, bu araştırmanın “toplumsal bakış açısı” temasıyla benzerlik göstermektedir.

Kayıkçı ve Uygur’un (2010) yaptığı çalışma sonucunda öğretmenler etik olarak en çok “adalet, hoşgörü, saygı ve sorumluluk” boyutlarını öne çıkarmışlardır. Anılan sonuç, bu araştırmanın “bireysel bakış açısı” temasıyla benzerlik göstermektedir.

Smith ve Goldblatt (2006) ise öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada öğretmenlerin etik olarak öne çıkardığı davranışları “dürüstlük, saygı ve güven, sosyal adalet, özgünlük, adanmışlık, profesyonellik, sorumluluk” olarak belirlemişlerdir. Bu sonuç, da yine bu araştırmanın “bireysel bakış açısı” temasıyla paralellik göstermektedir.

Çelebi ve Akbağ’ın (2012) çalışmasında “ahlaki düşünce” boyutu öğretmenlerin en az önemsedikleri boyut olarak görülmüştür. Sözü edilen sonuç bu araştırmanın bulgularıyla farklılık göstermektedir. Bu çalışmada öğretmenlerin “bireysel bakış açısı” temasında ahlaklı olmanın etik kavramını daha iyi açıkladığı görüşünü ileri sürmüşlerdir.

Okul müdürü ve öğretmenlerin çoğunun “etik” kavramına ilişkin geliştirdikleri tanımların alan yazındaki tanımlara yakın olduğu söylenebilir. Fakat sayıca az da olsa bazı okul müdürü ve öğretmenlerin “etik” kavramını tam kavrayamadıkları ve içselleştiremedikleri de görülmüştür. Bu anlamda her iki katılımcı grubun gerek okul ortamında gerekse gündelik yaşamın her alanında etik kavramını ve buna bağlı değerleri içselleştirip, hayatlarına uyarlamaları önemlidir. Her iki katılımcı grubun da “etik”

kavramına dair bilinçli oldukları görülmektedir. Katılımcılar “etik” kavramını “toplumsal” bakış açısı çerçevesinde “kanun ve yönetmeliklere uygun davranma” şeklinde görmektedirler. “Bireysel” olarak incelendiğinde ise sözü edilen kavramı katılımcılar “ahlak” ve “dürüstlük ve doğruluk” olarak değerlendirmektedir. Bunun temel sebebi gelecek nesli yetiştirme sorumluluğunu üstlenmeleri, değer olarak bunları derslerde öğrencilerine kazandırma çabası içinde olmaları olabilir. Her ne kadar “bireysel bakış açısı” ile bakılsa da bunun temelinde yine de toplum fikri olabilir. Çünkü bireylerin özelliklerinin toplumdan ayrı düşünülmesi pek mümkün olmayabilir. Çünkü insanları var eden bireysel özellikler toplumların norm ve değerlerinden beslenebilir ve gelişim gösterebilir. Kağıtçıbaşı (2010) kültürün benlik algısının ahlaki düşünce üzerinde doğrudan etkili olduğunu ve Doğu toplumlarında toplulukçu bir kültürün hakim olduğunu belirtmiştir.

Kaplan (2009)’ın çalışmasında ise katılımcıların %38 ‘i “etik” kelimesinin kendileri için bir şeyler ifade ettiğini, %27,5’i, kesinlikle bir şeyler ifade ettiğini, %25,5’i ise kesinlikle bir şey ifade etmediğini belirtmişlerdir. Kaplan’ın araştırmasının katılımcılarının çoğunun etik kavramını tanıyıp bildikleri, dolayısıyla bu çalışmanın aynı yöndeki bulgusunu desteklediği söylenebilir.

2. Araştırmanın ikinci alt problemine cevap bulmak amacıyla yapılan analiz sonucuna göre, okul müdürü ve öğretmenlerin “mesleki etik” kavramına ilişkin görüşleri “tutumsal açıdan” ve “davranışsal açıdan” olmak üzere iki tema altında incelenmiştir. Her iki katılımcı grubu “Tutumsal açıdan” mesleki etik kavramı en çok “dürüstlük ve doğruluk” ve “görev ve sorumluluk bilinci” olarak belirtmişlerdir. “Davranışsal açıdan” mesleki etik ise en çok “mesleki kurallara/normlara uygunluk” ve “adil ve eşit davranma/tarafsız olma” olarak ifade edilmiştir.

Okul müdürleri, “davranışsal açıdan” mesleki etik temasına daha çok yoğunlaşmış olup, “mesleki kurallara ve normlara uygunluk” ve “adil ve eşit davranma/tarafsız olma”nın önemini daha sık vurgulamışlardır. “Tutumsal açıdan” mesleki etik temasında ise “dürüstlük ve doğruluk”un gereği ile birlikte “görev ve sorumluluk bilinci”nin önemi üzerine durmuşlardır. Öğretmenler ise “mesleki etik” kavramını “tutumsal açıdan” en çok “dürüstlük ve doğruluk” ve “görev ve sorumluluk bilinci” olarak algılamaktadırlar.

Öğretmenler, “davranışsal açıdan” mesleki etik temasına yoğunlaşmış olup, “mesleki kurallara ve normlara uygunluk” ve “adil ve eşit davranma/tarafsız olma”nın önemini vurgulamışlardır. “Tutumsal açıdan” mesleki etik temasında ise “dürüstlük ve doğruluk”un

gereği ile birlikte “görev ve sorumluluk bilincinin” önemi üzerine durmuşlardır. Bu anlamda okul müdürleri ve öğretmenlerin mesleki etik kavramına bakış açısı bakımından uzlaşa içinde oldukları söylenebilir.

Yıldız’ın (2016) yaptığı çalışmaya göre, öğretmenlerin “mesleki etik” kavramını “insani duyarlılık” ve “mesleki görevlerini yerine getirme” olarak tanımladıkları görülmüştür. Özkara’nın (2017) yaptığı çalışmaya göre okul yöneticileri “meslek etiğini” “kural etiği”, “kişisel etik”, “toplum yararı”, “mesleği sevmek”, “işinde yetkinlik”, “insan sevmek”, “ayrım yapmamak”, “iletişim”, “yetkiyi kötüye kullanmamak”, “zarar vermemek” ve “etik dışılıktan kaçınmak” şeklinde tanımlamışlardır. Dolayısıyla her iki araştırmacının elde ettiği sonuçların yukarıdaki bulguya yakın sonuçlar olduğu söylenebilir.

3. Araştırmanın üçüncü alt problemine cevap bulmak amacıyla yapılan analiz sonucuna göre, okul müdürlerinde olması gereken mesleki etik davranışlara ilişkin okul müdürlerinin görüşleri incelendiğinde; “sorumluluk” açısından mesleki etik temasını “mesleki yeterliliğe sahip olma”, “kuruma bağlı olma”, “rehberlik ve liderlik yapma”, “mesleği severek yapma”, “mevzuat yönetmelik bilgisinin olması” ve “kamu yararını gözetme” şeklinde değerlendirildiği ortaya çıkmıştır. Okul müdürleri okul müdürlerinde olması gereken mesleki etik davranışları “hoşgörü” teması altında “açıklık/bilgi paylaşımı” ve “iletişimi güçlü olma”; “adalet” teması altında “adil ve eşit olma/tarafsız olma” ve “emeğin hakkını verme”; “dürüstlük” teması altında ise “tutarlılık” olarak ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin okul müdürlerinde olması gereken mesleki etik davranışlara ilişkin görüşleri incelendiğinde; öğretmenler “sorumluluk” teması altında okul müdürlerinden farklı olarak “liyakat” kavramını dile getirmişlerdir. Öncelikle okul müdürlerinin bu göreve liyakata göre atanmadıklarını; okul müdürü atamasında belli bir eğitim sendikasına üye olanlar lehine ayrımcılık yapıldığını ve okul müdürlerinin bulundukları konuma hak ederek gelmediklerini düşünen öğretmenler, okul müdürlerini göreve başladıkları andan itibaren yetersiz ve ilkesiz görmek şeklinde yargılar oluşturdıklarını ve yönetim alanında eksikliklerinin olduklarını da ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda Milli Eğitim Bakanlığı'nin, 23 Eylül 1998 tarih ve 23742 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren "*Milli Eğitim Bakanligina Bagli Egitim Kurumlari Yöneticilerinin Atama ve Yer Degistirmelerine Iliskin Yönetmeliğe*" değinmekte yarar vardır. Söz konusu yönetmeliğe göre her düzey ve türdeki okullara ve kurumlara yönetici olarak atanacaklara bundan böyle üç haftalık yöneticilik kursundan geçmeleri ve adayların yöneticilik sınavında başarılı olmaları koşulu getirilmiştir (MEB, 1998). Ancak 2004 yılında çıkarılan yönetmelik ile hizmet öncesi eğitim kaldırılmış olup 2007 yılında çıkarılan yönetmelikle de sınav kaldırılarak eğitim yöneticisi atamalarında

liyakat ilkesinden vazgeçilmiştir (Şimşek, 2007'den akt. Turhan ve Karabatak, 2015). Öğretmenlerde oluşan yukarıdaki yargıların en aza indirilmesi için her türden eğitim yöneticiliği atamalarında iptal edilen yönetmeliğin güncellenerek tekrar yürürlüğe sokulmasında yarar olduğu düşünülmektedir.

Öte yandan öğretmenler okul müdürlerinin sahip olması gereken mesleki etik davranışları “Dürüstlük” teması açısından “görev ve yetkilerini doğru kullanma” olarak değerlendirmişlerdir. “Demokrasi” teması kapsamında ise “farklı fikirlere açık olma” olarak ifade etmişlerdir.

“Sorumluluk” temasına bakıldığında hem okul müdürlerinin hem de öğretmenlerin görüşleri okul müdürlerinde bulunması gereken mesleki davranışları “vizyon sahibi olmayeniğe açık olma” şeklindedir. “Hoşgörü” açısından hem okul müdürleri hem de öğretmenlerin görüşleri “nezaket gösterme/saygılı ve hoşgörülü olma” ve “empati” şeklindedir. “Adalet” açısından hem okul müdürlerinin hem de öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde “adalet/eşit davranma/tarafsızlık” olarak değerlendirilmiştir. “Dürüstlük” açısından hem okul müdürlerinin hem de öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde; “güvenilir olma” ve “dürüstlük-doğruluk” olarak değerlendirilmiştir. “Demokrasi” açısından hem okul müdürlerinin hem de öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde; “demokratik, özgür ve eleştirel düşünme” olarak değerlendirilmiştir.

Bu araştırma konusuyla ilgili yapılan araştırmalara göz atılacak olursa Selimoğlu'nun (2008) okul müdüründe bulunması gereken etik ilkelerin neler olması gerektiği yönünde yaptığı çalışmada; katılımcıların “hoşgörü”, “adalet”, “sorumluluk”, “dürüstlük”, “demokrasi” ve “saygı” şeklinde görüş sıraladıkları görülmüştür. Hamitoğlu (2014), okul müdürlerinin saygılı, farklı kültürlere hoşgörülü, eşitlikçi, vizyoner, lider, ayrımcılığın ortadan kalktığı, etkili eğitimin olduğu, toplumsal ilişkilerin geliştirildiği davranışlara sahip olması gerektiğini belirttikleri yönünde bulgu elde etmiştir. Köse'nin (2014) araştırmasında okul müdürlerinin mesleki etik algılarının hoşgörü, dürüstlük, adalet ve sorumluluk boyutunda olduğu görülmektedir. Sıralanan bulgular, bu araştırmanın bulgusuyla büyük oranda örtüşmektedir. Ancak bu çalışmada “liyakatı”ın okul müdürlerinde mesleki etik davranışlar arasında yer almaması yukarıdaki bulgularla benzerlik göstermemektedir. Bu da günümüzde öğretmenlerin geçmiş yıllardaki öğretmenlere kıyasla okul müdürlerini liyakatsiz bulduklarını ve bu konuyu çok önemsediklerini düşündürmektedir.

Aydın (1997) tarafından yapılan “*Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma (Ankara İli Örneği)*” başlıklı çalışmada okul müdürlerinin mesleki etik davranışları “sorumluluk, hoşgörü, adalet, dürüstlük, demokrasi ve saygı” olarak sınıflandırılmıştır. Aydın (1997)’ın çalışması ile bu araştırmanın çoğu bulgusuyla benzerlik göstermektedir.

Okul müdürlerinin sahip olması gereken mesleki etik davranışlara ilişkin okul müdürleri en fazla “sorumluluk” ve “hoşgörü” temasına ağırlık verirken, öğretmenler “adalet” ve “hoşgörü” temasına daha sık vurgu yapmışlardır. Bu durumda okul müdürlerinin adalet sağlama, eşit ve tarafsız olmanın önemini biraz daha geri planda baktıkları söylenebilir. Bu durum okul yönetimlerinde çeşitli olumsuzluklara ve aksaklıklara neden olabilir.

Okul müdürleri kendilerinin sahip olması gereken en önemli mesleki etik davranışı “sorumluluk” olarak ifade etmişlerdir. Öğretmenler ise okul müdürlerinin sahip olması gereken en önemli mesleki etik davranışı “adalet” olarak açıklamışlardır. Bu durum, okul müdürlerinin sahip olması gereken mesleki etik davranışların ne olduğuna katılımcıların kendi açılarından baktığı ile ilgili görülmektedir. Okul müdürleri görev ve sorumluluklarını yerine getirmediklerinde bu davranıştan en çok etkilenen kişi olacaktır. Benzer şekilde öğretmenler ise okul müdürlerinin öğretmenlere karşı adil olmamasından maddi ve manevi olarak etkilenebileceklerdir.

Okul müdürleri kendilerinin sahip olması gereken en önemli mesleki etik davranışı “sorumluluk” olarak ifade etmişlerdir. Okul müdürlerinin sorumluluk kavramına verdikleri önem, öğretmenlerle kıyaslandığında okulda daha fazla sorumluluk alanlarının olmasından kaynaklanmış olabilir. Nitekim. Açıkgöz (1994) okul müdürlerinin yerine getirmesi beklenen sorumluluklar “amaçlara ulaşma, örgütsel sistemi yaşatma, örgütün çevresiyle uyumunu sağlama” olarak sıralamaktadır Turan, Yıldırım ve Aydoğdu (2012) tarafından yapılan çalışmada okul müdürlerinin kendi görevleriyle ilgili algıladıkları sorumlulukları “öğretmenlerin sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarına önem verme”, “akademik başarıyı arttırma”, “okul kültürünü oluşturma ve devamlılığını sağlama”, “okulun maddi ihtiyaçlarını belirleme ve bu ihtiyaçları karşılama”, okul çevresiyle bütünleşme, sağlıklı okul ortamı oluşturma” olarak ifade ettikleri görülmektedir. Yukarıda sözü edilen bulgudan hareketle, okul müdürlerinin öncelikle kendilerine verilen görevi layığıyla yerine getirme çabasında ve görev odaklı oldukları söylenebilir. Buna karşın öğretmenlerin okul müdürlerinin sahip olması gereken mesleki etik davranışlara ilişkin sorumluluk kavramını daha az dile

getirmeleri, okul müdürlerinin hissettikleri sorumluluğu anlayamadıkları ya da kendilerini okul müdürü yerine koyamadıkları olarak yorumlanabilir.

Okul müdürleri kendilerinin sahip olması gereken en önemli mesleki etik davranışı “hoşgörü” olarak belirtirken okul personeline nezaket göstermenin, saygılı ve hoşgörülü olmanın en önemli mesleki etik davranış olduğunu belirtmişlerdir. Özdayı’ nın (1998) yapmış olduğu araştırmada yöneticiler kişisel özgürlüklerin kullanılmasında hoşgörünün etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Yöneticiler fikirlere saygılı olmayı, hoşgörünün karşılıklı, saygı ve anlayışı ifade ettiğini, hoşgörülü toplumların demokrasiyi daha da benimseyerek hoşgörünün kişilerde işleri kolaylaştırma anlayışı kazandıracaklarını ifade etmişlerdir. Bu bulgu, bu araştırmanın sonucuyla benzerlik göstermektedir. Karadağ’ın (2011) yaptığı araştırmada ise okul müdürlerinin niteliklerine ilişkin öğretmenlerin oluşturdukları en çok ifade edilen kurgular; nazik olma, adil olma, doğru sözlü ve sevecen olma şeklindedir. Bu sonuç, bu araştırmanın bulgularıyla kısmen örtüşmektedir.

Okul müdürlerinin kendilerinde sahip olması gereken bir diğer önemli mesleki etik davranışın “adalet” olduğunu belirtmişlerdir. Adil, eşit davranan ve tarafsız olan bir okul yöneticisinin okulun tüm paydaşlarının örgütsel bağlılığını arttıracaklarını düşüncesi bunda etkili olabilir. Öğretmenler ise okul müdürlerinin adil, eşit ve tarafsız olması gerektiğini daha sık vurgulamışlardır.

Aslanargun’un (2012) yapmış olduğu araştırmada ise okul müdürlerinin sahip olması gereken değerlere ilişkin sıralamada katılımcılar adalet, güven, çalışkanlık, kariyer ve liyakat kavramlarına vurgu yapmışlardır. Bu sonuç, bu araştırmanın bulgularıyla kısmen benzerlik göstermektedir. Öğretmenler de, okul müdürlerinin sahip olması gereken en önemli “mesleki etik davranışı” “adalet” olarak ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin “adalet” kavramına verdikleri önem adil ve eşit davranarak tarafsız olan bir okul müdürü ile çalışmak istedikleri ve kendilerinde oluşan okul müdürü imajının adil olmak ile ilişkilendiği şeklinde açıklanabilir. Okul müdürlerinin, yönetimde etik ilkelerden biri olan çalışanlara karşı ‘adaletli olma’ ilkesine riayet etmeleri kişisel itibarları açısından da önemlidir (Karaköse, 2008).

Acar, Kaya ve Şahin’e (2012) göre öğretmenlerin algılamalarına göre okul yöneticilerinin etik ilkelere uygun davranışlar sergilemeleri arttıkça, öğretmenlerde örgütsel adalet duygusu artmaktadır. Yıldırım’a (2010) göre etik liderlik boyutları ile örgütsel adalet

boyutları arasında en güçlü ilişki etkileşimci adalet arasında çıkmıştır. Bu sonuç da bu araştırmanın bulgularıyla kısmen benzerlik göstermektedir.

4. Araştırmanın dördüncü alt problemine cevap bulmak amacıyla yapılan analiz sonucuna göre okul müdürleri ve öğretmenlerin okul müdürlerinin gösterdikleri mesleki etik davranışlara ilişkin görüşlerini açıklayan temaların “sorumluluk”, “adalet”, “hoşgörü”, “dürüstlük” ve “hepsini gösteriyor” temaları belirlenmiştir.

Okul müdürleri ve öğretmenlerin, okul müdürlerinin gösterdikleri mesleki etik davranışlar bir bütün olarak incelendiğinde “adalet”, “sorumluluk”, “hoşgörü” ve “adalet” konusunda uzlaştıkları görülmektedir. Ancak iki katılımcı grubun frekansları arasında farklılıklar gözlenmektedir. Okul müdürleri de öğretmenler de okul müdürlerinin en yoğun gösterdiği mesleki etik davranışın “adalet” olduğunu dile getirmişlerdir. Öğretmenler, adil bir okul müdürünün okul örgütünün vazgeçilmez bir unsuru olarak görmüşler ve kendi okul müdürlerinde bu davranışları gördüklerini ifade etmişlerdir. Okul müdürleri de; liderlik ettikleri kurumlarda etkili lider olmanın yolunun adil olmaktan geçtiğini düşünüyor ve buna uygun davranıyor olabilirler.

Kınay (2006)’ın araştırmasında okul müdürleri “adalet”, “hoşgörü”, “sorumluluk”, “dürüstlük”, “demokrasi” ve “saygı” boyutlarındaki etik ilkelere genellikle uygun davrandıklarını belirtmişlerdir. Öğretmen görüşlerinde “adalet”, “demokrasi”, “dürüstlük”, “sorumluluk” ve “hoşgörü” boyutundaki etik ilkelerde anlamlı farklılıklar görülmüştür. Kınay’ın bu bulguları, bu araştırmanın bulgularına yakın bulgulardır, denilebilir.

Baş ve Şentürk’ün (2011) çalışmasında ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının olumlu düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Kazancı (2010) tarafından yapılan çalışmada araştırmada öğretmenlerin, yöneticilerini genel anlamda “çoğunlukla” düzeyinde adaletli olarak algıladıkları tespit edilmiştir. Bu sonuç, bu araştırmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Hamitoğlu’nun (2014) çalışmasında; ortaokullarda görevli müdürlerin algılarına göre, okul müdürlerinin etik davranışları; “hoşgörü”, “adalet”, “sorumluluk”, “dürüstlük”, “demokrasi” ve “saygı” boyutlarında “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde olduğunu saptanmıştır. Ortaokullarda görevli öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin etik davranışları “hoşgörü”, “adalet”, “sorumluluk” ve “dürüstlük” boyutlarında “katılıyorum” düzeyinde iken, “demokrasi” ve “saygı” boyutlarında ise “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde

saptanmıştır. Bu açıdan araştırma bulguları bahsi geçen çalışmayla benzerlik göstermektedir. Bununla beraber anılan çalışmada “demokrasi” ve “saygı” boyutları bulunurken, bu araştırmada bu temalara ilişkin bir bulgu elde edilmemiştir.

Acar (2011) tarafından yapılan araştırmada, Beden Eğitimi öğretmenlerinin görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik ilkelere uygun davranışlar gösterme düzeyleri arttıkça, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının arttığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, okul müdürlerinin adil davranmasının önemini ortaya koymaktadır.

5. Araştırmanın beşinci alt problemine cevap bulmak amacıyla yapılan analiz sonucuna göre, okul müdürlerinin göstermedikleri mesleki etik davranışlara ilişkin öğretmen ve okul müdürlerinin görüşleri birbirinden farklıdır. Okul müdürlerinin çoğu göstermedikleri etik davranış olmadığını söylerken, öğretmenlerin büyük kısmı ise okul müdürlerinin adil olma davranışını yeterince göstermediklerini vurgulamışlardır. Öte yandan 4. alt problemde öğretmenlerin bir kısmı okul müdürlerinin kendi okul müdürlerinin adil olma davranışını gösterdiğini belirtirken bu alt problemde öğretmenlerin bir kısmının aynı davranışı okul müdürlerinin gösteremediğini ifade etmesi okul müdürlerinden kendilerine adil davranma beklentisini çok güçlü taşıdıklarını düşündürmektedir.

Okul müdürleri ve öğretmenlerin okul müdürlerinin göstermedikleri mesleki etik davranışlarına ilişkin görüşleri bir bütün olarak incelendiğinde; okul müdürlerinin yarıdan fazlası göstermedikleri etik davranışın olmadığını ifade ederken, öğretmenlerin ancak dörtte birine yakını bu konuda okul müdürleriyle aynı fikirdedir. Okul müdürlerinin yaklaşık dörtte biri yönettikleri okullarda çeşitli sebeplerle adil davranmadıklarını dile getirirken, öğretmenlerin yarıya yakını okul müdürlerinin adaletli davranmadığını ifade etmişlerdir. Okul müdürlerinin %9'u “sorumluluk” temasına ilişkin davranışları sergileyemediklerini ifade ederken, bu oran öğretmenlerde %15'tir. Son olarak okul müdürlerinin %5'i “hoşgörü” temasında gösterilen mesleki etik davranışlarda eksiklikler bulunduğunu belirtirken, öğretmenlerde bu oran %18'dir.

Erdoğan (2007) tarafından yapılan çalışmada öğretmenler, okul müdürlerinin en çok “saygı” boyutunda, en az ise “hoşgörü” ve “adalet” boyutlarında etik ilkelere uygun davrandıklarını ifade etmişlerdir. Küçükkaraduman (2006) tarafından eğitim kurumları üzerinde yapılan çalışmada ilköğretim sınıf ve branş öğretmenleri tarafından, “ödülleri hak edenlere verme”, “bireylere eşit davranma” ve “kuralları herkese eşit şekilde uygulama” gibi

etik ilkeleri davranışlara dönüştürme konularında ilköğretim okulu müdürleri yeterli olarak görülmemektedir. Bu sonuçlar, bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Turhan'ın (2007) çalışmasına göre, tüm astlara eşit olarak davranma konusunda okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşleri arasında farklılık bulunmaktadır. Okul yöneticileri tam olarak eşit davranışlar gösterdiklerini belirtirken, öğretmenler okul yöneticilerini bu konuda tam olarak yeterli görmemektedirler. Bu sonuç, bu araştırmanın sonucuyla benzerlik göstermektedir.

Çetin ve Özcan (2004) çalışmasında, öğretmenler okul yöneticilerinin etik davranışları hakkında pozitif görüşler bildirmişlerdir. Çalışmaya katılan öğretmenlerden dörtte biri okul yöneticilerinin ödülü hak edenlere vermediğini, %20.2'si okul kurallarını herkese eşit olarak uygulamadığını, %19.8'i değerlendirmelerinde objektif olmadığını, %18.2'si kişisel, dinsel, siyasal ve ırksal nedenlerle ayrıcalıklı davrandığını ve %18.8'i bireylere eşit şekilde davranmadığını belirtmişlerdir. Sözü edilen bulgular bu araştırmanın bulgularını kısmen destekler nitelikte görülmektedir.

Akyıldız'ın (2007) çalışmasında, öğretmenleri tanıma gayreti şeklindeki etik konularında okul müdürlerinin yetersiz oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada böylesi bir kategori saptanmamıştır. Bu bakımdan bu araştırma söz konusu araştırmayla paralellik göstermemektedir.

Özgan ve Bozbayındır (2011) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre, yöneticilerin öğretmenlere işlemsel, etkileşimsel ve dağıtımsal adalet boyutlarında adil olmadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Yöneticilerin ödüllendirme, ders programı hazırlama, karar alma sürecine katılma, görevlendirme, kurallar ve cezalar, nöbet yerleri, ilişkiler, sevk ve izin ve sicil notu vermede adil olmadıkları bulgularına ulaşılmıştır. Bu sonuç, bu araştırmanın bulgularını kısmen destekler niteliktedir.

6. Araştırmanın altıncı alt problemine cevap bulmak amacıyla yapılan analiz sonucuna göre okul müdürleri ve öğretmenlerin, okul müdürlerinin etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele yönelik tutumlarına ilişkin görüşlerini açıklayan temaların “uyarı”, “yapıcı yaklaşım”, “ceza”, “çözünsüz” olduğu saptanmıştır.

Okul müdürlerinin etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele yönelik tutumlarına ilişkin okul müdürlerinin görüşleri incelendiğinde okul müdürlerinin “sözlü uyarı”yı tercih ettikleri görülmektedir. Öğretmenler ise, bu durumun aksine okul müdürlerinin “yapıcı yaklaşım”ı benimsediklerini dile getirmişlerdir. Bu durumda okul

müdürlerinin “uyarı”yı sözlü uyarı şeklinde yaptıkları, yüz yüze ve olumlu bir dil kullanarak yaptıkları için öğretmenler de bu durumu negatif olarak görmüyor, hatta yapıcı ve iyi niyetli olarak algılıyor olabilirler.

Okul müdürlerinin mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele yapıcı yaklaşım çerçevesinde “olumlu bir okul iklimi” tesis ettikleri ve okul çalışanlarına “rol model oldukları” şeklinde geliştiği belirtilmiştir. Öğretmenler, mesleki etik dışı davranış ya da girişimlerde bulunan personele okul müdürlerinin yapıcı yaklaşım sergilemesinin yanı sıra “ekip ruhu oluşturdıklarını” da belirtmişlerdir. Hem okul müdürlerinin hem de öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde; “sözlü uyarı gerçekleştirme”, “yapıcı davranışlara sahip olma”, “çözüm odaklı olma”, “ceza verme” veya “çözumsuz olma” kategorileri, bu konuda ortaklaştıkları kategoriler olmuştur.

Özkara’nın (2017) çalışmasında okul yöneticilerinin en fazla sözlü uyarı, sonrasında ceza ve anlamaya çalışma davranışlarını sergiledikleri ortaya koymuştur. Söz konusu araştırma bulgusu ile yukarıdaki bulgu paralellik göstermektedir.

Yavuz’un (2009) çalışmasında, disiplin cezalarının uygulanmasının veya mevcut disiplin cezalarının artırılmasının öğretmenleri ve okulda çalışan diğer kişileri nasıl etkileyeceği ile ilgili görüşlerine başvuru okul müdürleri, disiplin cezalarının eğitim-öğretme hiçbir katkısının olmayacağını belirtmişlerdir. Okul müdürlerinin çoğunluğu disiplin cezalarına başvurmadıklarını belirtmişlerdir. Ancak, bazı okul müdürleri hatalı olarak düşündükleri öğretmen davranışları karşısında sözlü olarak, bazen de sert uyarılar yaptıklarını söylemektedirler. Bu sonuç, bu araştırmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Turgut (2010)’un araştırmasında sendika ve dernek yöneticileri, yönettikleri sendika veya derneklere üye öğretmenlerin etik dışı davranış sergilemesi durumunda yöneticilerden çoğunun üyeyi örgüt disiplin kuruluna göndermeyi seçtiklerini ifade etmiştir. Bu sonuç, araştırmanın bu bulgusuyla benzerlik göstermektedir.

7. Araştırmanın yedinci alt problemine cevap bulmak amacıyla yapılan analiz sonucuna göre okul müdürleri ve öğretmenlerin okulda yazılı meslek etik ilkelerinin varlığı ve buna duyulan ihtiyaca ilişkin görüşlerini açıklayan temaları, “olumlu” ve “olumsuz” olarak dile getirilmiştir. Okul müdürleri ve öğretmenler okulda yazılı meslek etiği ilkelerinin varlığı ve buna duyulan ihtiyaca ilişkin görüşlerine yönelik olarak “olumsuz” teması altında “ihtiyaç yok” ve “ yazılı olarak yok” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Okul müdürleri ve öğretmenler,

çoğunlukla yazılı meslek etiğine ihtiyaç duyulmadığı ve hâlihazırda yazılı meslek etik ilkelerinin bulunmadığı fikrini ortaya koymuşlardır. Bu sonuca bakarak, okul müdürlerinin ve öğretmenlerin yazılı meslek etiğine ilişkin ortak görüşe sahip oldukları söylenebilir.

Kurtulan (2007) tez çalışmasında öğretmenlere “Kurumunuzda yazılı meslek etiği normları var mıdır?” sorusunu yöneltmiş ve öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu soruyu “evet” şeklinde yanıtlamıştır. Buna karşın aynı çalışmada yöneltilen “Kurumunuzda tüm çalışanlara yazılı meslek etiği ilkeleri dağıtılmış mıdır?” sorusuna öğretmenler “hayır” yanıtını vermişlerdir. Kurtulan (2007) bu ikilemi okullarda yerleşmiş meslek kültürünün oluşmadığı şeklinde açıklamıştır. Arslan (2001) bir uygulamanın nasıl yapılacağını ve hangi hususlar konusunda hassas davranılacağını açıklayan meslek etiğinin yazılı olarak sunulmasını zorunlu görmemekte, yazılı meslek etiği ilkelerinin bu ilkelerin benimsenmesini ve uygulanmasını kolaylaştıracağını ifade etmektedir. Yazar, aslında bu açıklamasıyla yazılı etik ilkelerin, okullarda etik çalışma ortamının sağlanması ve sürdürülmesi konusunda kolaylaştırıcı bir araç olduğunu vurgulamaktadır.

Özkara’nın (2017) çalışmasına göre, yöneticilerin çoğunluğu etik sözleşmeye önem vermediklerini, bunu “Yazılı olarak yok.”, “İhtiyaç yok.” ifadeleriyle belirtmişlerdir. Yöneticilerin çok azı “Olsa iyi olur.” deseler dahi bu ifade ile etik sözleşmenin varlığından bile haberdar olmadıklarını göstermektedir. “Yasal etik sözleşme var.” ve “Okulda yazılı meslek etiği bulunmakta.” diyenlerin oranı çok azdır. Bu sonuç, bu araştırmanın sonucuyla benzerlik göstermektedir.

Örselli’nin (2010) araştırmasının bulgularına göre; çalıştığı kurumda yazılı etik kurallarının bulunduğunu belirten katılımcıların oranı %57.6 iken bulunmadığını belirtenlerin oranı ise %24.9’dur. Katılımcıların yarısından fazlası kurumlarında yazılı meslek etik ilkelerin olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonuç, bu araştırmanın sonucuyla benzerlik göstermemektedir.

Turgut (2010) araştırmasında okul müdür ve müdür yardımcılarının mesleki etik kodlar ile ilgili kod belirleme çalışmalarının olmadığı ve buna yönelik olarak etik kodların olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir.

8. Araştırmanın sekizinci alt problemine cevap bulmak amacıyla yapılan analiz sonucuna göre okul müdürleri ve öğretmenlerin okul müdürlerinin etik bir ortamı teşvik etmek ve sürdürmek için sergiledikleri tutuma ilişkin görüşlerini açıklayan temaları, “olumlu insan ilişkileri sergileme”, “olumlu okul kültürü oluşturma” ve “hiçbir şey yapmıyor” şeklindedir.

Okul müdürleri “olumlu insan ilişkileri sergileme” ve “olumlu okul kültürü oluşturma yönünde görüş bildirirken, öğretmenler “olumlu insan ilişkileri sergileme” ve “hiçbir şey yapmıyor” temalarında görüş bildirmişlerdir. Okul müdürlerinin etik bir ortamı teşvik etmek ve sürdürmek için sergiledikleri tutumlara ilişkin okul müdürleri ve öğretmenlerin görüşleri aynı doğrultudadır. İki grubun görüşleri bütün olarak değerlendirildiğinde, “olumlu insan ilişkileri sergileme” temasında “iletişim/açıklık ve şeffaflık” ve “rol model olma” konusunda ortak görüş gözlenmektedir.

Okulların gelecek nesiller için nitelikli bireyleri yetiştirebilmeleri için ilk önce demokrasi, insan hakları, özgürlük, adalet, sevgi, saygı ve hoşgörü gibi etik değerleri bireylere kazandırmalıdır. Tüm öğretmenler, öncelikle okul müdürlerinden mesleki etik davranışlarını sergilemelerini beklemektedir. Bu tür davranışlar sergilemeyen okul müdürleri okulda etkili bir liderlik yapamamaktadır. Etik değerlere dikkat etmeyen bir okul müdüründen, olumlu okul insan ilişkileri sergilemede ve güçlü bir okul kültürü oluşturmada etkili olmasının beklenemeyeceği düşünülebilir.

Okullarda insan kaynakları yönetiminin etkili bir şekilde uygulanabilmesi için yöneticilerin kendilerini geliştirmeleri, okul personeliyle güçlü bir iletişim içerisine girmeleri ve onlara motivasyon sağlayabilecek gerekli olan liderlik özelliklerine sahip olmaları gerekmektedir (Ünal, 2000).

Altınkurt ve Şimşek’un (2009) araştırmasına göre okul müdürlerinin iletişim becerileri hiçbir boyutta “üst düzeyde etkili” bulunmamıştır. Okul müdürlerinin iletişim becerilerinin ise 15 boyutta “etkili fakat geliştirilmesi gereken”, iki boyutta da “orta düzeyde etkili” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, bu araştırmanın bulgularıyla benzerlik göstermemektedir.

Okulun amaçlarının istenen düzeyde gerçekleştirilebilmesi için eğitim çalışanları arasında olması gereken işbirliği ve olumlu ilişkiler büyük önem arz etmektedir. Okul personeli arasındaki ilişkiler öğrencilerin başarılı olmasında önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Eğer okul yönetimi ve öğretmenler arasında güvenilir, yardımsever ve işbirliğine dayalı bir ilişki varsa öğrenciler, öğretmen ve veliler arasında da güvenilir, yardımsever ve işbirlikçi bir ilişki ortaya çıkar (Barth, 2006). Çınkır’ın (2010) çalışmasının sonucuna göre genel olarak okullarda mesleki çalışma ilişkilerinin olumlu olduğu saptanmıştır. Okullardaki mesleki çalışma ilişkilerinin olumlu olması okul içerisindeki birçok ilişkinin de olumlu olmasına olanak sağlamaktadır.

Örgütlerde etik ilkelerin benimsenmesi, uygulanması ve etik çalışma ortamının teşvik edilmesi, örgütün hem iç hem de dış paydaşlarına karşı sorumluluğu haline gelmiştir. Kâr amacı güden örgütlerde kurumsal etik yönetim sistemlerini ve etik ortamın teşvik edilmesine ilişkin yapılan çalışmaları inceleyen Tepe-Küçüköğlu (2012), etik ortamın oluşturulmasında şirket bilincinin geliştirilmesi, herkesin kendi davranışlarından sorumlu olduğu vurgusu, açık iletişim kanallarının kullanılması, etik ilkelerin geliştirilmesi; üst yönetimin etğin gerekliliğine inanması, önderlik göstermesi, hazırlık çalışmalarını yaptırması, uzun dönemli bir perspektif gözetmesi; denetim tekniklerinin geliştirilmesi, katılımcılığın teşvik edilmesi, etik eğitim programlarının hazırlanması, gibi konulara vurgu yapmaktadır. Üst yönetim tarafından benimsenmeyen ve teşvik edilmeyen uygulamalar, çalışanlar tarafından da benimsenmemekte ve göz ardı edilmektedir. Bu nedenle etik bir çalışma ortamının sağlayıcısı ilk olarak üst yönetimin davranışlarında saklıdır. İşletme ve kamu yönetimi literatüründe yönetsel etik; iş ahlakı, örgüt kültürü, yönetsel ahlak gibi kavramlarla birlikte kullanılmaktadır (Bilgin, 1997). Bu anlamda etik bir ortamın teşvik edilip benimsenmesinde yöneticinin rolü kadar, örgüt kültürü de önem kazanmaktadır. Elbette güçlü bir kurum kültürünün oluşturulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesinde yöneticinin rolü çok önemlidir.

Eğitim örgütlerinde, okul müdürünün mesleki etik davranışlarının okul kültürüne yansıdığı ve okul müdürlerinin mesleki etik ilkeleri sergileme düzeylerinin güçlü okul kültürünün işareti olduğu görülmektedir (Kara, 2006). Etik davranışların ve ilişkiler ağının bir kültür içerisinde doğup geliştiği düşünüldüğünde okul müdürlerinin etik davranışlarının okul kültüründen etkilendiğini söylemek mümkündür. Etik davranışlardan biri olan adalet, okul kültürü içerisinde işgörenlerin algılarını etkileyerek adalet algısını ve okula olan bağlılığını etkilemektedir. Yönetimde etik, okul kültürü, iklimi ve adalet teorisi çerçevesinde işlemektedir (Uğurlu ve Üstüner, 2011) Bu anlamda çalışma sonuçları, etik ortamın geliştirilmesinde güçlü okul kültürü oluşturmanın önemini vurgulayan literatür ile uyumludur.

5.2. Öneriler

Bu başlık altında uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler:

1. Okul müdürlerine dürüst olma, hoşgörülü olma, güvenilir olma, empatik davranma ve demokratik anlayış geliştirme gibi olumlu insan ilişkileri geliştirmelerine dönük eğitim programları düzenlenebilir.
2. Okul müdürlerine adalet ve ilişkili kavramlar ile ilgili bilgiler verilerek, tutum ve davranışlarının bu ilkelere uygunluğunu sağlamak gerekmektedir. Ayrıca adalet kavramı hiçbir siyasi düşünce ile yönlendirilemeyecek şekilde yasal güvence altına alınmalıdır.
3. Etik bir ortamı teşvik etmek ve bunu sürdürmek için etik davranışların uygulayıcılarının öncüsü olarak okul müdürleri öncelikle kendileri bunun rol modeli olmalıdırlar. Bu konuda gerek hizmet öncesi gerekse hizmet içi eğitimler düzenlenmelidir.
4. “Etik” ve “meslek etiği” konularında ilgili uzmanlar okul yöneticilerine ve öğretmenlerine destek sunmalıdır. Bu anlamda MEB ve üniversiteler arasında daha güçlü bir işbirliği kurulmalıdır.
5. MEB, okullarda yazılı meslek etiği ilkelerinin oluşturulması ve bu ilkelere uyulmasını zorunlu hale getirmelidir.
6. Okul müdürü ve müdür yardımcısı atamalarında liyakat esası getirilmelidir. Gerekli liyakatı gösterenler siyasal görüşüne bakılmaksızın bu göreve getirilmelidir.
7. Okul müdürü ve müdür yardımcısı olmak için hizmet öncesi eğitim tekrar ön koşul olarak getirilmelidir.

5.2.2. Araştırmacılara Öneriler

1. Çalışma grubuna okul müdür yardımcıları, veliler ve öğrenciler dahil edilerek araştırma tekrarlanabilir.
2. Tüm katılımcıların kendilerini daha rahat ifade edebilmeleri için okul harici ortamlarda görüşme sağlanabilir.
3. Bu konuda ilkokul, ortaokul ve lise müdürlerinin etik davranışlarının karşılaştırılması şeklinde başka araştırmalar yapılabilir.
4. Farklı eğitim kademelerinde nitel ve nicel araştırmalar birlikte yapılabilir.
5. Aynı konuda deneysel çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, G. (2011). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleriyle ilişkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Acar, G., Kaya, M. ve Şahin, M. Y. (2012). Okul yöneticilerinin sergilediği etik liderlik davranışının beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet düzeylerine etkisi, *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 14 (3), 51-58.
- Açıkgöz, K. (1994). *Eğitimde etkili yönetici davranışları*. İzmir: Kanyılmaz Matbaası.
- Akarsu, B. (1998). *Mutluluk Ahlakı*. İstanbul: İnkılap Yayınları.
- Akça, T. (2018). Deontolojiden biyoetiğe tıp etiğinin evrimi http://endokrin.com/pdf/220868211640_eddd_agustos_2012.pdf (02.11.2018).
- Akın, U., Orman, E. (2015). Öğretmenlerin örgütsel güven ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki, *SDU International Journal of Educational Studies*, 2 (2): 92-102.
- Aktan, C. (2008). Meslek ahlakı ve sosyal sorumluluk, *İş Ahlakı Dergisi*, 1, 99-121
- Aktaş, K. (2014). Etik-ahlâk ilişkisi ve etiğin gelişim süreci, *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2): 22-32.
- Akyıldız, S. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre ilköğretim denetmenlerinin etik davranışları (Diyarbakır İli Örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2011). Öğretmen adaylarının öğretmenlerin mesleki etik dışı davranışlar ile ilgili görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(22): 113-128
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. 7. Baskı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arar, K. Haj, I., Abramovitz, R. and Oplatka, I. (2016), Ethical leadership in education and its relation to ethical decision-making the case of Arab school leaders in Israel, *Journal of Educational Administration*, 54 (6): 647-660.
- Arda, B. ve Pelin, S. (1995), Tıbbi etik: Tanımı, içeriği, yöntemi ve başlıca konuları, *Ankara Tıp Mecmuası*, 46: 323-336.

- Arslan, M. (2001). *İş ve Meslek Ahlakı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aslanargun, E.(2012). Okul müdürlerinin atanmaları sürecinde idari yargı kararları ve öne çıkan değerler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 18 (3), 347-376.
- Aşar, H. (2017). İnsan-merkezcilik canlı-merkezcilik ikileminde biyoetik, *Türkiye Biyoetik Dergisi*, 4 (2): 74-86.
- Ay, Ü. (2003), *İşletmelerde Etik ve Sosyal Sorumluluk*, İstanbul: Nobel Kitabevi.
- Aybek, B. ve Karataş, T. (2016). Öğretmen adaylarının etik ve mesleki etik hakkındaki görüşlerinin incelenmesi, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5 (Özel Sayı): 96-108.
- Aydın, D. (2006), *Eğitim kurumu çalışanlarında iş doyumu* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, İ. (2012). *Yönetmelik, Mesleki ve Örgütsel Etik*. İstanbul.: Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2015). *Eğitim ve Öğretimde Etik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2018). Kamuda etik,
<https://kontrolotomasyon.files.wordpress.com/2012/09/meslekietik.pdf>, (20.11.2018).
- Aydın, M. (2011), *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Aydoğdu, İ. ve Çobanoğlu, N. (2009). Tıp etiğinden biyoetiğe ilerlerken biyoetik uzmanı: Sorun kümesi mi çözüm mü? Araştırma ve Yayın Etiği, *Sağlık Bilimlerinde Sürekli Yayıncılık 7. Ulusal Sempozyum*. Yılmaz, O (Ed.), Ankara: TÜBİTAK 129-138.
- Babür, P. (2005). *Etik; Kavram Sözlüğü, Söylem ve Gerçek*. Fikret Başkaya (Ed), Ankara: Özgür Üniversite.
- Barth, R. S. (2006). Improving relationships within the school. *Improving Professional Practice*, 63 (6), 8-13.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (1), 29–62.
- Başel, R. (2007). *Özel öğretim kurumlarında karşılaşılan etik dışı davranışlar (Denizli ili örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Bektaş, Ç. ve Köseoğlu, M. (2008), İş etiği ve iş etiğinin yayılım süreci, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 13 (1): 145-158.
- Bilgin, K. U. (1997). Kamu Yönetiminde Yönetmelik Etiğinin Yönetim Ölçeğinde Değerlendirilmesi. *TODAİE 21. Yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu*, Ankara.
- Bodur, H. (2017). Etiğın alet çantasına bakmak: Ahlâk, etik ve ilintili temel kavramlar üzerine notlar, *Erciyes Üniversitesi Felsefe Bölümü Dergisi*, 7: 155-190.
- Börü, N. ve Boyacı, A. (2016). Etik lider olarak okul yöneticilerinin özelliklerine ve davranışlarına ilişkin ortaöğretim öğretmenlerinin görüşleri (Eskişehir ili örneği), *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*. 11 (19): 161-214.
- Braun, V. and Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), 77-101. .
- Brien, A.(1998). Professional ethics and the culture of trust. *Journal of Business Ethics* 17: 391–409.
- Brown, M. E., Trevin~O, L. K., and Harrison, D. A. (2005), Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97: 117–134.
- Bursalioğlu, Z. (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E. Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2018). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cevizci, A. (2014). *Etik - Ahlak Felsefesi*. İstanbul: Say Yayınları.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Çakır, R. (1999). *İlköğretim okul müdürlerinin etik davranışlarının incelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çakırel, Y., Tengilimoğlu, D. ve Çakırel, Ö. (2010). Mesleki etik kapsamında etik ve etik kodların büro çalışanlarının iş doyumuna etkisi, *9. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*: 1-14.

- Çalık, K. (2012). *Kamu yönetiminde etik değerlerden sapma: Bir kamu örgütü üzerine alan araştırması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çelebi, N. ve Akbağ, M. (2012). Genel liselerde çalışan öğretmenlerin etik davranışlarını belirlemeye yönelik bir araştırma.
(<http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423904318.pdf>) (20.06.2019)
- Çelik, V. Semerci, N. (2002). İlköğretimde problemler ve çözüm yolları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8 (30): 205–218.
- Çelik, V. ve Yavaş, T. (2009). İlköğretim okullarında etik değerlere dayalı yönetim, *Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri II*, TODAİE Yayını, Ankara, s. 832.
- Çetin, M. ve Adıgüzel, S. (2006). İstanbul ili resmî ilköğretim okulu müdürlerinin uzmanlık yeterliklerinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2, 167-183.
- Çetin, M. ve Özcan, K. (2004). Okul yöneticilerinin etik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20: 21-38.
- Çetinkaya, S. (2018). Meslek etiği eğitimine pozitif bir yaklaşım: Kültürleştirme modeli, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 45: 74-87.
- Çinkır, Ş. (2010). Öğretmenlerin okullarda mesleki çalışma ilişkileri hakkındaki görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16 (3): 353-371.
- Dağlı, A., Hatipoğlu, H. (2014), Ortaokul müdür ve öğretmenlerinin algılarına göre ortaokul müdürlerinin mesleki etik davranışları, *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3 (6): 1-17.
- Demirci, M. (2005). Şehir planlamasında etik kodları bağlamında etik davranış ilkeleri ve standartları. 2. *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, 18-19 Kasım, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Dereeli, E. (1988). Toplumun kültürel değerlerinin idari performans üzerindeki etkileri, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 46, 259-266.
- Doğan, A. (2008), *İlköğretim okulu yöneticilerinin mesleki etik ilkeleri kapsamındaki davranışlarının öğretmen algılarına göre değerlendirilmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, N. (2009), İş etiği ve işletmelerde etik çöküş, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8 (16), 179-200.

- Doğan, S. ve Karataş, A. (2011), Örgütsel etiğin çalışan memnuniyetine etkisi üzerine bir araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37: 1-40.
- Dünya Hekimler Birliği, (2005). Tıp Etiği El Kitabı, M. Murat Civaner (Çev.), Ankara: Türk Tabipler Birliği Yayınları.
- Ekiz, D. (2003). *Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erciş, A. ve Türk, B. (2016), Etik çerçevesinde tüketim, tüketici ve çevre: Ekolojik okuryazarlığın moderatör rolü, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20 (2): 1-24.
- Erdem, A. (2015), Öğretmenlik meslek etiğinin irdelenmesi, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15: 1-15.
- Erdem, A., Şimşek, S. (2013), Eğitim yönetimi etiği ve eğitim yönetiminde etik liderliğin kritiği, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10: 1-15.
- Erdoğan, Ç. (2012), İlköğretim okul müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygunluğu, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20 (2): 503-518.
- Erdoğan, İ. (2006), Medya ve etik: Eleştirel bir giriş, *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 23: 1-20.
- Erdoğan, Ç. (2007), *İlköğretim okulu müdürlerinin etik davranışları*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ergüç, N. (2002), *İlköğretim müfredat laboratuvar okulu müdürlerinin mesleki etik ilkelerine ilişkin davranışları (Ankara ili örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eroğlu, E. (2005), Yöneticilerin dedikodu ve söylentiye yönelik davranış biçimlerinin belirlenmesi (Arfor Taşıma Hizmetleri A.Ş.'de bir uygulama), *Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (13): 203-218.
- Enudu, T. O. (2018), *Ethics and business in higher education*, Obiora, F. I. and Chidiebere, O. (Ed.), *Ethics In Higher Education Foundation for Sustainable Development In* (61-73).
https://www.globethics.net/documents/4289936/20368389/GE_Education_Ethics_02_isbn9782889312160.pdf (10.01.2019).
- Fırat, S. (2003). Çevre etiği kavramı üzerine yeniden düşünmek, *Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 58 (3): 105-144.

- Filiz, Ş. (1998). *Ahlakın Akli ve İnsani Temeli*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Frankena, W. (2007). *Etik*. Azmi Aydın (Çev.). İstanbul: İmge Kitabevi Yayınları.
- Gönülaçar, Ş. (2015), *Etik İlkeler ve İhlaller*, Ankara,
https://www.academia.edu/9326934/Etik_%C4%B0lkeler_ve_%C4%B0hlaller,
 (20.11.2018).
- Gül, H. (2006). Etik dışı davranışlar ve ussallaştırılması: Devlet hastanelerinde bir uygulama, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 10: 65-79.
- Güngör, S. K. (2016), Türkiye’de eğitim yöneticileri ve maarif müfettişleri, *Okul Yönetiminde Etik*, Ahmet Aypay (Ed.), Ankara. Pegem Akademi.
- Güngör, S. K. ve Özkara, F. (2017). A qualitative research on administration ethics at school, *Journal of Education and Training Studies*, 5 (11): 44-55.
- Hamitoğlu, H. (2014). *Ortaokul müdürlerinin mesleki etik davranışları*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Helvacı, A. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeyleri, *Zeitschrift für die Welt der Türken [ZfWT]*, 2 (1): 391-410.
- Herdman, E. (2012). Meslekler ve profesyonellik, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9 (2), 3-7.
- Hills, C. W. L. and McShane, S. L. (2008). *Principles of Management*. Boston: MA: McGraw-Hill/Irwin.
- Hugles L. M (2006), *Georgia Elementary Principals' Perceptions of their Ethical Philosophy, Formal Leadership Preparation in Ethics, and Actions Related to the Development and Maintenance of an Ethical School*, Unpublished Doctoral Dissertation, Georgia Southern University, Georgia.
- Ilgaz, S. ve Bilgili, T., (2016). Eğitim ve öğretimde etik, *KKEFD/JOKKEF*, 14: 199-210.
- Işık, N. E. (2003). Bilim, etik ve eğitim ilişkisi üzerine, *Türkiye Mühendislik Haberleri*, 423, 25-26.
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri (burnout) nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya

- İnal, K. (1996), *Sosyalist Etik*, Ankara: Gelecek Yayınları.
- İnce, F. (2014). *Mesleki etik ilkelere ilişkin anadolu ve meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri (İzmir İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İşgüden, B. ve Çabuk, A. (2006). Meslek etiği ve meslek etiğinin meslek yaşamı üzerindeki etkileri, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (16), 59-86.
- JIE (Josephson Institute of Ethics), (2002), *Making Ethical Decision*.
https://web.engr.uky.edu/~jrchee0/CE%20401/Josephson%20EDM/Making_Ethical_Decisions.pdf, (02.11.2018).
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2010). *Benlik, aile ve insan gelişimi, kültürel psikoloji*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Kahraman, N. (2003). *İlköğretim müfettişlerinin mesleki etik ilkeleri ve bu etik ilkelere uyma düzeyleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kaplan, Ç. (2009), Kamu yönetiminde etik ve kamu çalışanlarının etik kavramını algılayışları, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (3): 343-355.
- Kara, Y. (2006). *Okullardaki örgütsel kültürün okul yöneticilerinin etik davranışları üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Karababa, İ. (2012). *İletişim ve Etik-I*. EMO İzmir Şubesi.
http://www.emo.org.tr/ekler/10e4b283c1d4cbb_ek.pdf?dergi=886. (10.02..2018).
- Karadağ, E. (2011). Okul müdürlerinin niteliklerine ilişkin öğretmenlerin oluştukları bilişsel kurgular: Fenomonolojik bir çözümleme. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 36 (159), 25-40.
- Karagöz, S. (2008). *İlköğretim okulu müdürlerinin yönetim süreçlerinde gösterdikleri performansın kendileri ve okul öğretmenleri tarafından değerlendirilmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karaköse, T. (2008). Okul müdürlerini itibarlı kılan değerlerin belirlenmesine yönelik nitel bir çalışma. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 6 (16), 113-129.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.

- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi 1*, 62-80.
- Kayıkçı, K. ve Uygur, Ö. (2012), İlköğretim okullarının denetiminde mesleki etik (Bir durum çalışması), *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18 (1) : 65-94.
- Kazancı, N. (2010). *İlköğretim okullarındaki yöneticilerin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki düzeyi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Keiser, K. ve Schulte, L. (2007), The development and validation of the elementary School ethical climate index, *The School Community Journal*, 17 (2): 73-88.
- KGEK (2004). *Kamu Görevlileri Etik Kurulu*. <http://www.etik.gov.tr> (19.07.2019).
- Kına, F. (2018). W.D.Ross'un "prima facie duty" kavramı, *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 25: 225-238.
- Kınay, S. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetsel etik ilkelere bağlılık düzeylerinin öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kıranlı, S. ve İlğan, A. (2008), Eğitim örgütlerinde karar verme sürecinde etik, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*: 150-162.
- Kırel, Ç., (2000), *Örgütlerde Etik Davranışlar Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Kidder, R. (1995). M. *How Good People Make Tough Choices*. NewYork: William Merrow.
- Klinker, J. F. and Hackmann, D. G. (2003), An analysis of principals' ethical decision making using rest'S four component model of moral behavior, *Ethical Decision Making*: 1-39.
- Koç Başaran, Y. (2017). Sosyal bilimlerde örnekleme kuramı. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (47): 480-495.
- Kolçak, M. (2013). *Meslek Etiği*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Köknel, Ö. (2000). *Bireysel ve Toplumsal Şiddet*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Köse, A. (2014). *Konya merkez ortaokullarının etik kültürlerinin incelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Kuçuradi, İ. (2003). Etik ve etikler. *Türkiye Mühendislik Haberleri*, 423 (1): 7-9.
- Kulaksızoğlu, A. (1991). *Ortaöğretimde niteliğin arttırılması için öğretmen geliştirilmesi konusunda bir model teorisi. Özel Kültür Okulları Eğitim– Araştırma Geliştirme Merkezi, Eğitimde Arayışlar 1. Sempozyumu, Eğitimde Nitelik Geliştirme Sempozyumu, Ankara.*
- Kurtulan, I. (2007). *Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki etik değerler açısından kendilerini değerlendirmeleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kutlu, H. A. (2011). *Meslek Etiği*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kutsyruba, B. and Walker, K. (2013). Ethical challenges in school administration: Perspectives of canadian principals. *organizational cultures: An International Journal*, 13: 85-99.
- Küçükçene, M. ve Aydoğan, İ. (2018). Eğitim yönetiminde adaletin önemi ve gerekliliği üzerine bir inceleme. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2): 641-664.
- Küçükkaraduman, E. (2006). *İlköğretim okul müdürlerinin etik davranışlarının incelenmesi (Ankara İli, Mamak ilçesi örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Macit, M. H. (2009), Teleolojik etik anlayışın deontolojik eleştirisi, *Kaygı*, 13: 83- 91.
- McGee, R. W, Benk, S. ve Yüzbaşı, B. (2015). Religion and ehical attitudes toward accepting a bribe: A comparative study, *Religions*, 6: 1168–1181.
- MEB (1998). "Milli eğitim bakanligina bagli egitim kurumlari yöneticilerinin atama ve yer degistirmelerine iliskin yönetmelik" 23 Eylül 1998 tarih ve 23472 Sayili Resmi Gazete.
- MEB (2017) Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği: Okul Müdürünün Görev Yetki Ve Sorumlulukları. Resmi Gazete: 16 Eylül 2017, Sayı: 30182. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/09/20170916-15.htm> (20.06.2019).
- MEGEP (2006). *Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi*, www.meb.gov.tr (14.12.2008).
- Meslek Etiği, (2016). Meslek etiği ders notları, [http://akademik.adu.edu.tr/myo/cine/webfolders/File/ders%20notlari/Meslek%20Etigi\(1\).pdf](http://akademik.adu.edu.tr/myo/cine/webfolders/File/ders%20notlari/Meslek%20Etigi(1).pdf) (14.12.2018).

- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. USA, CA: Sage.
- Odabaş, E. (2004). *İlköğretim okul müdürlerinde meslek etiği: Kırıkkale ili örneği*. Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Kamu Yönetimi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara.
- Okçu, V. (2011). Türkiye’de okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve atanmasına ilişkin mevcut durum, beklentiler ve öneriler, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (37): 244-266.
- Ozdevecioğlu, M. ve Aksoy, M. S. (2005), Organizasyonlarda sabotaj: Türleri, amaçları, hedefleri ve yönetimi, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1): 95-109.
- Örselli, E. (2010). *Türkiye’de toplumsal ve yönetsel etik değerler ile ikilemler: Uygulamalı bir çalışma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Özan, M., Polat, H., Gündüzalp, S. ve Yaraş, Z. (2017). Etik kodlara ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri ve etik kod önerileri, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27 (1): 43-52.
- Özdayı, N. (1998). Eğitim yöneticilerinin demokrasi ve hoşgörü tutumları ile liderlik özellikleri arasındaki ilişki. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10, 221-235.
- Özdemir, Y., Özan, M. ve Yirci, R. (2013), Öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşlerine göre il/ilçe milli eğitim müdürlükleri yöneticilerinin etik liderlik davranışları, *International Journal of Social Science*, 6 (3): 509-527.
- Özgan, H. ve Bozbayındır, F. (2011). Okullarda adil olmayan uygulamalar ve etkileri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 66-85.
- Özgener, Ş. (2004). *İş Ahlakının Temelleri Yönetsel Bir Yaklaşım*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özkara, F. (2017). *Okul yöneticilerine göre yönetim etiği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Özlem, D. (2014). *Etik-Ahlak Felsefesi*. İstanbul: Notos Kitap Yayınevi.
- Özmen, F. ve Güngör, A. (2008). Eğitim denetiminde etik, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (15): 137-155.

- Padem, H., Göksu, A. ve Konaklı, Z. (2012). *Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı)*. Saraybosna: IBU Publications.
- Pater, A. and Gıls A. (2003), Stimulating ethical decision- making in a business context: Effects of ethical and professional codes, *European Management Journal*, 21 (6): 762-772.
- Payne, D., Raiborn, C. and Askvik, J. (1997), A global code of business ethics, *Journal of Business Ethics*, 16 (16): 1728- 1735.
- Pieper, A. (1999). *Etiğe Giriş*. Veysel Ataman ve Gönül Sezer (Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Resmi Gazete, 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, (07.12.2018).
- Rich K. (2013). *Introduction to ethics*. Butts In, J. B. & Rich, K. L. (Eds). *Nursing ethics across the curriculum and into practice*. (2nd ed.) Burlington: Jones and Bartlett.
- Sart, G. (2015). *Fenomenoloji ve Yorumlayıcı Fenomenolojik Analiz. Nitel Araştırma Yöntem, Teknik, Analiz ve Yaklaşımlar*. (Ed: Fatma Nevra Seggie ve Yasemin Bayyurt), Ankara: Anı Yayıncılık
- Saunders, M., Lewis, P. and Thornhill, A. (2009). *Research Methods For Business Students*. (5th edition). Financial Times.
- Sayım, F. (2011), *Sağlık Piyasası ve Etik*. Bursa: MKM Yayıncılık.
- Saymer, İ. (2006). Halkla ilişkiler etiğinde öne çıkan modellerin etik sistemler açısından değerlendirilmesi, *Küresel İletişim Dergisi*, 2: 1-19.
- Saylı, H. ve Kızıldağ, D. (2007), Yönetmelik etik ve yönetmelik etiğin oluşmasında insan kaynakları yönetiminin rolünü belirlemeye yönelik bir analiz, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (1): 231–251.
- Scott, R. (2008) Lords of the dance: professionals as institutional agents. *Organization Studies*, 2 (2):219-238.
- Selimoğlu, O. (2008). *Mesleki lisesi öğretmenlerinin bakış açısı ile okul yöneticisinin etik ilkelere uyma düzeyi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- SIP (2019). <http://www.btegitim.com/V1/Pg/Egitim/sip-temel-egitimi-fsip/241/d26c0762-de30-422d-aaa4-0b5d6f94d85c> (15.04.2019).
- Smith, D. and Goldblatt, P. (2006). Ethics and the teaching profession-ISAAT. Retrived November 17, 2011 from www.isaat.org.
- Sökmen, A. ve Tarakçıoğlu, S. (2011). *Mesleki Etik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Steinberg, S. S. ve Austern, D. (1995). *Hükümet, Ahlak ve Yöneticiler*. Turgay Ergun (Çev.). TODAİ, 264. Ankara.
- Subaşı Ş. ve Fidan M. (2015). Muhasebede Etik Eğitimi: Smmmm Adayları Üzerinde Bir Araştırma. Bursa: Dora Yayınları.
- Sunar, Ö. B. (2011). *Okulu müdürlerinin etik davranışları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler, İstanbul.
- Sünbül, A. (1996). Öğretmen niteliği ve öğretimdeki rolleri, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1: 597-607.
- Şahin, İ. (2014), Öğretmen adaylarının nasıl yetiştirildiklerine ilişkin görüşleri, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 1 (22) : 246
- Şimşek, Y. ve Altınkurt, Y. (2009). Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin iletişim becerilerine ilişkin görüşleri. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 17: 1-16
- Taymaz H. (2003). *Eğitim Sisteminde Teftiş*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Tekin, H. H. (2006). Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/4163> (20.06.2019).
- Temiz, Y. (2001). *Öğretmenlik Eğitim Aydınlanma*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Tepe-Küçükoğlu, M. (2012). Etik değerler ve etiğin kurumsallaşması. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 177-185.
- Tonus, Z. ve Oruç, İ. (2012), İnsan kaynakları yönetiminde etik dışı davranışlar ve yönetimi: Bir işletmenin personel yönetmeliği içerik analizi, *İş Ahlakı Dergisi*, 5 (10): 149-181.
- Toprakçı, E., Bozpolat, E. ve Buldur, S. (2010). Öğretmen davranışlarının kamu meslek etiği ilkelerine uygunluğu. *E-international Journal of Educational Research*, 1 (2): 35-50
- Torlak, Ö. (2006). *Pazarlama Ahlakı*. İstanbul: Beta Yayın.

- Toytok, E. H. ve Kapusuzoğlu, S. (2016). Influence of school managers' ethical leadership behaviors on organizational culture: Teachers' perceptions, *Eurasian Journal of Educational Research*, 66: 373-388.
- Truong, T.D. and Hallinger, P. (2015), Exploring cultural context and school leadership: conceptualizing an indigenous model of school leadership in Vietnam. *International journal of leadership in education: Theory and Practice*, 20 (5): 539-561.
- Turan, S., Yıldırım, N. ve Aydoğdu, E. (2012). Okul müdürlerinin kendi görevlerine ilişkin bakış açıları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2 (3), 63-76.
- Turgut, N. (2010). *Devlet ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin meslekî etik sorununa karşı meslek örgütlerinin yaklaşımı (Nitel bir çalışma)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Turhan, M. (2007). *Genel ve mesleki lise yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki sosyal adalet üzerindeki etkisi.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Turhan, M. ve Karabatak, S. (2015). Türkiye'de okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve yurtiçi alanyazında sunulan model önerilerinin incelenmesi. *Turkish Journal of Educational Studies*, 2 (3), 79-107.
- Türk Dil Kurumu (TDK). www.tdk.gov.tr (18.07.2019).
- Türkiye Makine Mühendisleri Odası Birliği (TMMOB). (2006), *Küreselleşme Etik Kodlar Ve Örgütler*. Ankara: TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Yayını.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilecek nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 24 (24): 543-559.
- Uğurlu, C.T. ve Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H.U. Journal of Education)*, 41: 434-448.
- Ural, T. (2003). *İşletme ve pazarlama etiği*. Cemal Yükselen (Ed.). Ankara: Detay Yayıncılık,
- Usta, A. (2012). Kamu örgütlerinde meslek etiği ve çalışma ahlakı üzerine bir değerlendirme, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (1): 403-421.
- Uyar S. (2005). Muhasebe Mesleğinde Etik İlgili Düzenlemeler.

- Uzun, R. (2007). *İletişim Etiği: Sorunlar ve Sorumluluklar*, Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayını, Ankara.
- Ülgen, H. ve Mirze, S. K. (2004). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Ülman, Y. (2010). Etik, biyoetik, hukuk: Temel kavramlar ve yaklaşımlar, *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1 (1): 1-5.
- Ünal, S. (2000). Okulda İnsan Kaynakları Yönetimi. *Millî Eğitim Dergisi*, 146. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/470428> (14.02.2017).
- Vogel, L. (2012). Leading with hearts and minds: ethical orientations of educational leadership *Doctoral Students*, 10 (1): 1-12.
- Yavuz, M. (2009). Okul müdürlerinin yönetimle ilgili görüş ve uygulamalarının yönetim kuramları bakımından değerlendirilmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7 (18): 121-155.
- Yıldırım, A. (2010). *Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Yıldırım, G. ve Kadioğlu, S. (2007). Etik ve tıp etiği temel kavramları, *C.Ü. Tıp Fakültesi Dergisi*, 29 (2): 7-12.
- Yılmaz, E. (2010), *Teleolojik etik ve deontolojik etik'in karşılaştırılması (J. S. Mill ve I. Kant ile sınırlandırılmış olarak)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Yılmaz, E. (2018). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/articles/2005/14/EYILMAZ.PDF (02.11.2018).
- Yüksel, C. (2006). Kamu yönetiminde etik ve Türk kamu yönetiminde etik hakkında yeni yasal düzenlemeler, *İÜHFM*, 2: 167-212.
- Zabunoğlu, G. (2016). Toplum sözleşmesi bağlamında John Locke'un devlet anlayışı, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7 (2): 431-456.

Zeren, E., Yılmaz, E. ve Yardımcıoğlu, M. (2016). Kamu yönetiminde etik algısı: Aydın Büyükşehir Belediyesi uygulaması, *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 3 (4): 32-46.



EKLER

EK 1. Öğrencinin Akademik Özgeçmişi

Kişisel Bilgiler			
Adı ve Soyadı	Elif Kayataş		
E-postası/Web Sayfası	elif.kayatas@gmail.com		
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce		
Uzmanlık Alanı			
Öğrenim Bilgileri			
	Üniversite	Bölüm	Yıl
Lisans	D.E.Ü	Sınıf Öğretmenliği	2005
Tez Başlığı	Liselerde Görev Yapan Okul Müdürlerinin Mesleki Etik Davranışları		
Tez Danışmanı	Doç.Dr. Necla FIRAT		
Akademik Eserler			
(Makale, kitap, kitap bölümü, bildiri, poster, sergi, konser vb. eserlerden kaynakça yazım kurallarına göre en fazla 10 eser yazılmalıdır.) Tezden üretilen yayınlar * ile işaretlenmelidir.			
Alanıyla İlgili Bilimsel Kuruluşlara Üyelikler			
Alanıyla İlgili Aldığı Ödüller			

EK 2. Uygulama İzinleri



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 12018877-604.01.02-E.4462112
Konu : Elif KAYATAŞ'ın
Araştırma İzni

01.03.2019

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 22/08/2017 tarihli ve 12607291 sayılı yazısı (Genelge 2017/25)
b) 25/02/2019 tarihli ve 554 sayılı yazınız.
c) 28/02/2019 tarihli ve 4395467 sayılı Valilik Onayı.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği yüksek lisans öğrencisi Elif KAYATAŞ'ın: "Liselerde Görev Yapan Okul Müdürlerinin Mesleki Etik Davranışları" konulu tez çalışması için kullanacağı ölçekleri, Müdürlüğümüz Karabağlar ilçesine bağlı tüm resmi liselerde uygulama isteği ilgi (c) Valilik Onayı ile uygun görülmüştür.

Araştırmacı tarafından yapılan araştırmanın tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içinde Araştırmanın Teslimine İlişkin Taahhütname Tutanağı doldurulup, araştırmanın CD'ye aktarılması sağlanarak Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinize ve gereğini arz ederim.

İlker ERARSLAN
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

Ek:
1- Valilik Onayı (1 sayfa)
2- Araştırma Değerlendirme Formu
3- Anket Formları
4- Taahhüt Formu

Adres: Fevzipaşa mh. 452 sk. no:15 Konak /İZMİR
Elektronik Ağ: izmir.meb.gov.tr
e-posta: strateji35_1@meb.gov.tr

Bilgi için: Nihal GÜR
Tel: 0 (232) 280 36 31
Faks: 0 () _ _ _ _

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 0bcb-b79e-3b70-a5ce-699d kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 12018877-604.01.02-E.4395467
Konu : Elif KAYATAŞ'ın
Araştırma İzni

28/02/2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 22/08/2017 tarihli ve 355862610.06-E.12607291 sayılı yazısı (Genelge 2017/25)
b) Dokuz Eylül Üniversitesinin 25/02/2019 tarihli ve 554 sayılı yazısı.

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği yüksek lisans öğrencisi Elif KAYATAŞ'ın: "Liselerde Görev Yapan Okul Müdürlerinin Mesleki Etik Davranışları" konulu tez çalışması için kullanacağı ölçekleri, Müdürlüğümüz Karabağlar ilçesine bağlı tüm resmi liselerde uygulama isteği ilgi (b) yazı ile belirtilmektedir.

Söz konusu ölçeklerin uygulanmasının, yukarıda adı geçen ilçenin tüm resmi liselerinde 2018-2019 Eğitim öğretim yılında eğitim öğretimi aksatmayacak ve eğitim kurumu yöneticilerinin uygun gördüğü şekilde yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Ömer YAHŞİ
Millî Eğitim Müdürü

Ek:
1-Araştırma Değerlendirme Formu
2-Anket Formları

OLUR
28/02/2019
Osman Nuri CANATAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Adres: Fevzipaşa mh. 452 sk. no:15 Konak /İZMİR
Elektronik Ağ: izmir.meb.gov.tr
e-posta: stratiji35_1@meb.gov.tr

Bilgi için: Nihal GÜR
Tel: 0 (232) 280 36 31
Faks: 0 () _ _ _ _

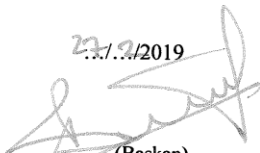
Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 1bce-5585-31bf-94cf-1f9e kodu ile teyit edilebilir.

T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

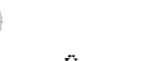
ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Elif KAYATAŞ
Kurumu / Üniversitesi	Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği
Araştırma yapılacak iller	İzmir
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	Karabağlar İlçesine Bağlı Tüm Resmi Liseler
Araştırmanın konusu	Liselerde Görev Yapan Okul Müdürlerinin Mesleki Etik Davranışları
Üniversite / Kurum onayı	---
Araştırma/proje/ödev/tez önerisi	Liselerde Görev Yapan Okul Müdürlerinin Mesleki Etik Davranışları (Yüksek Lisans Tezi)
Veri toplama araçları	Kişisel Bilgi Formu, Okul Müdürlerine Yöneltilcek Görüşme Formu
Görüş istenilecek Birim/Birimler	-----
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
İlgi: Milli Eğitim Bakanlığı'nın 22/08/2017 tarihli ve 3558626-10.06-e.12607291 sayılı Araştırma, yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri Konulu, 2017/25 Sayılı Genelgesi. Genelge gereğince; araştırma başvurusu olması gereken nitelikler açısından incelenmiş olup, araştırmanın 2018-2019 öğretim yılında eğitim öğretimi aksatmayacak ve eğitim kurumları yöneticilerinin uygun gördüğü şekli ile yapılmasına oybirliği karar verilmiştir.	
Komisyon Kararı	Oybirliği ile alınmıştır.
Muhalf üyenin Adı ve Soyadı: ----	Gerekçesi; -----

KOMİSYON

22.12.2019

(Başkan)
Beyhan GÖKDEMİR
Şube Müdürü


Üye
Nurdan MARAL
Öğretmen


Üye
Selahattin ANIK
Öğretmen


Üye
Özlem GÖRÜR
Öğretmen


Üye
Aslı DEMİREL
Öğretmen

EK-3: Görüşme Soruları

Okul Müdürlerine ilişkin Görüşme Soruları

Sayın meslektaşım,

“Liselerde Görev Yapan Okul Müdürlerinin Mesleki Etik Davranışları” konusunda yüksek lisans tez çalışması yapmaktayım. Bu amaçla sizin değerli görüşlerinize ihtiyacım var. Size yönelteceğim sorulara vereceğiniz cevaplar topluca değerlendirilecek olduğundan adınız çalışmada hiçbir şekilde geçmeyecektir. Zaman ayırdığınız için şimdiden çok teşekkür ederim.

Elif Kayataş

Sınıf Öğretmeni ve

DEÜ, Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Yüksek Lisans öğrencisi

Okuldaki göreviniz: (1) Okul müdürü (2) Öğretmen

Branşınız:

Eğitim düzeyiniz:

1. Etik kavramını nasıl açıklarsınız?
2. Mesleki etik kavramını nasıl açıklarsınız?
3. Sizce okul müdürleri hangi mesleki etik davranışlara sahip olmalıdır? Bu şekilde düşünmenizin gerekçelerini açıklar mısınız?
4. Bir okul müdürünün sahip olması gerektiğini düşündüğünüz mesleki etik davranışların hangilerini gösterebildiğinizi düşünüyorsunuz?
5. Bir okul müdürünün sahip olması gerektiğini düşündüğünüz mesleki etik davranışların hangilerini gösteremediğinizi düşünüyorsunuz?
6. Okulunuzda mesleki etik dışı davranışlar ve girişimlerde bulunan öğretmen ve/veya başka personel oldu mu? Olduysa bu kişilere yönelik yaklaşımınız ne oldu?

7. Okulunuzda yazılı meslek etiği ilkeleri var mı? Sizce yazılı meslek etiği ilkelerine ihtiyaç var mı? Bu şekilde düşünmenizin gerekçelerini açıklar mısınız?
8. Okulunuzda etik bir ortamı teşvik etmek ve sürdürmek için nasıl bir tutum sergilersiniz?



Öğretmenlere Yöneltilen Görüşme Soruları

Sayın meslektaşım,

“Liselerde Görev Yapan Okul Müdürlerinin Mesleki Etik Davranışları” konusunda yüksek lisans tez çalışması yapmaktayım. Bu amaçla sizin değerli görüşlerinize ihtiyacım var. Size yönelteceğim sorulara vereceğiniz cevaplar topluca değerlendirilecek olduğundan adınız çalışmada hiçbir şekilde geçmeyecektir. Zaman ayırdığınız için şimdiden çok teşekkür ederim.

Elif Kayataş

Sınıf Öğretmeni ve

DEÜ, Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Yüksek Lisans öğrencisi

Okuldaki göreviniz: (1) Okul müdürü (2) Öğretmen

Branşınız:

Eğitim düzeyiniz:

1. Etik kavramını nasıl açıklarsınız?
2. Mesleki etik kavramını nasıl açıklarsınız?
3. Sizce okul müdürleri hangi mesleki etik davranışlara sahip olmalıdır? Bu şekilde düşünmenizin gerekçelerini açıklar mısınız?
4. Bir okul müdürünün sahip olması gerektiğini düşündüğünüz mesleki etik davranışlardan okul müdürünüzün hangisi ya da hangilerini gösterebildiğini düşünüyorsunuz?
5. Bir okul müdürünün sahip olması gerektiğini düşündüğünüz mesleki etik davranışlardan okul müdürünüzün hangisi ya da hangilerini gösteremediğini düşünüyorsunuz?
6. Okulunuzda mesleki etik dışı davranış ve girişimlerde bulunan öğretmen ve/veya başka personel oldu mu? Olduysa okul müdürünüzün bu kişilere yönelik yaklaşımı ne oldu?

7. Okulunuzda yazılı meslek etiği ilkeleri var mı? Sizce yazılı meslek etiği ilkelerine ihtiyaç var mı? Bu şekilde düşünmeniz gerekçelerini açıklar mısınız?
8. Okul müdürünüz okulunuzda etik bir ortamı teşvik etmek ve sürdürmek için nasıl bir tutum sergilemektedir?



