

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN İŞ ETİĞİNE İLİŞKİN ALGILARINI
YANSITAN KARŞILAŞTIRMALI KÜLTÜREL BİR ARAŞTIRMA:
TÜRKİYE - AVUSTURYA ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Nihal KARAKAYA

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN

BOLU, NİSAN - 2017

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Nihal KARAKAYA tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin İş Etiğine İlişkin Algılarını Yansıtan Karşılaştırmalı Kültürel Bir Araştırma: Türkiye - Avusturya Örneği” adlı çalışma, jüri tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir. 25 /04 /2017

Akademik Unvan, Adı ve Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN



Üye : Prof. Dr. Türkan ARGON



Üye : Doç. Dr. Meltem AKIN KÖSTERELİOĞLU



Eğitim Bilimleri Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. Türkan ARGON

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “ÖĞretmenlerin İş Etiğine İlişkin Algılarını Yansıtan Karşılaştırmalı Kültürel Bir Araştırma: Türkiye-Avusturya Örneği” baőtıklı alıőtmanın yazılmasında bilimsel ve etik kurallara uyduğumu, baőtıklarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunduğumu kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya baőtka bir üniversitede bir tez alıőtması olarak sunulmadığını beyan ederim. 25/04/2017

Nihal KARAKAYA

TEŞEKKÜR

Danışman hocam Doç. Dr. Şenay Sezgin NARTGÜN hocamın tez çalışmamdaki katkısını kelimelerle ifade etmek pek zor. Kendisinin, tez başlangıç aşaması ve tez yazımı aşaması sürecinin her aşamasında verdiği önerilere ve araştırma boyunca karşılaştığım her güçlükte yardım ve destek verdiğine şükranlarımı sunarım. Yüksek lisans eğitimim boyunca bana verdikleri katkılardan dolayı bölüm hocalarıma ve jüri üyelerim Prof. Dr. Türkan ARGON ve Doç. Dr. Meltem AKIN KÖSTERELİOĞLU'na teşekkürü bir borç bilirim.

Araştırmada kullandığım ölçeğin uygulama aşamasında bana sonsuz desteği olan Avusturya Viyana'daki arkadaşım Ayfer GÜLER'e, ölçeğin Türkçe'den Almanca'ya çevrilmesinde katkısı olan Yrd. Doç. Dr. Ant UYANIK ve Doç. Dr. Mehmet CANBULAT'a yardım ve desteklerinden dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Tezimin düzeltilmesi ve alana uygun hale gelmesi aşamalarında yardımlarını esirgemeyen Doç. Dr. Faruk ÖZTÜRK hocama sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Her zaman yanımda olan ve desteklerini her daim hissettiğim annem Sevim KARAKAYA ve babam Vasıf KARAKAYA'ya en içten teşekkürlerimi sunarım.

Nihal KARAKAYA

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI	ii
ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar DİZİNİ.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
GRAFİKLER DİZİNİ.....	x
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xi
ÖZET	xii
ABSTRACT	xiv

I. BÖLÜM

1. Giriş	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	7
1.3. Problem Cümlesi	8
1.3.1. Alt problemler.....	8
1.4. Araştırmanın Önemi	8
1.5. Sayıtları	10
1.6. Sınırlılıkları	10
1.7. Tanımlar	10

II. BÖLÜM

2. Kuramsal Temeller ve İlgili Literatür	11
2.1. Etik (Ahlak Felsefesi) ve Ahlak Kavramları	11
2.2. Etik Türlerinin Ortaya Çıkışı.....	13
2.3. Etik Türleri	15
2.3.1. Klasik etik.....	15

2.3.1.1. Betimleyici etik.....	15
2.3.1.2. Normatif etik.....	16
2.3.1.2.1. Öznelcilik kuramı.....	18
2.3.1.2.2. Kültürel görecilik kuramı.....	19
2.3.1.2.3. Egoizm kuramı.....	19
2.3.1.2.4. Nesnelcilik kuramı.....	20
2.3.1.2.5. Faydacılık kuramı.....	25
2.3.1.2.6. Durumculuk kuramı.....	26
2.4. Püritanizmden Hedonizme	27
2.5. Ahlak ve Hukuk.....	29
2.6. Etik Davranışın Toplumsal Etkenleri	32
2.7. Kültürün Boyutları	33
2.7.1. Güç mesafesi.....	36
2.7.2. Bireysellik-toplumsallık	36
2.7.3. Erillik-dişilik.....	37
2.7.4. Belirsizlikten kaçınma	38
2.7.5. Uzun vade- kısa vade.....	39
2.7.6. Müsamaha – baskıcılık	40
2.8. İş Etiğinin Kavramsal Analizi	40
2.8.1. İş etiği kavramının tanımı.....	43
2.8.2. İş etiğinin tarihsel gelişimi	44
2.8.2.1. Dinler açısından tarihsel gelişim.....	44
2.8.2.2. ABD’de iş etiğinin tarihsel gelişimi	46
2.8.2.3. Avrupa’da iş etiğinin tarihsel gelişimi.....	47
2.9. Eğitimde Etik	48
2.10. İlgili Araştırmalar	50
2.10.1. İş etiği araştırmaları	50
III. BÖLÜM	
3. Yöntem.....	52
3.1. Araştırma Modeli	52
3.2. Çalışma Grubu.....	52
3.3. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması.....	54

3.4. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması	60
IV. BÖLÜM	
4. Bulgular, Yorumlar, Tartışma.....	61
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma.....	61
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma	70
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular, Yorumlar ve Tartışma	72
4.3.1. Cinsiyet değişkenine ait bulgular	73
4.3.2. Branş değişkenine ait bulgular	74
4.3.3. Çalışma süresi değişkenine ait bulgular	76
V. BÖLÜM	
5. Sonuç ve Öneriler	78
5.1. Sonuçlar.....	78
5.1.1. Birinci alt probleme ilişkin sonuçlar	78
5.1.2. İkinci alt probleme ilişkin sonuçlar	79
5.1.3. Üçüncü alt probleme ilişkin sonuçlar	79
5.2. Öneriler.....	80
5.2.1. Uygulamacılara yönelik öneriler	80
5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler	81
KAYNAKÇA.....	82
EKLER.....	94
EK-1: Kişisel Bilgi Formu	95
EK-2: İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı Ölçeği	96
EK-3: İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı Ölçeği (Almanca)	97
EK-4:Araştırma İzni	98
EK-5: İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı Ölçeği İzni	100
EK-6: AİBÜ Sosyal Bilimlerde İnsan Davranışları Etik Kurulu İzni	102
EK-7: Bağımsız Değişkenlere Göre Normallik Analizi: Kolmogorov- Smirnov Analiz Sonuçları.....	103
ÖZGEÇMİŞ	104

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 2.1. Hukuk ve etik/ ahlak kuralları arasındaki farklar	30
Tablo 2.2. Hofstede'nin ulus bazında kültürel değerleri.....	34
Tablo 2.3. İş Etiği ile iş ahlakı arasındaki farklar	43
Tablo 3.1. KMO ve Bartlett's testi değerleri Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği	56
Tablo 3.2. Ölçeğin alt boyutlarının öz değerleri ve açıkladıkları varyans yüzdeleri	57
Tablo 3.3. Faktör analizi sonrası dönüştürülmüş bileşenler matriksi.....	57
Tablo 3.4. Faktör analizi sonucunda belirlenen alt boyutlar ve bu boyutlardan yük alan maddeler	59
Tablo 3.5. Ölçeğin toplamı ve alt boyutlarına ilişkin güvenirlik katsayıları	59
Tablo 4.1. Türk ve Avusturyalı öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algısına yönelik bulgular	61
Tablo 4.2. Türk ve Avusturyalı öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algısı ölçeğinin maddelerine ilişkin öğretmen algılarının aritmetik ortalamaları...	64
Tablo 4.3. Türk ve Avusturyalı öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algıları arasındaki farklar	70
Tablo 4.4. Cinsiyet değişkenine ait bulgular.....	73
Tablo 4.5. Branş değişkenine ait bulgular.....	75
Tablo 4.6. Çalışma süresi değişkenine ait bulgular.....	76

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Etik türleri.....	15
Şekil 2.2. Etik süreçleri.....	17
Şekil 2.3. Etik ve hukuk ilişkisi.....	31
Şekil 2.4. Etik standartların uygulandıkları alanlar	41
Şekil 3.1. İş görenin iş etiği tutum ve davranış algısı ölçeği öz değer çizgi grafiği	58

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 2.1. Türkiye ve Avusturya'nın kültürel değerlerden aldıkları puanlar.....	35
Grafik 3.1. Katılımcıların cinsiyet ve branş değişkenlerine göre dağılımları.....	53
Grafik 3.2. Katılımcıların çalışma süresi değişkenine göre dağılımları	54
Grafik 4.1. Türk öğretmenlerin ölçek puanlarına göre 'hiç katılmıyorum' maddeleri..	66
Grafik 4.2. Avusturyalı öğretmenlerin ölçek puanlarına göre 'hiç katılmıyorum' maddeleri	67
Grafik 4.3. Türk öğretmenlerin ölçek puanlarına göre 'katılmıyorum' maddeleri.....	68
Grafik 4.4. Avusturyalı öğretmenlerin ölçek puanlarına göre 'katılmıyorum' maddeleri	69

KISALTMALAR DİZİNİ

AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
İĞİAD	: Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
TUSİAD	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin Katsayısı

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN İŞ ETİĞİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİ YANSITAN KARŞILAŞTIRMALI KÜLTÜREL BİR ARAŞTIRMA: TÜRKİYE - AVUSTURYA ÖRNEĞİ

Karakaya, Nihal

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN

Nisan-2017, xv + 104 Sayfa

Bu araştırmanın amacı Türkiye ve Avusturya'daki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilkokullarda görevli sınıf ve branş öğretmenlerinin karşılaştırmalı olarak iş etiği tutum ve davranış algılarını belirlemektir. Bu doğrultuda öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algıları belirlenmiş ve öğretmenlerin demografik özelliklerinin, bu algılar üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır.

Araştırmanın çalışma grubu 2016-2017 eğitim öğretim yılında Türkiye, Bolu ili merkez ilçelerinde görev yapmakta olan 200 sınıf ve branş öğretmeni ve Avusturya, Viyana ili merkez ilçelerinde görev yapmakta olan 57 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında kişisel bilgi formu ve İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek için araştırmacı tarafından yeniden açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Veriler yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, Mann-Whitney-U ve Kruskal Wallis H testleri ile analiz edilmiştir.

Araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

Araştırma sonuçlarına göre, hem Türk hem Avusturyalı öğretmenlerinin iş etiği tutum ve davranış algıları yüksek düzeydedir. Ülkelere (Türkiye ve Avusturya) göre,

öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algılarında bireysel alt boyutta anlamlı farklılık yoktur. Fakat örgütsel alt boyutta anlamlı bir farklılık vardır. Türk öğretmenlerin örgütsel boyutta iş etiği tutum ve davranış algıları daha yüksektir. Cinsiyete göre, Türk öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algılarında anlamlı bir fark yokken, Avusturya’da örgütsel alt boyutta ve toplam ölçek puanında anlamlı bir fark vardır. Bu bağlamda, kadın öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algısı erkek öğretmenlere göre daha yüksektir sonucuna ulaşılmıştır. Branşa göre, Türk öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algısında örgütsel alt boyutta; Avusturya’da bireysel ve örgütsel alt boyutlarda anlamlı farklılık yoktur. Ancak, Türkiye bireysel alt boyut ve toplam ölçek puanında, Avusturya’da ise toplam ölçek puanında anlamlı fark vardır. Bu bağlamda, sınıf öğretmenlerinin iş etiği algısı branş öğretmenlerinden daha yüksektir. Çalışma süresi değişkenine göre, Türkiye’de bireysel alt boyutta ve Avusturya’da örgütsel alt boyutta anlamlı fark vardır. Bu bağlamda, 0-5 yıl arası çalışma süresi olan öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algısı, 6-10, 11-15, 16 ve üzeri çalışma süresi olanlardan daha yüksektir.

Anahtar Kelimeler: Ahlak, Etik, İş Etiği, İlkokul Öğretmeni

ABSTRACT**A COMPARATIVE CULTURAL STUDY WHICH REFLECTS TEACHERS'
WORK ETHICS OPINIONS:
TURKEY-AUSTRIA SAMPLE**

Karakaya, Nihal

Master Thesis

Department of Educational Sciences

Educational Administration

Thesis Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN

April - 2017, xv + 104 Pages

The purpose of this study is to determine work ethics attitudes and behaviour perception to teachers working in Turkey and Austria within Ministry of National Education schools of primary class and subject teachers. Accordingly, teachers' work ethics attitudes and behaviour perceptions were identified and whether teachers' personal traits have an effect on their perceptions or not was investigated.

The study group of the research consist of 200 primary class and subject teachers working in central districts of Bolu in Turkey and 57 primary class and subject teachers working in central districts of Vienna in Austria in 2016-2017 edecational year. Personal information form and Workers' work ethics attitudes and behaviour perceptions scala were used to collect data. The scala developed by Recep YÜCEL and Gamze Ebru ÇİFTÇİ and then confirmatory factor analysis was made again by the researcher. The data was analyzed with percentage, frequency, mean, standart deviation, Mann Whitney-U and Kruksal Wallis H tests.

The following results were obtained from the study;

According to the results of the research, both Turk and Austrian teachers' work

ethics attitudes and behaviour perceptions are at high level. According to the countries (Turkey and Austria), there is no significant difference in individual sub-dimension of teachers' work ethics attitudes and behaviour perceptions but there is a significant difference in organisational sub-dimension. Turk teachers' work ethics attitudes and behaviour perceptions in organisational sub-dimension are higher than the Austrian teachers'. According to the sex, there is no significant difference of Turk teachers' work ethics attitudes and behaviour perceptions. In Austria, there is no significant difference in individual sub-dimension but there is a significant difference in total scale score and in organisational sub-dimension. In this regard, it was found that women teachers' work ethics attitudes and behaviour perceptions are higher than the man teachers'. According to the subject matter, there is no significant difference of Turk teachers' work ethics attitudes and behaviour perceptions in organisational sub-dimension and also no difference in organisational and individual sub-dimensions in Austria. But there is a significant difference in individual sub-dimension and total scale score in Turkey and total scale score in Austria. In this regard, it was found that class teachers' work ethics attitudes and behaviour perceptions are higher than the subject matter teachers'. According to the working year, there is a significant difference in individual sub-dimension in Turkey and organisational sub-dimension in Austria. Teachers, working between 0-5 years have the higher work ethics attitudes and behaviour perceptions than the teachers' working between 6-10, 11-15 and 16 and more years.

Key Words: Morality, Ethics, Work Ethics, Primary School Teacher

I. BÖLÜM

1. Giriş

Bu bölümde, araştırmaya ilişkin problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1 Problem Durumu

‘Herkes insanlığı değiştirmeyi düşünür, ama kimse kendisinden başlamaz’ diyen Victor Hugo’ya şu soru yöneltileseydi; ‘Acaba siz değişime yönelik bir duruş sergilediniz mi?’ Bu sorunun Victor Hugo’ya sorulmak istenmesinin sebebi, aslında tam olarak bugünün dünyasının insanlar üzerinde oluşturduğu güvensizlik, kuşkuculuk, sahtecilik gibi kavramların hissedilir derecede artmasından kaynaklandığı söylenebilir. Yüzyıllardır, toplumlarda güvensizlik, kuşkuculuk, sahtecilik gibi kirlenme ve yozlaşma etkisini oldukça arttırmış durumda ki; toplumsal düzeni sağlayan hukuk kuralları haricinde daha doğru, adil, özgür, güvenilir, kısacası daha yaşanılır bir dünya için başka bir kavrama ve akabinde yaptırımlarına ihtiyaç duyulmuştur. Bu yaptırımlar insanların sahip olduğu gelenekleri, görenekleri ve değerleri temel alarak bireyin, dolayısıyla toplumun yaşamsal alanını oluşturur. Gelenek ve göreneklerin yanında eşitlik, adalet, hoşgörü gibi değerleri kişisel sorumluluğu olarak kabul eden bireyler, yaşadığı dünyanın tahrip edilmesine seyirci kalmak yerine, müdahale etme isteği ve çabası içerisinde olabilirler. Dolayısıyla, her bir bireyde sorumluluk bilincinin oluşması, her gün yaşanan güncel kaygıları çözmeye ilişkin çabası sayesinde hem bireysel hem örgütsel hem de uluslararası düzeyde bir ilerleme hissedilebilir.

Bu hissedilen ilerlemeye duyulan ihtiyacın yanı sıra var olan kaynakların gün geçtikçe azalması, teknolojinin olanca hızıyla ilerlemesi, insanlar arası güvenilir bir işbirliğine olan ihtiyacı iyice artırmaktadır. Bu ihtiyaç toplumlarda insanlar arası ilişkilerin ve eylemlerin küresel ölçekte gerçekleşebilmesi için uzlaşabilecekleri normatif bir zemine olan ihtiyacı doğurmaktadır. Bu ihtiyacı karşılayabilmek için, insan eylemlerinin evrensel ölçekte geçerli ilkeleri üzerinde bir uzlaşma sağlama bakımından gerekli delilleri temin etme yükümlülüğü ‘etik’ kavramını gündeme getirmektedir. Zira etik, bölgeler üstü geçerlilik gücü olan, uluslar üstü kural ve normlarla çalışan bir platform olarak tanımlanmaktadır (Pieper, 2012).

Etik kavram olarak, neyin iyi/kötü veya doğru/yanlış olduğuna ilişkin çözümlemeler içeren bir felsefi disiplindir. Bu bağlamda iş etiği ise iş görenlerin çalışma ortamında değer, norm ve kültür gibi toplumsal etkenler çerçevesinde neyin iyi/kötü veya doğru/yanlış olduğunu ahlaki açıdan değerlendirilmesidir (Bektaş ve Köseoğlu, 2008). Hemen hemen her gün sosyal yaşamda karşılaşılan sorunlara çözüm arama noktasında başvurulanan etik değerler, iş hayatında da doğru ve yanlışlar konusunda iş görenlere yol gösterici olma niteliği taşımaktadır. Bununla birlikte etik değerler kişiden kişiye, zamandan zamana, kültürden kültüre ve dinden dine değişiklik gösterebilmektedir. Aşağıda bu sürece yer verilmiştir:

Kişiden kişiye; etik değerlerin göreceli olarak değiştiğini savunan yaklaşımlar bulunduğu gibi temelinde aklın ve kanunların yer aldığını, bu sebeple göreceli olamayacağını, yani mutlakçı olduğunu savunan görüşler de bulunmaktadır. Göreceli yaklaşımla etik değerler ele alındığında; değerlerin temelini kişilerin duyguları, düşünceleri ve kültürleri oluşturmaktadır. Bireyin içinde bulunduğu ortamın edindiği kültürü oluşturmaları, ahlak ve etik değerlerin bireye özgü olması, kişiden kişiye farklılaşmasını savunan bu yaklaşımın değer yargılarını temellendirmek yerine kişisel hisleri merkeze alır. Bunun aksine mutlakçılıkta temel kavramların yasa, akıl ve gerçeklik olduğu göze çarpmaktadır. Bu yaklaşımın felsefecileri ahlak ve etik değerlerin Tanrı tarafından gönderilen vahiy ya da kişilerin aklı ile evrensel etik değerlere ulaşılabileceğini, kişiden kişiye değişmediğini savunmaktadırlar (Honer, Hunt ve Okholm, 2003).

Zamandan zamana; tarihi süreç içerisinde yaşanan ekonomik, politik ve sosyal yaşamdaki değişiklikler, toplumsal ve etik değer anlayışında da değişikliğe neden olmuştur (Gök, 2008). 17. ve 18. yüzyıllarda endüstriyel yaşam öncesinde çalışma hayatında var olan değerlere, gelenek/görenek ve dinsel inançların yön verdiğinden bahsedilmektedir. Luther bunu ortaçağın teolojik durumuna bağlamaktadır (Aslan, 2007). Özellikle, bu yüzyıllarda iş hayatında iki tür ahlaktan söz etmek mümkündür. Biri çalışmanın dini açıdan desteklendiği Katolik ahlakı ve diğeri çok çalışmanın desteklendiği Weber (1958) tarafından gündeme getirilmiş olan Protestan iş ahlakıdır (Akt. Aras, 2001). Protestan ahlakı mesleğin icra edilmesini, en yüksek eylem ve en üstün ibadet olarak saymaktadır (Aslan, 2007). Katolikler ise çalışıp para kazanarak da ibadet etmiş sayılmaktadırlar, ancak öteki dünyalıkları içinde çalışmalarını gerektiği ifade edilmektedir. Bu durum dinin baskısını da göstermektedir (Weber, 1972). Zaman içerisinde dinin toplumsal yaşam üzerindeki baskısının azalması ile 19. yüzyılda, şirketlerin değerlendirilme kriterleri arasında, özellikle ABD’ de, insan hakları, sosyal sorumluluk ve etik değerler yer almaya başlamıştır. 1960’lı yıllara kadar sadece teorik olarak kalmış olan etik, soğuk savaş sonrası 1980’lerde uluslararası ekonomide yer bulmuş olup, örgütlerin insan haklarını ön plana alan örgüt politikaları geliştirdikleri görülmektedir. 1990’larda Anglo-Amerikan örgütlerin öncülüğünde dürüstlük, şeffaflık, sürdürülebilir gelişme gibi kavramlar örgütlerin çalışma etiği anlayışlarında öncelikli rol oynamıştır. 2000’li yıllarda ise, iş görenlerin özgürlük, özerklik ve bireyselliğe bakış açılarındaki yüksek oran çalışma değerlerinin yeniden yapılandırılmasının hem bir ihtiyaç hem de bir zorunluluk olarak ortaya çıkmasına neden olmuştur (Colonomos, 2005).

Dinden dine; insanlığın varoluşundan bugüne hep bir şeylere inanma ihtiyacı hâsıl olmuştur. Bu da dinlerin doğmasına ve yaygınlaşmasına ortam oluşturmıştır. Özellikle ahlaki yönden çökmüş toplumlarda ortaya çıkan dinler, toplumsal ve etik değerleri temel almıştır (Doğan, 2014). Dinin özünde inanma, sığınma, korunma gibi ihtiyaçlar yer almaktadır. Bu ihtiyaçları karşılama arzusunun bir denge dâhilinde olması gereği ahlak ve değer kavramlarını gündeme getirmektedir. Etik ise ahlakın felsefesi ve dinin değerleri ile ilgilidir (Türkeri, 2009). Dünyada üç temel din olan Hristiyanlık, Yahudilik ve İslamiyet dinlerinde etiğe, dolayısı ile iş etiğine olan bakış açısında benzer

ve farklı yanlar bulunmaktadır. Hristiyanlıkta ve Müslümanlıkta evrensel değerler ve inançlar yer alırken, Yahudilik sadece Yahudiler için bağlayıcıdır (Gürkan, 2015). Yahudilikte ibadet kadar çalışmakta çok önemlidir. Bu sebeple hayatta kalabilmek için herhangi bir işin içerisinde olmak, yaşamak için belli bir standardı yakalamanın normal olduğu düşünülmektedir (Börk ve Kavas, 2015). Erken dönem Hristiyanlıkta din felsefesine rastlanmadığı gibi sadece iyi kavramı göze çarpmaktadır. Ortaçağ Hristiyanlıkta ise etik görüşler belirlenmiş ve insanın doğasının bozulmuş doğa olarak görmeye başlanmıştır (Türkeri, 2009). İslamiyet'te öngörülen ahlaki davranışlar ve duygular toplumdaki insan ilişkilerine yön verir. Aynı zamanda Müslümanlar tarafından kabul edilen etik değerler Kur-an ve sünnet esastır (Börk ve Kavas, 2015).

Kültürden kültüre; kültürün içerisinde var olan değerler o toplumun davranışsal olguları ile oluşur. Bireyler doğdukları andan itibaren içinde bulundukları toplumların kültürünü, değerlerini yaşayarak öğrenirler (Yakut, 2012). Bu nedenle her bir toplumun sahip olduğu değerler ve etik davranışlar birbirinden farklı olabilmektedir. Literatürde de bu farkı ifade edebilmek için doğu kültürü, batı kültürü, İslam kültürü gibi kavramlar kullanılmaktadır (Nişancı ve Çaylak, 2010). Toplumsal bir farklılık olarak görülen kültür bir toplumun çalışma hayatındaki değerleri şekillendiren en önemli unsurlardan da biridir. Bu durum, kültürel farklılık yaşayan toplumların iş etiğine olan bakış açıları da değişkenlik göstermesine neden olmuştur. Örneğin, çalışmaya karşı olumlu bir bakış açısına sahip toplumlar çalışmayı ve başarılı olmayı bir amaç olarak görürlerken, bazı toplumlar yeteri kadar çalışma, kişisel boş zaman, dinlenme ve eğlence kavramlarını daha çok önemserler (Arslan, 2001). Hatta bazı toplumlar iş etiğini ve iş ahlakını gayri ahlaki de bulabilmektedirler. Çünkü bunlara göre toplumlarda kazanç sağlamak, başarıya ulaşmak için kullanılan her yol ahlaki iken bazı toplumlarda ise iş başlı başına gayri ahlaki görülebilmektedir (Börk ve Kavas, 2015). Hatta kültürlerin iş hayatında yer alacak aktörlerin seçiminde cinsiyete bakış açısı da bu farkla ilgilidir (Özkaya ve Şengül, 2006). Bütün bunların yanında son yıllarda demokrasi ve insan hakları kavramlarının ön plana çıkması da kültürlerarası saygıyı beraberinde getirmiştir. Bu durum aynı zamanda kültürler arası etik değerlerdeki farkın kabul edildiğinin de göstergesidir (Börk ve Kavas, 2015).

Etik değerlerin kişiden kişiye, dinden dine, zamandan zamana ve kùltürden kùltüre değişen varlığı, iş etiği kavramını da tartişma gùndemine taşıtmaktadır. Friedman ve Davis iş etiği kavramına farklı bakış açıları ve bu konudaki tartişmaları ile bilinmektedirler. Nitekim ünlü ABD’li ekonomist Friedman, “İş hayatının tek ve biricik sosyal sorumluluğu kâr arttırmaktır” söylemi ile etiğin iş dñnyası ile ilgisinin olmadığına vurgu yapmaktadır. İşletmelerin amacının etik ve ahlak gibi sosyal sorunlara çözümler aramak değil, sadece mal ve hizmet üretmek olduğunu belirtir. Bunu ‘iş iştir’ ifadesi ile vurgulamaktadır. Bunun için de sosyal sorunlar ile yetkili kişilerin ve hükümetlerin ilgilenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bununla birlikte, şirketlerin ve örgütlerin tamamının yasalar doğrultusunda hareket etmeleri gerektiğini de ifade ederek etik ilkelerin sadece yazılı hale geldiğinde evrensel düzeyde bir geçerliliğinin olacağına dikkat çekmektedir (Walle, 1995).

Diğer taraftan, Davis ve Blomstrom “sosyal sorumluluk, karar verenlerin kendi ilgi alanlarının yanı sıra, bir bütün olarak toplumun refah düzeyini korumak ve geliştirmek için gerekli faaliyetleri yapma zorunluluğudur’ ifadeleri ile toplumda var olan negatif durumları ortadan kaldırarak, pozitif faydayı artırmayı amaçlamaktadırlar. Dolayısıyla, bir kurumun tek amacının kar etmek olduğu fikrine karşı çıkarak, iş dñnyasının kar etmenin yanında sorumlu davranışlar sergilemesi gerektiğini hatırlatırlar (Davis ve Blomstrom, 1975). Bu sorumlu davranışlar meslek ya da iş etiği olarak adlandırılmaktadır. Mesleki etik kuralları, dñyanın neresinde olunursa olunsun mutlak uyulması gereken davranışlar olarak kabul edilir ve değiştirilmesine izin verilmez (Kuçuradi, 1998). Durkheim’a (1949) göre mesleki etik, bireylerin davranışlarını, özellikle kişisel isteklerini kısıtlayan ve aynı zamanda onlara ne yapıp ne yapmamalarına ilişkin yaptırımlar içerir. Airaksinen’a göre (1998) mesleki etik, ödev ve yükümlölüklerden ziyade, karakter ve erdemler üzerinde yoğunlaşarak, bir çalışanın var edebileceği iyi bir hayata odaklanılması olarak ifade etmiş ve kurum amaçları içerisinde yer almıştır. Kurumların amaçları arasında, topluma hizmet anlayışının olması gerektiğini ifade ederler (Davis ve Blomstrom, 1975). Topluma hizmet de olsa örgütler her zaman kar amacı gütmeyizler. Özellikle eğitim ve öğretim ile uğraşan örgütler daha çok topluma hizmet etmek ve sorumlu davranışlar sergilemek çabası içerisinde olduklarıdır. Bu

çabayı gerçekleştirme görevi ise bu örgütlerdeki insan kaynakları olan yöneticilere, öğretmenlere ve yardımcı hizmetlerde bulunanlara düşmektedir.

Bu kaynak içerisinde en büyük kesimi kapsayan grup öğretmenler olup, öğretmenlik profesyonel bir meslektir. Çünkü uzun süreli bir eğitimden geçen öğretmenler, toplumdaki insanların eğitiminde kullandıkları yöntem ve teknikleri sistemli bir şekilde uygulamaktadırlar. Bu sebeple eğitim öğretim sürecinin en önemli öğelerden biri olan öğretmen, görevini profesyonel olarak icra ederler. Diğer profesyoneller gibi eğitim öğretim sürecine hizmetleri sonucu bu işten para kazanan öğretmenlerin tek amacı maddi kazanç elde etmek değildir (Aydın, 2011). Diğer amaçlar, meslek saygınlığı, topluma sunulan hizmet kalitesini (Aydın,2016) ve eğitimin seviyesini en üst noktaya taşıyarak toplumun refah seviyesini arttırmak vb.dir. Öğretmenlerin bu idealleri gerçekleştirirken ‘profesyonellik, hizmette sorumluluk, adalet, eşitlik, sağlıklı ve güvenli bir ortamın sağlanması, yolsuzluk yapmamak, dürüstlük, doğruluk, güven, tarafsızlık, mesleki bağlılık ve sürekli gelişme, saygı, kaynakların etkili kullanımı’ gibi uymaları gereken bazı mesleki etik ilkeler bulunmaktadır (Aydın, 2012). Öğretmenlerin bu ilkeler doğrultusunda gerçekleştirdikleri eğitim-öğretim süreci sayesinde, öğrencilerin hak ve sorumluluk bilinci içerisinde daha aktif, demokratik olmalarının yanı sıra, daha bilinçli vatandaş olma yolunda ilerlemeleri beklenmektedir. Kısacası, öğretmenlik mesleğini profesyonel olarak yürüten bir öğretmenden hem akademik yetkinlik hem de etik ilkelere sıkı sıkıya bağlılık beklenmektedir (Aydın, 2011). Etik ilkelere sıkı sıkıya bağlılık bireysel, mesleki, örgütsel ve toplumsal etik ilkeleri bilmeyi ve uygulamayı gerekli kılarken kültürden, değerlerden, davranışlardan, normlardan, görgü kurallarından, gelenek ve göreneklerden de etkilenmektedir (Ülgen ve Mirze, 2004). Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü’ne (OECD, 2003) göre ise etik kural ve davranışın şekillerinin, kültürle özgü olma ihtimali yüksektir. Örneğin bir ülkede kayırmacılık olarak algılanan bir davranış başka ülkede ‘memleketlisine yardım’ şeklinde yorumlanmasında olduğu gibi benzer şekilde, hediye almak ve vermek bir ülkede vazgeçilmez bir unsurken diğerinde büyük sorunlara sebebiyet verebilmektedir. Dolayısıyla, etik ilkelerin oluşumunda kültürel farklılıkların var olduğu bilinci ile kültürlerarası yapılan bu araştırmada öğretmenlerin karşılaştırmalı

olarak iş etiği tutum ve algı düzeyleri tespit edilerek, kültürler arası farklılaşma olup olmadığı ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Literatür incelendiğinde (Hofstede, 1980; Nurmakhmatuly, 2009; Manolova, 2011) öğretmen iş etiğine yönelik karşılaştırmalı olarak fazla bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Ulaşılan çalışmalar içerisinde, Manolova (2011) doktora tezinde Türkiye ve Moldova'daki kamu ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin mesleki etik ilkelerine yönelik görüşlerini incelemiştir. Bunun haricinde, Hofstede'nin (1980) farklı kültürel yapılarda bulunan ülkeleri altı alt boyutta incelediği görülmektedir. Bu boyutlar güç mesafesi, bireysellik- toplumsallık, erillik-dişilik, belirsizlikten kaçınma, uzun vade- kısa vade, müsamaha-baskıcılıktır. Hofstede'nin bu boyutlarda yaptığı karşılaştırma, bu tür karşılaştırma yapılmak istenen araştırmalara da temel oluşturmuştur (Nurmakhmatuly, 2009). Bu çalışmada da, Hofstede'nin (1980) Türkiye ve Avusturya ülkeleri de dahil olmak üzere 40 ve üzeri ülkede, ülkeler arası kültürel farklılıkları tespit etmek için yapmış olduğu araştırmada Türkiye ve Avusturya ülkelerinin kültürel düzeyde aldıkları puanlarda zaman faktörü ile değişiklik olup olmadığının tespitinin yapılmıştır. Bu çalışmada Türk ve Avusturyalı ilkokul öğretmenlerinin iş etiği tutum ve davranış algılarının ne düzeyde olduğu, iş etiği tutum ve davranış algılarının ülkelere ve demografik değişkenler olan cinsiyet, branş ve çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmeye çalışılmıştır. Ayrıca araştırma sonuçlarının, iş etiği literatüründe karşılaştırmalı, uluslararası düzeyde yapılmış olan araştırmaların kısıtlı sayıda olması sebebi ile alana katkı sağlayacağı beklenmektedir.

1.2 Araştırmanın Amacı

Türkiye ve Avusturya'daki ilkokullarda görev yapmakta olan sınıf ve branş öğretmenlerin karşılaştırmalı olarak iş etiğine ilişkin algılarını ve algıları arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemektir.

1.3 Problem Cümlesi

Türkiye (Bolu) ve Avusturya'daki (Viyana) ilkokullarda görev yapmakta olan sınıf ve branş öğretmenlerin karşılaştırmalı olarak iş etiğine ilişkin algıları nelerdir ve algıları arasında anlamlı fark var mıdır?

1.3.1 Alt Problemler

Araştırmanın problemi doğrultusunda cevap aranacak alt problemler şu şekildedir:

1. Türk ve Avusturyalı ilkokul öğretmenlerinin;
 - a. İş etiği tutum ve davranış algıları ne düzeydedir?
 - b. İş etiği tutum ve davranış algıları ülkelere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
 - c. İş etiği tutum ve davranış algıları cinsiyet, branş ve çalışma süresi değişkenlerine göre ülkelerde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.4 Araştırmanın Önemi

Son yıllarda adından sıklıkla söz ettiren iş etiği kavramının önemi giderek artmaktadır (Diken ve Çelebi, 2015). Çünkü günümüzde iş etiğine aykırı olan birey ve işletmelerin daha fazla kazanma isteği, bireysel çıkarın başat sayılması, rekabet ortamının savaş alanına dönüştürülmesi gibi uygulamalar iş ahlakı sorunlarını artırmaktadır (Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD), 2008). Ayrıca, birçok ülkede devlete duyulan güvenin azalması ve devlet memurlarının uygunsuz davranışları da dâhil olmak üzere büyük skandallara sebebiyet veren yolsuzluklar da devlet kurumlarının da meşruiyetini olumsuz yönde etkilemektedir (OECD, 2003). Günlük hayat da dâhil olmak üzere iş yaşamında ve mesleki uygulamalardaki etik dışı davranışların artışı ile birlikte daha yaşanılır ve ahlaklı bir dünyaya olan özlem de paralel olarak arzulanır bir hal almıştır (Diken ve Çelebi, 2015). Bu arzulanın dünya

için, Kılıç (2008) toplumsal yaşam refahının devamlılığını sağlayan hukuk kuralları ile birlikte bireysel, mesleki, örgütsel ve toplumsal boyutta ‘doğru-yanlış’, ‘iyi-kötü’ kavramlarının sorgulanması sonucunda ortaya çıkmış olan etik ilkelerin gerekliliğinden bahseder. Benzer şekilde (İĞİAD, 2008) iş yaşamında yasal düzenlemeler ile birlikte etik ilkeler istenmeyen davranışlara engel olur ve istenen davranışları teşvik eder. Ancak, etik değerlerin kişiden kişiye (Honer ve diğerleri 2003) zamandan zamana (Gök, 2008), kültürden kültüre (Arslan, 2001) dinden dine farklılık gösterebildiği ve evrensel etik değerlere ulaşmanın zorluğu bilinmektedir. Etik hiyerarşisinde yer alan mesleki etik boyutunda ise Kuçuradi (1998), Ülgen ve Mize (2004) Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TUSİAD, 2009) dünyanın neresinde olursa olsun mesleki ilkelerin evrensel düzeyde uyulması gereken kurallar olduğuna dikkat çeker.

Bu kültürlerarası çalışma ile etik literatüründe tartışılan etik değerlerin kişiden kişiye, zamandan zamana, kültürden kültüre ve dinden dine farklılık gösterip göstermediği konusunda ufuk açıcı bir çalışma olacağı umulmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin meslek etiği boyutundaki tutum ve davranış algılarının saptanması sayesinde bu araştırmanın ulusal literatüre özgün bir katkı sağlayacağı ve konuya ilişkin olarak yapılacak araştırmalara rehber olacağı umulmaktadır. Ayrıca, iş etiğine yönelik yapılmış araştırmaların birçoğunun sadece kavramsal düzeyde kalmış olduğu, eğitim alanındakilerin oldukça kısıtlı sayıda olduğu ve kültürlerarası karşılaştırmalı olanların sayılarının ise çok az olması dikkatlerden kaçmamaktadır. Türkiye’de iş etiği ile ilgili ulaşılabilen araştırmaların azlığı ve yapılan araştırmaların uygulama yönünün yeterince olmaması bu alanın yeterince gelişmesini engellemiş olacağı düşüncesi ile yapılan bu çalışmanın, iş etiği literatürüne katkı yapacağı ve çalışanların davranışlarına yön veren etik konularının gündemde kalmasını sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca literatür taraması sonucu, ulusal ve uluslararası literatürde Türkiye ve Avusturya öğretmenlerin iş etiğine ilişkin tutum ve algılarının kültürlerarası karşılaştırma ve değerlendirmesini içeren herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Öğretmenlerin iş etiği algılarının incelenmesi, Milli Eğitim Bakanlığı’nın, milli eğitim müdürlüklerinin ve okul yönetimlerinin öğretmen iş etiği algıları çerçevesinde daha isabetli politika geliştirmeleri konusunda onlara rehber olması beklenmektedir.

Ayrıca araştırma sonuçları okul yöneticilerine bu davranışları yönetme konusunda kolaylık sağlayabilecektir. Benzer şekilde öğretmenler de bireysel boyutta ve kültürlerarası düzeyde ülkeler arası benzerlik ve farklılıkları görebileceklerdir. Bu sebeplerle bu çalışma önem teşkil etmektedir.

1.5 Sayıtlar

1. Araştırmada, öğretmenlerin araştırma sırasında uygulanan ölçme araçlarına samimi ve doğru cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

1.6 Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Türkiye, Bolu ve Avusturya, Viyana’da kamuda görev yapmakta olan ilköğretim öğretmenlerinin görüşleri ile sınırlıdır.
2. Araştırma ölçeklerde yer alan ölçütlerle sınırlıdır.

1.7 Tanımlar

Bu araştırmada başvurulmuş bazı kavramların tanımları şöyledir:

Ahlak: Belirli topluluklar tarafından benimsenmiş olan ve bireylerarası ilişkilere yön veren gelenek ve görenekler çerçevesinde oluşan davranış ilkelerinin ve yasalarının toplamıdır.

Etik: Ahlakı da kapsayarak insan davranışlarına yön veren felsefi bir disiplindir.

İş etiği: Çalışma hayatında iyi-kötü, doğru-yanlış kavramlarına ilişkin var olan ilkeler bütünüdür.

Kültür: Toplumların kuşaktan kuşağa aktardıkları maddi ve manevi değerlerin toplamıdır.

Öğretmen: Bilgi aktarımını gerçekleştiren ve ayrıca öğrenme - öğretme sürecinde kişilere rehberlik eden kimsedir.

II. BÖLÜM

2. Kuramsal Temeller ve İlgili Literatür

Araştırmanın bu bölümünde iş etiği ile ilgili kuramsal temeller üzerinde durulacaktır. Ancak bu çalışmada iki ülke karşılaştırması yapılacağından kavrama ulaşmak amacıyla öncelikle etik kavramı ele alınmış olup iki ülkeyi kültürel bağlamda ele alan Hofstede 'nin (1980) kültürel boyutlarına yer verilerek bu boyutlar içerisinde kendine yer edinen iş etiği kavramına geçilmiştir.

2.1. Etik (Ahlak Felsefesi) ve Ahlak Kavramları

Etik, genellikle ahlakla karıştırılan, çok anlamlı bir kelimedir. İyi ve doğru bir hayat olarak tanımlanabilecek olan ahlaklılık ise, etiğin alt dalı ve disiplindir denilebilir. İnsanlık tarihinin başlangıcından bu güne, toplumlarda bazen doğal yollarla bazen anlaşmalı olarak belirlenmiş ve çoğu zaman gelenek yöntemiyle diğer kuşaklara aktarılmış norm ve kurallar bileşkesinden oluşan bir ahlak sisteminden bahsetmek şaşırtıcı olmayacaktır. Hatta en ilkel toplumlarda dahi düzeni sağlayan bir ahlak sisteminin varlığından bahsedilmektedir (Cevizci, 2014). Bu durum ahlak sisteminin dolayısıyla etiğin toplumlar için önemli bir değer olduğunu düşündürmektedir.

Etik, Yunanca karakter ve davranış anlamına gelen 'etos' sözcüğünden, ahlak ise İngilizce karşılığı olan 'morality', Latince 'moralis' sözcüğünden türetilmiştir (Thompson, 1985). Etik, neyin iyi-doğru ve neyin kötü-yanlış olduğunu araştıran (Cevizci, 2002) kökleri 2500 yıl öncesine kadar uzanan bir felsefe dalıdır (Güz ve Akçakaya, 2009). Yazılı kurallardan ziyade insanların iç dünyasına ait olan yazılı olmayan kurallardan oluşan ahlak kuralları (Aksoy, 2004) toplumsal bir ahlak anlayışı

ile benimsendiğinde toplumsal ahlak, evrensel olarak benimsendiğinde ise evrensel ahlak diye nitelendirilir (Aktaş, 2014). Farklı inanış, etnik, dinsel, cinsel kimliklerin var olduğu bir toplumda, farklı ahlak anlayışlarının ortaya çıkması kaçınılmazdır. Etikte ise ‘*istenilir iyi*’ kavramı söz konusudur ve bu istenilir iyiler coğrafi farklılıklarından, inanç, etnik, cinsel farklılıklardan etkilenmez. Çünkü ‘*istenilir iyiler*’ evrenseldir (İnal, 1996). Etik bir ahlâk felsefesi iken, ahlâk ise etiğin bir araştırma konusudur (Ülgen ve Mirze, 2004). Etik düşünce ve eylemlerin bir yarar bekleme, çıkar sağlama, art niyet taşıma, bir üst güçten korkma, cezadan çekinme gibi nedenlere dayanmaması gerekir (Aktaş, 2014). Çünkü Yatkın’ın (2009) da ifade ettiği gibi, etiğin asıl yaptırım yeri kişinin kendi vicdanıdır. Kişinin vicdanının yansıması eylemlerini ve davranışlarını da olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir. Bu bağlamda insanın her türlü eylem ve davranışları üzerinde yoğunlaşan etik, bunu yaparken ahlakiliği ve ahlaki olanı merkeze alır. Bahsedilen ahlaki eylemleri etik, nesnel ve kanıtlanabilir önermeler ve yöntemler ile ele alırken temellendirilmiş sonuçlara ulaşmayı da hedefler.

Etiğin bir diğer hedefi ise, toplum içindeki insanların belli seviyede ahlaki edinimle ve sorumluluk bilinci ile hareket etmesini sağlamaktır. Ahlaki eylemin keyfi bir eylem olmadığını anlayan, daha yaşanabilir ve iyileştirilebilir bir hayatı arzulayan insanoğlu için, ahlaki eylemlere eleştirel bir bakış açısı geliştirmek insan varlığına ilişkin vazgeçilmez bir durumdur. Bilindiği gibi, ahlak söz konusu olduğunda kimse bir diğerinden daha yetkin değildir, sadece daha aydın ve belki de daha bilgili olabilir. Bu yüzden etik, bireyin ahlaki kararlarını baskı altında kalmadan veya olası bir otoriteye teslim olmadan alabilmesi için ona çeşitli yollar gösterebilmeyi hedefler. Eylemde bulunanların bizzat ahlaki yetkinlik kazanmalarını sağlar ve uygulamalarını yönlendirebilir ve yapması gereken de budur. Özgürlük ilkesini önemseyen etik, kişinin kendi iradesi ile ahlakilik üzerine düşünüp karar alırken, toplum hayatını belirleyen birtakım kuralların varlığını da hatırlatır, ama kuralların insanları sınırlayacağı anlamına gelmeyeceğini de vurgular (Pieper, 2012).

Etiğin hem toplumsal hem de bireysel hayata yönelik kuralları insanları engellemek yerine hem teoride hem pratikte fayda sağlar. Özellikle etiğin sadece bir kurallar dizininden ibaret olduğunu düşünmek, pratikte yetersiz olduğunu, sosyal

hayatın sorunlarına cevap veremeyeceğini düşünmek yanlış olacaktır (Singer, 2015). Çünkü günlük yaşamda bile karşılaşılan sorunlara çözüm üretirken etik kurallarda göz önünde bulundurulmakta ya da bireysel etik kuralları ile var olan soruna çözüm üretilmektedir. Bunun yanında farkında olmadan da etik kurallar gözetilerek davranışlar gerçekleştirilmektedir. Bu durum etiğin yaşamın içinde yaşamın kendisi olduğunun göstergesidir.

Yaşamın bu kadar içinde olan etiğin amacı bir ahlak üretmek ya da bir dünya görüşü ortaya koymak olmadığı gibi ahlak üzerinde konuşup çözümleme yapabilmektedir. Ancak etik tek tek eylemlere ilişkin ahlaki yargılarda bulunmamakta olup aynı zamanda öğüt isteyeneye belirli bir eylem reçetesi verecekmiş gibi de bir davranış sergilememektedir. Tüm bunların yanında belli bir durumda neyin yapılması gerektiğini söyleyen yüksek ahlaki bir merci de değildir. Etik süper ahlak demek de olmadığı gibi etik kurallara uymak toplumları ya da bireyleri ahlaklı da yapmaz. İyi ve kötü olmak, kişinin tekelinde olan bir durumdur, insanoğlu tarih boyunca ahlaken daha iyi veya daha kötü olduysa, bu durumun suçlusu ve kahramanı etik değildir (Pieper, 2012). Üstelik bir davranışın etik olması her zaman hukuka uygun olduğu anlamına da gelmemektedir. Bu sebeple kişiler yaşamları boyunca aldıkları kararlardan kendileri sorumludurlar, çünkü insanoğlu var olan ve evrensel olduğu düşünülen etik kurallara uygun hareket edebileceği gibi, akıl yoluyla kendi bireysel etik kurallarını oluşturabilme yetisine de sahip bir varlıktır ve dolayısıyla aldığı kararlardan ve sonuçlarından kendisi sorumludur. Her bir davranışından sorumlu olan insanoğlu bilinmezler içerisinde de kendine yol bulmaya çalışmıştır. Bu bilinmezlerin oluşturduğu kargaşa ortamı insanoğlunun yaşamını olumsuz bir şekilde etkilemeye başlamıştır.

2.2. Etik Türlerinin Ortaya Çıkışı

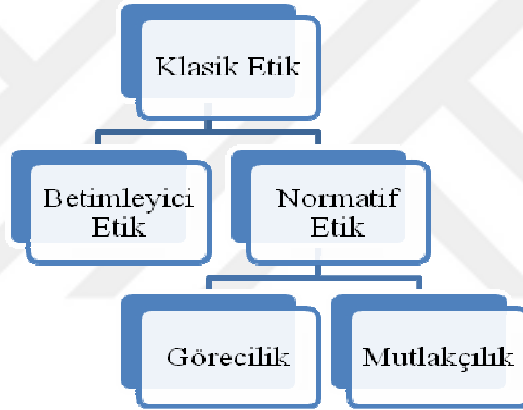
Yaşanan olumsuzluklar karşısında insanoğlunun huzur ve güven ortamını yeniden sağlamak için farklı seçenekler araması ve bilinmezi açıklamaya çalışması filozofların bu bağlamda çalışma alanlarını oluşturmuştur.

İlk çağlardan bugüne kadar ahlaki eylem bilimi olarak etiğin çözüm önerileri geliştirmek durumunda olduğu ‘İnsan için iyi olan hayat nedir, insanlar nasıl davranmalıdır? Mümkün olduğunca fazla haz duymak mı? Mutlu olmak mı?’ sorularına Sokrates, Platon, Aristo gibi birçok filozof cevap aramıştır; ‘İnsan mutlu olmaya çalışmalı mıdır’ sorusuna ahlak filozofları tarafından iki farklı yanıt verilmiştir: hazcı, benci ve faydacı kuram savunucuları insanın mutlu olma çabasını yaşamın anlamını açıklayan en büyük ilke olarak nitelendirirken, diğer taraftan Platon, Spinoza ve Kant ise insanın mutluluğa ulaşma çabasından ziyade, erdem ve akılcılığa ulaşmasının daha önemli olduğunu vurgularlar. John Stuart Mill ise mutluluk kavramını insanların en doğal amacı olarak görür ve mutluluğa ulaşma çabasının aynı zamanda bir görev olduğunu ifade eder. Kant’a göre, mutluluk ve görev net çizgilerle birbirinden ayrılır. ‘Mutlu olmak ne demektir?’ sorusuna verilen yanıtlar çok çeşitlidir; para, zenginlik, iktidar, sağlık, cinsel haz, entelektüel haz, aşk, erdem ve insancılığa kadar uzanır. Etiğin betimleyici bir kavramı olan mutluluk, erdemin bedeli değil, erdemin kendisidir şeklinde ifade edildiğinde, insanoğlunun mutlu olmayı amaç haline getirmesi yerine, her zaman her yerde iyi davranışlar sergileyerek mutluluğa ulaşacağı tezi ortaya atılmış olur (Spinoza,1984).

Etiğin bir diğer sorunsalı olan, ‘İyi ve kötü nedir?’ sorusuna Aristoteles; iyi, ulaşılmaya çalışılan tek amaç olarak görülmelidir şeklinde cevap verir. Bu en üst değer, onun için mutluluktur; mutluluk ise, erdemli ve ahlaki hayata ulaşmaktır (Pieper, 2012).İnsanı evrensel boyuta ulaştıran eylem iyidir (Topçu, 2015). Kötü tanımında ise vahşet, baskı, kölelik, öldürme, vb. gibi özgürlüğü hiçe sayan durumlar akla gelebilir. Bunların ortaya çıkış sebepleri olarak; koşullar, toplum ya da bireyler sayılabilir. Ancak, insanlığı daha iyiye ulaştırmaya çalışan kuramlar, kötünün oluşma sebeplerini insanı göz ardı edip ele aldıkları için etik anlamda başarısız olabilmektedirler (Pieper, 2012).Bununla birlikte Topçu (2015) iyi ve kötünün yer, zaman ve toplumlara göre değişiklik gösterdiğini Pascal’ın şu cümleleri ile vurgular; ‘Suyun öte tarafında birini mi öldürdün? Sen bir kahramansın; eğer suyun berisinde birini öldürdünse sen bir katilsin!’. Bu zamansal ve toplumsal değişimler, farklılaşmalar insanoğlunun bireysel hoşnutsuzluk ya da yaşamını sürdürdüğü dünyada olup bitenlere karşı gösterdiği tepkiler sonucu etik teorilerin ve türlerinin ortaya çıkmasına neden teşkil etmiştir.

2.3. Etik Türleri

Literatürde etik türlerini kesin başlıklar altında toplamak mümkün olmamıştır. Yazarlar ya da felsefeciler kendi bakış açılarına göre sınıflamalara gitmişlerdir. Bu bağlamda etik türlerini, Cevizci (2014) Klasik Etik, Analitik Etik ve Eleştirel Etik olmak üzere üç başlıkta incelerken, Pieper (2012) ise; Normatif Etik, Betimleyici Etik, Uygulamalı Etik ve Feminist Etik başlıkları altında toplamıştır. Özlem (2004) ise, ‘Başat Sayılan Problemlere Göre Etik Tipleri’ başlığı altında, ‘En Yüksek İyi, Doğru Eylem, İrade (İstenç Özgürlüğü)’ alt başlıklarını ve Eleştirel Etik kapsamını ele almıştır. Bu çalışmada ise, etik türleri aşağıdaki şekilde ele alınmıştır:



Şekil 2.1. Etik türleri

2.3.1. Klasik etik

Sokrates ile başlayıp iki bin beş yüz yıl boyunca süregelen klasik etik, etik tarihinin özünü oluşturduğu söylenmektedir. Klasik etiği kendi içerisinde betimleyici ve normatif olarak iki koldan incelemek mümkündür (Cevizci, 2014).

2.3.1.1. Betimleyici etik

Bu yaklaşımda etik, kural koymak ve norm bildirmek yerine gözlemci veya seyirci bir tutum izleyerek insan eylemlerini tanımlar (Cevizci, 2014), durum tespiti

yapar (Pieper,2012) ve bunların sonucuyla eylem sonuçlarını betimlemeye çalışır. Örneğin, hazzın iyi mi ya da kötü mü olduğunu söylemek yerine, hazzın ne olduğunu tasvir etmeye yönelir (Cevizci, 2014). Bu tasvir kendi içinde bir toplumdaki insanların çoğunun onay verdiği ahlak yasalarına ilişkin yargıları da barındır (Pieper,2012).

2.3.1.2. Normatif etik

Milattan önce beşinci yüzyılda, Sokrates ve Platon'un insan hayatının amacı ve erdemli bir hayatın içeriği hakkında eleştirel düşünmeye başlamaları ile (Cooper, 2005) klasik etiğin temelini oluşturan ve insanoğluna neyin iyi ve kötü, neyin doğru ve yanlış olduğunu ifade eden, insanoğlunun günlük hayatta kullanabileceği belirli normları içeren etik türü normatiftir (Cevizci, 2014). Bu yöntem, var olanı betimlemek ve tanımlamaktan ziyade, '*nasıl eylemde bulunulmalı, nasıl yaşamalı ya da nasıl bir insan olmalı*' soruları ile neyin nasıl yapılması gerektiğini söyleyen, yani reçete sunan bir yöntemdir. Bu yöntemi kullanan etik, durum tespitinden önce ahlaki değerler çerçevesinde geliştirilmiş, eleştirel karakter taşıyan kriterleri belirler ve herkesi ilgilendiren '*en üst iyi*' ye atıfta bulunur (Pieper,2012). Geleneksel olarak etik, insanoğlunun hangi amaçlar doğrultusunda nasıl bir hayat yaşaması gerektiği, yine insan olma sebebiyle bazı ödevlerimizin olup olmadığını sorgulayan ve kural koyan normatif bir disiplin olarak açıklanabilmektedir (Candelaria, 2005).

Normatif etik, deontolojik ve teleolojik kuramlarını da içinde barındırır; 'Yalan söylemek kötüdür' önermesinde, Neden yalan söylemek kötüdür? Sorunsalına iki kuram farklı şekilde yaklaşmaktadır; bunlardan ilki; 'Çünkü ahlaksal bakımdan yanlıştır; bir ahlak yasasına aykırıdır ve ahlak yasasına boyun eğmek ödevimizdir' şeklinde bu soruyu cevaplıyorsa, 'doğru', 'ödev' ya da bir 'ahlak yasası' ön plandadır ve deontolojiktir (Honer ve diğerleri 2003). Deontoloji, Grekçe '*ödev*' ya da '*yükümlülük*' anlamına gelen '*deon*' sözcüğünden türetilmiştir (Darwall, 2003). Bu tanım deontolojik etiği bir ödev ya da değer teorisine dayandırır (Cevizci, 2014) ve bünyesinde ahlaki eylemin sonucundan ziyade, doğru ve yanlış eylem üzerinde yoğunlaşan, ahlaklılığı bazı yükümlülük ve ödevler üzerine oluşturan etik teorileri barındırır (Darwall, 2003).

‘Yalan söylemenin neden kötü olduğu’ sorusuna bir diğer cevap ise; ‘Çünkü yalan söylemenin arzu edilmeyen sonuçları vardır; insanların birbirlerine olan güvenini tahrip eder ve böyle bir güven, insan yaşamının doyum sağlayan bir ögesidir’ şeklindedir. Bu cevapta ise, bir ‘sonuç’ ya da ‘iyi yaşam’ kuramı olan teolojik kuram yer almaktadır (Honer ve diğerleri 2003). Ahlaki eylem ve sonuç odaklı teorilerin içinde yer aldığı teleolojik etik, Grekçe ‘hedef’ ya da ‘amaç’ anlamına gelen ‘telos’ sözcüğünden türetilmiştir. Bu kelime anlamlarına göre sonuç odaklı olan bu teori, ahlaki eylemin değerini, eylemin ürettiği sonuç ile değerlendirmektedir (Darwall, 2003). Bu bağlamda normatif etik kişilerin seçmeleri gereken amaçlar, idealler ve ayrıca insan için gerçek mutluluğun ne olduğuna ilişkin (Cevizci, 2014) en yüksek iyi problemini ele alan etik teorileri de içinde barındırmaktadır (Darwall, 2003). Dolayısıyla, her iki kuram da yalan söylemenin kötü olduğunda hem fikirdirler, ancak sonuca giderken öne sürdükleri sebepler bakımından birbirlerinden ayrışırlar (Honer ve diğerleri 2003). Sonuç olarak teleolojik etik sonuç odaklı, deontolojik etik ise ödev ya da ilke etiği olarak tanımlanabilir (Cevizci, 1999).



Şekil 2.2. Etik süreç

Görecilik
(duygular, kültür, sonuçlar)

Mutlakçılık
(yasa, us, gerçeklik)

Şekil 2.2.'de görüldüğü üzere etik süreğeni, değer yargılarının kişiden kişiye değişkenlik gösterdiğini ifade eden öznelciler ve varoluşçuları içinde barındıran Öznelcilik Kuramı, değerlerin evrensel olmadığını, kültürden kültüre değiştiğini benimsemiş olan kültürel görecilerin geniş bir şekilde anlatıldığı Kültürel Görecilik Kuramı, bireysel çıkar ile haz alma duygusunu her şeyin üzerinde tutan ve hedonizmi de içine alan Egoizm Kuramı etik süreğeninin bir tarafında iken, diğer tarafta yer alan nesnelcilik kuramında ise, değerlerin mutlak evrensel olduğunu savunan Stoacılar-Kınıkçılar-Spinozacılar-Kant-Sokrates-Platon-Aristoteles ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Süreğende hem nesnelciliğe hem de göreceliğe yakın olan faydacılık kuramı ise çoğunluğun yararına olacak ve tüm insanların mutluluğunu hedef noktası haline getirerek evrensel ahlak yasasının varlığına odaklanır. Benzer şekilde, süreğende faydacılık kuramı ile görecilik ve mutlakçılık arasında kalmış olan durumculuk kuramında ise değerlerin mutlak olmadığını tamamen hiçe saymamakla birlikte tek bir mutlak değer olan sevgi ahlakından (apagizm) bahsedilir. Bu bağlamda kuramlar aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

2.3.1.2.1. Öznelcilik kuramı

Öznelcilik kuramı duygu ve bağlanma üzerine temellenmiştir. Ancak duygular kişiden kişiye, durumdan duruma değişiklik gösterebileceği için tek bir değer yargısının olma ihtimalini reddetmektedir. Öznelcilere göre iyilikten ve doğruluktan bahsediliyorsa, bu yargı aslında kişinin ne hissettiği ile ilgili olduğu için sadece 'ondan hoşlanıyorum' veya 'onu onaylıyorum' anlamına gelebilmektedir. Benzer şekilde, varoluşçular da, değerlerin öznelliği, yani kişiden kişiye değiştiği konusunda öznelciler ile aynı görüştedirler. 'Ben' kavramını merkezde tutan varoluşçular, herkesin sorumlu ve aynı zamanda özgür olduğuna vurgu yaparak, bireylerin seçimlerini özgür bir şekilde gerçekleştirdiklerini ve değerlerin de bu şekilde oluştuğunu savunurlar. Kesin ve mutlak bir değer yargısından söz etmek veya bu konuda tartışmanın anlamsız olduğunu ifade eden varoluşçu ve öznelciler, kişilerin sadece 'Ben öyle tercih ediyorum' diyerek hislerini ifade edebileceklerine vurgu yaparlar (Honer ve diğerleri 2003).

2.3.1.2.2. Kültürel görecilik kuramı

Kültürel görecilik kuramı toplumsal otorite üzerine temellenmiş olup mutlak doğruları yoktur. Bu sebeple kültürel görecililer mutlak doğru olarak nitelendirilen ‘on emir’ gibi ahlaki kuralları hiçe sayarlarken ahlaki ve kültürel relativistler, insan eylemlerinde seçim özgürlüğünün var olmasını isterler (Chandler, 1994). Kültürel görecilere göre, kültürlerin ‘toplumsal otoritesine’ başvurularda yapılandırılan değer yargıları evrensel olmadığı gibi, kültürlerin tamamında ortak olarak çok az değer yargısı bulunmaktadır (Honer ve diğerleri 2003). Çünkü değer yargıları ve toplumsal inanışlar toplumdan topluma değişkenlik gösterir, örneğin; Eskimo kültürüne özgü, yaşlıların buz kütesinin üzerine koyularak denize bırakılıyor olmaları bir başka kültürde kabul görmeyebilir (Chandler, 1994). Buradaki ahlaki ilke, ailenin yaşlı üyelerine bir iyilik yapılması şeklinde açıklanabilir. Bu ahlaki ilkenin çıkışı kıtlığın var olduğu, yaşlıların üretim yapamadığı ve acı çekmeden ölmelerini sağlamak istemelerine dayanır. Üstelik de bu durum yaşlı insanların rızaları doğrultusunda gerçekleştirilmekte olup herhangi bir zorlama yoktur ve onlar için normaldi. Çünkü ahlaki değerler bu âdetin uygulandığı kültürde şekillenmiştir. Benzer bir durumu Japonya’da görmek mümkündür; dağ köylerinde yaşayan yaşlı insanların, kimseye yük olmamak ve ölümü beklemek adına dağlara çekilmeleri sıklıkla rastlanan bir durumdur (Pieper, 2012). Bu örnekler toplumdan topluma kültürel benzerliklerin olduğu gibi farklılıkların da var olabileceğini göstermektedir. Bunun yanında, relativistler bir kültürün alt kültürdeki ahlaksal anlamda tarihsel olarak farklılık gösterdiğini yeterince önemsememişlerdir (Chandler, 1994).

2.3.1.2.3. Egoizm kuramı

Egoizm kuramı öz çıkar üzerine temellenmiştir, bireysel etik olarak da adlandırılmaktadır. Bireyci etik anlayışında ‘*kendi çıkarını ön planda tutan birey*’ (Cevizci, 2014) anlayışı Thomas Hobbes (1588-1679) öncülüğünde gündeme getirilmiştir. Bu etik anlayışında birey doğal yapısı gereği daima haz peşinde olup, acıdan kaçınmaya odaklanmıştır (Stroll, Long, Bourke, Campbell 2009). ‘*Bireyin çıkarını*’ temel alan bu kuramın öncülerinden diğer öne çıkan isimler Niccolo

Machiavelli ve Max Weber olup yapılacak en doğru şeyin; bireysel iyiyi arttırıcı eylemlerde bulunmak olduğunu savunurlar (Chandler, 1994). Thomas Hobbes ise egoistlerin fedakârlık yapmaları onlara uzun vadede fayda sağlayacaksa, egoistlerin devamlı olarak bencil davranışlarda bulunmaları gerekmediğinden bahseder ve bu kişileri ‘aydınlanmış egoist’ olarak tanımlar (Honer ve diğerleri 2003). Egoizm bireysel öz çıkarın yanında, hazzı merkeze alan hedonizmi de içinde barındırmaktadır. Aristippos, Epikuros, Anniceris ve Theodorus çalışmalarında hedonizm, diğer adıyla kirene hazcılığını savunmaktadırlar. Tarihsel süreçte haz ile iyi hayat arasında bir ilişkinin olmadığını savunan Platon, sonrasında Aristoteles’in hazza karşı daha ılımlı yaklaşımı ve son olarak haz duygusunu mutluluk merkezine alan hedonizm savunucuları ortaya çıkmıştır. Her bir savunucu hazzı kendi bakış açıları ile açıklamaya çalışmışlardır. Hazzı merkeze alan teori savunucularından olan Aristippos, ‘geçmiş geride kaldı, gelecek ise bilinmezdir’ diyerek şuan ki yaşantı haricindeki hazları düşünmenin gereksiz olduğunu ifade etmektedir. Epikuros ise, acıdan ne kadar uzak olursak hazza o kadar yakınlaşırız görüşü ile anılmaktadır, ayrıca zihinsel ve ruhsal hazları bedensel ya da maddi hazlara tercih etmektedir. Bazı insani değerlerin (şükran, anne-babaya saygı, güven) birçok şeyin üstünde olduğunu belirten Anniceris, ülkesi için fedakârlık yapan ve arkadaşı için birtakım hazlardan vazgeçmeye razı olan kişiyi akıllı insan olarak tanımlamaktadır. Ahlaksal eylemin yegâne amacını haz almak olarak gören hedonizm Savucularından Theodorus, akıl ile ulaşılmış hazzı en çok istenen, akılsızlığın sonucu olan acıyı ise en az istenen şekilde açıklar (Long, 2008).

2.3.1.2.4. Nesnelcilik kuramı

Nesnelcilik kuramı us veya ilahi otorite temeline dayanmaktadır. Etik süreğenin solunda yer alan öznelcilik, kültürel görecilik ve egoizmin görüşlerine tam zıt görüşe sahip nesnelci yaklaşım savunucuları, değerlerin evrensel ve mutlak olduğuna inanırlar. Değerler, toplumların onay verdikleri ya da bireylerin hissettiklerinden bağımsız olarak, insanlığın dışında bir gerçekliğe bağlanır. Bu gerçeklik, Tanrı’nın otoritesi ve iradesidir. Kayıtsız şartsız ilahi otorite tarafından konulmuş ahlak yasası olan On Emir’e inanç buna örnek olarak verilebilir. Hristiyan teologlar, kendi öncelini eski Yunanistan’da

Stoacılar da görerek, mutlak değerler doğrultusunda bir hukuk kuramı geliştirmişlerdir. Bu hukuk kuramı Tanrı herkese sadece ‘us’ yoluyla keşfedilebilecek doğal yetenekler vermiştir ve bu yolla insanlar vahiy olmaksızın Tanrı’nın iradesini bilebilirler (Honer ve diğerleri 2003) şeklindedir. Hristiyanlık öncesi Roma düşüncesine hâkim olmuş olan Stoacı öncüleri, Hristiyan teologlara ışık tutmuştur. Aynı zamanda stoacılar Yunan site devletlerinin çöküşü ile büyük oranda kaygı yaşamışlar ve ileriye dönük olarak yeniden yapılanmanın imkânsız olacağını düşünmüşlerdir. Ayrıca, Stoacılar hayatta olup biten her şeyin önceden tasarlanmış ve belirlenmiş mutlak bir kader olduğunu kabul eder ve insanların bunu değiştirecek güçlerinin olmadığına inanırlar, bu sebeple kişilerin yaşananlardan etkilenmemeyi ve kayıtsız kalmayı başarabilmeleri onların erdemli ve özgür olmalarını sağlayacağını savunurlar. Benzer şekilde, Kinikçilik yaklaşımı öncüleri de, kişinin erdeme ulaşabilmesi ve iyi bir hayat yaşayabilmesi için, özünde kötü olan dünyadan medet ummaması gerektiği ve kişinin kurtuluşunu sağlayacak olanın ancak kendi düşüncesi olduğunu savunurlar. Kayıtsız ve umarsız olmayı seçip, dünyada ‘köpekler’ gibi yaşamayı seçen Kinikçiler, dünyanın kötü gidişatını düzeltmeye güçlerinin olmadığını baştan kabul ederler ve hiçbir çaba sarf etmezler. Stoacılar, kinikçilerin aksine dünyadan el etek çekmek zorunda olduklarını hissetmezler; haz ve maddi mutluluk getiren bir yaşamın kişiyi tuzağa düşürmediği sürece yaşanabileceğini savunurlar. Daha açık bir ifadeyle kişi bu tür mutluluk getiren şeyleri kaybettiğinde bile, durumdan etkilenmeyip kayıtsız kalabildiği sürece özgür olmaya devam eder. Zamanla değişen yaşam şartları ile insanlar stoacılar ve kinikçilerden daha pozitif ve yapıcı bir felsefe olan Hristiyanlığı merkeze almışlardır (Stroll ve diğerleri, 2009).

Etik veya ahlak üzerine yazılar yazan ve ses getiren yazarlardan biri olan Spinoza, Yahudi öğretilerini kabul etmediği için aforoz ve Hristiyanlar tarafından da ateist olarak ilan edilmiştir. Spinoza, Stoacıların savunduğu gibi, insan varlığından daha yüce bir yaratıcının olayları yönlendirdiği fikrini kabul eder. Ayrıca, insanların enerjilerini değiştiremeyecekleri durumlara harcamamaları gerektiğini öne sürer, böylece insanoğlunun kaygı ve korkunun esiri olmaktan uzaklaşıp, duygularının esiri olmaktan kurtulacaklarını ifade eder. Spinoza aynı zamanda, birçok insanın amaç haline getirdiği basit objelerin (zenginlik, duygusal haz, şöhret) varlığını kişileri

tutsaklaştırdığını ifade eder ve ancak bu objelerin amaç değil araç haline gelirlerse engel olmaktan çıkacaklarını da dile getirir (Stroll ve Popkin 1956).

Bir başka mutlak değer anlayışı düşünürü ise Immanuel Kant olarak bilinir (Honer ve diğerleri 2003). Kant, fayda, haz ve yarar kavramlarını merkeze alan diğer yaklaşımlara tamamen karşı çıkar ve insan olmanın ayrıcalığı olan ‘saf aklı’ merkeze alır (Cahndler, 1994). Ayrıca Kant, felsefenin en önemli konusu olarak nitelendirdiği etiği, salt akıldan daha yüce olarak gördüğü Tanrı’nın varlığı ile bütünleştirmeye çalışır; sosyal yaşamda erdemli olan insanlar, erdemli olmayanlara göre daha az mutlu ve başarılı olabildikleri için, erdem sahibi olanların ödüllendirilebileceği başka bir boyutun; yani ahiretin varlığından bahseder. Kant ayrıca, insanların ödevleri ve yükümlülükleri olduğunu ve hali hazırda gerçekleştirilen bir eylemin sadece ödevden dolayı yapılmış olmasının kişiyi ahlaki yapacağından bahseder. Daha açık bir ifadeyle, kişi duygularından ya da eğiliminden ziyade, o eylemi yapmak zorunda olduğu için yaparsa ahlaki davranışta bulunmuş olur diye ifade eder. Kant felsefesinde öne çıkan bir başka konu ise, kategorik buyruktur. Bu ilke ‘öyle bir ilkeye göre davran ki, onun aynı zamanda evrensel bir yasa olmasını isteyebilirsin’ şeklindedir. Herkes bizzat amaç olarak görülmelidir: insanlar arasındaki herhangi bir anlaşmazlık durumunda, her birey eşit değerde bir varlık olarak görülmelidir (Stroll ve diğerleri, 2009). Diğer bir ifadeyle, iyi ya da doğru olduğuna inandıkların, herkes için de iyi ya da doğru olmalıdır söylemi ile değer yargılarını akıl ile yapılandırdı ve bu yöntem aracılığı ile etiğin temel ilkesi olan genelleştirme ilkesine yol almış oldu (Honer ve diğerleri 2003). Diğer yandan Kant, insan davranışlarının toplumdan bağımsız olarak tamamen özgür olamayacağını da ifade eder. Bununla birlikte, insan eylemlerini belirli sınırlar içinde gerçekleştirirken, sadece öyle emredildiği, öylesi kolayına geldiği için ya da bir ödül beklentisi ile hareket ettiği sürece asıl olan ahlaktan bahsedilemeyeceğini savunur. Kant’a göre, bu şekilde davranan bir birey ahlaki davranışta bulunmuş sayılmaz, çünkü kişi sorgusuz sualsiz, ona söylenileni aynen uygulamaktadır, yani kişi bağımsız yargılar verebilmekten yoksundur (Pieper,2012). Bu durum ile Piaget’in ahlaksal gelişim evrelerindeki, çocuğun ilk yıllarında ‘heteronom’, yani dıştan gelen buyruklara, yasaklara sorgulamadan kabullenme evresinden, çocuğun ‘otonom’ yani kural, buyruk ve yasaklara başkası buyurduğu için değil, özerk olarak kendisi istediği için itaat etme

evresi ile ilişki kurulmak istense bile (Piaget, 2015) buradaki temel ayrım, çocuğun doğal gelişimi sebebiyle bunda bir kabahatinin olmayışıdır. Ancak, Kant’a göre özgürlüğünü kullanmak yerine, tembellik ya da kolaycılık sebebiyle özgürlüğünü kullanmayan kişi kendisinden sorumlu ve suçludur çünkü kendi özgürlüğünü kısıtlamak ahlaki değildir. Bu durumu Kant ‘insanın kendi kabahati olan ergin olamayışı’ şeklinde tanımlamaktadır (Pieper, 2012). Kant ‘Was ist aufklarung?’ adlı makalesinde kişinin ergin olamayışı durumunu kendi cümleleri ile şu şekilde ifade etmiştir:

“Aydınlanma insanın kendi kabahati olan ergin olamayış durumundan kurtulmasıdır. Ergin olamayış, başkası tarafından yönlendirilmeden kendi aklını kullanamamak durumudur. Ergin olamayışın nedeni ahlak yetersizliğinden değil de bir başkası tarafından yönlendirilmeye gerek duymadan karar verememekten ve cesur olamamaktan ileri geliyorsa, bu anlamda kabahat insanın kendisindedir. Aklını kullanma cesaretini göster! Bu, aydınlanmanın sloganıdır! İnsanların çoğu kendini çoktan yabancı ellerden kurtarmış olsa da tembellik ve korkaklık bazılarının gene de ömür boyu ergin olamamasına yol açan ve başkalarının onları vesayet altına almasını kolaylaştıran nedendir. Öylesine rahattır ki ergin olmamak. Benim adıma akli olan bir kitabım, benim yerime vicdanını kullanan kilisedeki papaz, reçete yazacak bir doktorum varsa, o halde yorulmaya gerek yok. Eğer bedelini ödemek zorunda kalacaksam düşünmeye ihtiyacım kalmaz; nasılsa diğerleri can sıkıcı şeyleri benim adıma üstlenecektir” (Akt. Pieper 2012).

Kant’ın ifadelerinden de anlaşıldığı gibi, kişinin ergin olamayışı onun tembelliğinden kaynaklanmakta olup Piaget’in çocuğun ahlaksal gelişim evrelerinden olan bağımlı (heteronom) dönemden bağımsız (otonom) dönem ile bağlantısı yoktur.

Batı tarihine ilk ahlak öğretisini ortaya atan filozof olarak geçen Sokrates; mutluluğu insan davranışlarında ‘*en yüksek iyi*’ ve ‘*en yüksek değer*’ olarak tanımlar. Sokrates’in üzerinde durduğu bir diğer buyruk ise ‘*Kendini tanı*’dır. Mutluluğa ulaşmak için insanların bilgi yoluyla erdeme ulaşabileceklerini savunur. Bunun yanı sıra, Sokrates ahlaksal yaşam ile doğal yaşam arasında bir paralellik olduğunu, evrensel doğa

yasalarının varlığından yola çıkarak, evrensel ahlak yasalarının da var olduğu tezini savunan ilk etik mutlakçılığın temsilcisidir (Özlem, 2004).

Başka bir mutlak değer anlayışı Platon tarafından ileri sürülmüştür. Doğruluk, dürüstlük ve adalet kavramları ile bütünleşmiş olan iyi toplum anlayışı ancak bilge kişiler (filozoflar) aracılığı ile kurulabilir ve yönetilebilir (Honer ve diğerleri 2003). İyi hayatı keşfetmenin zihinsel bir süreç olduğunu da savunan Platon, insanların bilgisizlikten kaynaklanan kötü davranışlarının uzun süren bir zihinsel eğitim sayesinde iyi hayatı bilme potansiyeline ulaşacaklarını ve bu süreçten sonra kişilerin kötü eylemde bulunmayacaklarını ifade eder. Platon idealar kuramında nesnel olan ahlaki ilkelerin ve yasalarının varlığını iki farklı evren olarak belirttiği nesneler ve idealarla açıklar. Bunun yanında nesneler evreninin bir aldatmaca olduğunu ama idealar evreninin gerçek olduğunu ve aynı zamanda idealar âleminde ‘iyi ideasının’ en büyük idea olduğunu da vurgular. Platon’a göre “iyi ideasına uygun olan eylem ahlaklı, uygun olmayan eylem ise ahlaksızdır” (Stroll ve diğerleri, 2009).

Aristoteles (1998) ise ‘*Başlıca iyi nedir? İnsan hayatının nihai amacı nedir!*’ sorusunu, ‘*Mutluluk yalnızca kendisi için amaçlanan tek şeydir. Mutluluk tek başına, hayatı yaşamayı değerli kılar*’ şeklinde cevaplamıştır. Ayrıca, ‘*Bir kırlangıçla yaz gelmiyor*’ ifadesi ile mutluluğun birdenbire ortaya çıkmadığına ve anlık olmadığına vurgu yapar. Sokrates ve Platon’un erdem etiği kapsamındaki çalışmalarını devam ettiren Aristoteles (Cevizci, 2014) birey için iyi hayatın mutluluk olduğunu savunur ve insanların mutluluğa ulaşacak şekilde hareket etmeleri gerektiğini ifade eder. İnsanların mutluluğu için, hayatta var olması gereken hazzardan bahseder ve Platon’un aksine hazzın iyi olduğunu fakat formüle etmiş olduğu ‘Orta Öğretisi’ ya da ‘Altın Orta’ da ise mutluluk için aşırılıktan kaçınmayı (ortaya ulaşma çabası) önerir (Stroll ve diğerleri, 2009).

2.3.1.2.5. Faydacılık kuramı

Faydacılık kuramı ampirik kanıt temeline dayanmaktadır. Faydacılık, süreğinde hem nesnelciliğe hem de özgeciliğe yakındır, çünkü faydacılığın önde gelen filozoflarından olan Bentham' a göre etik, kişinin kendi çıkarından daha fazlası değildir ifadesi ile süreğenin özgecilik tarafında bulunurken bu kuramın diğer temsilcisi Mill'e göre bir eylem ne kadar çok insana fayda sağlıyorsa, o eylem o kadar doğrudur ifadesi ile mutlakçılık tarafında bulunmaktadır. Farklı görüşlerin olması kuramın orijinal halini biraz değişikliğe uğratmış olsa da, bu teori hala birçok Amerikan ve Britanyalı filozof tarafından onay görmektedir. Bu teorinin iki önemli ismi olarak Jeremy Bentham (1748-1832) ve John Stuart Mill (1808-1873) söylenebilir (Stroll ve diğerleri, 2009). Yararcılığın önde gelen ateist filozofu Bentham, hem İngiltere'nin isim yapmış sosyal reformcularından, hem de hukukun direk etikten üretilmesini savunan bir hukukçuydu (Cevizci, 2014). Bentham, sosyal reformcu kimliği ile kadınların oy kullanmasına ek olarak tam bir demokrasi için çalışmış ve Britanya'nın sömürgecilik anlayışına karşı çıkmıştır (Stroll ve diğerleri, 2009). Bentham, bireyci etik anlayışının temsilcisi Hobbes'ten etkilenmiş olup etiğin kişinin kendi çıkarından öteye gidemediğini belirtmektedir (Cevizci,2014).

Yararcılığın bir diğer öncülerinden olan John Stuart Mill, devlet okuluna gönderilmeyip babası tarafından itina ile eğitilmiş, 8 yaşında birkaç dil öğrenip 12 yaşında edebi ve felsefi kitaplarını okumuştur. Devlet okuluna gitmeme sebebi ise, Mill'in babasının Bentham'ın 'bir insanın karakteri ve hatta aklı tamamen o kişinin eğitimiyle belirlenebilir' cümlesidir (Stroll ve diğerleri, 2009). Bentham'ın yararcılığı, iyi hayat noktasında birçok eleştirmene göre yüzeysel kalmıştır. Mill ise Bentham'ı mutluluğu çok fazla gündeme getirmekle eleştirip, asıl olanın manevi hazlar eşliğinde mutsuzluğun yok edilmesi ya da en aza indirilmesi görüşüne vurgu yapmıştır (Cevizci,2014). Bentham ve Mill'in fayda ilkesi olarak tanımladıkları; bir eylem ne kadar çok sayıda insana haz verirse, o eylem o kadar doğrudur, tersi olursa yanlış şeklindedir. Eylem sonuçlarına vurgu yapan faydacılık, herkes için yararlı olan evrensel ahlak yasasına vurgu yapmaktadır (Stroll ve diğerleri, 2009). Dolayısıyla faydacılık

teorisi bireysel haz ve mutluluğu odak noktası haline getirmekten ziyade, tüm insanların mutluluğunu önemseyip eşitlikçi bir yöntem izler denilebilir (Cevizci,2014).

2.3.1.2.6. Durumculuk kuramı

Süreğinde, görecilik ve mutlakçılık arasında, faydacılık ile birlikte bir yer edinmiş olan başka bir kuram ise durumculuktur ya da durumsal etiktir. Bu kuram öncülerinden olan Joseph Fletcher ve John A. T. Robinson, değerlerin mutlak olduğunu tamamen hiçe saymazlar, ama tek bir mutlak değer olarak kabul ettikleri sevgi ilkesinden bahsederler (Honer ve diğerleri 2003). Bu sebeple, tek mutlak değer anlayışı olan sevgi ilkesi ile süreğenin mutlakçılık tarafına daha yakın iken sevgi haricindeki mutlak ilke anlayışına karşı oldukları için süreğenin özgecilik kısmına da yakındırlar. Cevizci (1999), ‘Apagizm’ ya da ‘sevgi ahlakı’ olarak literatürde bahsi geçen yaklaşımı, ‘Sev’ ilkesini temel ahlaki buyruk olarak kabul eder ve diğer ahlaki buyrukların bu ilkeden hareketle oluştuğunu savunur. Apagistler, doğruluğun çıkış noktasını ‘sevgi’ olarak kabul ederler (Cevizci, 1999). Dolayısıyla, Chandler’a (1994) göre herhangi bir kişi, gerçekleştirmiş olduğu eylemin kaynağını ‘sevgi’ olarak seçerse yani sevgiden kaynaklı bir eylemde bulunursa, sonuçlara bakılmaksızın eylemin doğru olduğunu kabul edeceğini ifade eder. ‘Sevgi’yi merkeze alıp diğer ahlaki ilkeleri görmezden gelen apagistler, filozoflar tarafından eleştirilmişlerdir. Çünkü filozoflar sadece sevgiden yola çıkarak adil bir adalet dağıtımının olamayacağını savunmuşlardır.

Dolayısıyla, bireyler değer yargıları doğrultusunda günlük yaşamda karar alırken etik süreğinde bahsi geçen kuramlara bilerek ya da bilmeyerek başvururlar ve şu soru hep gündemde kalır: ‘İlk olarak kendi mutluluğumu mu arayacağım yoksa başka insanların mutluluğuna kendi mutluluğumdan daha büyük ağırlık mı vereceğim?’. Bu iki ihtimal arasında karar verirken süreğenin bir tarafında kendi mutluluğunu başat sayan egoizm ya da diğer taraftaki her insanın bir insan sayıldığı ve taraf tutmazlık ilkesinin temel alındığı özgecilik arasında bir yer edinirler (Honer ve diğerleri 2003). Bu kuramların içinde süreğenin mutlakçılık tarafında yer alabilecek çok çalışmayı yücelten

Puritan etik ile süreğenin özgecilik kısmında yer alabilecek olan şimdi yaşa sonra öde felsefesi ile hedonizmin karşılaştırılmasına ayrıca değinilmiştir.

2.4. Püritanizmden Hedonizme

Modern/endüstriyel dönem ile birlikte, *arzuların bastırılmasını öğütleyen, çalışmayı yücelterek, çok üretip az tüketme* taraftarı olan Püritan etik, günümüz post modern/post endüstriyel süreç ile hedonizm/hazcılık (*hayatın tadına bak*) karşı karşıya kalmaktadır (Bozkurt, 2000). Dinin desteklediği ve çalışkanlığın, çileciliğin, tutumlu olma ilkelerini benimseyen Protestan etik, tüketim kültürü ile birlikte büyük darbe almış ve yerini *şimdi yaşa sonra öde* felsefi bakış açısıyla, *narsist ve bencil hedonizme* bırakmıştır (Featherstone,1996). Özellikle, 1980 sonrasında rahatlığı merkeze alan hedonist anlayış varlığını hissettirmeye başlamıştır ve toplumlar modernleşme ile *üretim kültürüne* ayak uyduramadan, post-modernleşme ile *tüketim kültürünün* baskısı altında kalmışlardır (Bozkurt, 2000). Püritanizm ve hedonizmin daha iyi anlaşılabilmesi için çalışma ve boş zaman kavramlarını incelemekte fayda vardır:

Çalışma: Modern dönemde çalışma kavramına karşı olumlu bir bakış açısı mevcuttur. Ancak eski çağlarda bunun tam aksine çalışma kavramının yüceltilmediği açıktır: çalışma Latince ‘tripalium’ (işkence aleti)’dan türemiştir. Dahası, Roma döneminde kullanılan çalışma kavramı ise ‘labour’, ‘zahmet’, ‘yorgunluk’, ‘acı’, ‘ızdırap’ kelimelerini çağrıştırır (Savater, 2000). Benzer şekilde, Antik dönem filozofları, çalışma kavramını özgürlüğü kısıtlayan zorunluluk olarak görmüşler ve çalışmanın sadece köle ve köleliğe ait olduğu noktasında uzlaşmışlardır (Bozkurt, 2000). Bununla birlikte, meslek kavramını aşağılık iş olarak tanımlayan asiller entelektüel olarak felsefe, sanat, edebiyat ile uğraşmakta iken meslek olarak sadece tarım ve askerliği onaylamışlardır. El işçiliğine dayanan meslekler ise kölelerin işi olarak görülmüştür. Dolayısıyla, modern dönemdeki çalışma kavramına olan olumlu bakış açısını Roma ve Antik çağ düşünürlerinde görmek mümkün değildir (Lafargue, 1998). Karl Marks’ın damadı Lafargue (1998), bu dönemde tembelliği yücelten birçok düşünürün olduğunu dile getirmektedir. Örneğin Platon Cumhuriyet adlı eserinde:

‘Doğa, ne kunduracı yaratmıştır ne de demirci. Bu tür uğraşlar, onları uygulayan insanları, o aşağılık ücretlileri, durumları dolayısıyla siyasal hakları olmayan adsız sefilleri alçaltmaktadır. Yalan söylemeye ve aldatmaya alışık tüccarlara gelince, onlara sitede kaçınılmaz bir kötülük olarak katlanabiliriz ancak. Dükkân ticareti ile alçalan yurttaş, bu suç için kovuşturulacaktır. Suçun her yenilenişinde ceza iki katına çıkacaktır’ ifadesi ile tembelliği savunmuştur. Romalıların bakış açılarını ise Çiçero: *‘Ticaret ne üretebilir namusuyla? Dükkân adını taşıyan hiçbir şey dürüst bir insana yaraşmaz. Tüccarlar, yalan söylemeden kazanç elde edemezler, oysa yalandan daha utanç verici ne vardır! Öyleyse emeklerine ve zanaatlarına aşağılık gözüyle bakabiliriz. Çünkü her kim ki emeğini para karşılığında verirse, kendini satmış ve köle durumuna düşmüş olur’* şeklinde açıklamıştır.

Boş Zaman: Savater (2000) çalışma için harcanmış zaman, boş zaman ise kişinin kendisine ait zamandır, çalışma bir zorunluluk iken boş zaman bir ödündür, çalışma genellikle rutinlerden (zamanlama, programlama, sistematikleşme) oluşur, boş zaman ise zorunluluk ilkesi ve rutinler dışında algılanan bir özgürleşmedir ifadeleri ile çalışmayla boş zamanı kıyaslamaktadır. Furnham’a (1990) göre son dönemlerde hedonist/narsist kültür ile boş zamanın değeri oldukça artmıştır. İnsanlar kendilerine ayıracakları zamana büyük önem verdikleri için, *hayatta her şeyin çalışma olmadığını* ve birçoğu *çalışmanın olmadığı hayatın daha güzel olacağını* ve anlamsız çalışmanın gereksiz olduğunu düşünmektedirler. Bununla birlikte, çalışmanın bağımsızlıklarının ötesine geçmesini istememektedirler.

Dolayısıyla, üretim kültürünü destekleyen Puritanizmin aksine eski çağlarda olduğu gibi çalışmanın yüceltilmediği ve haliyle boş zamanın desteklendiği hedonizm kültürü insanlar tarafından bugün bile kabul gördüğü düşünülmektedir. Toplumsal ahlaki bakış açısı ile şekillenmiş olan bu kuramlar, zamanla toplumsal hukuksal süreçleri de etkilemiş ve hala da etkilemektedir.

2.5. Ahlak ve Hukuk

Ahlak kavramı birçok yönden hukuk ile örtüşmektedir. Hukuksal açıdan kabul görmeyen bir eylem çoğu zaman ahlaka da aykırıdır. Örneğin cinayet, tecavüz ya da hırsızlık hem ahlaki hem de hukuksal açıdan çoğu toplumda onaylanmaz (Uğur, 2009). Ancak, öncelik sıralamasında önce toplum ahlakının oluşması sonrasında toplum hukukunun gerçekleşmesi beklenir (Thioux, 1977; Northcrafts ve Neale, 1990). Cevizci (2014)'ye göre, devlet ve hukuk kavramlarının mevcut olmadığı topluluklardan bahsetmek mümkünken, ahlaki olmayan bir topluluğun varlığından bahsedilemez. Benzer şekilde, Thioux (1977) ile Northcrafts ve Neale (1990), toplumlarda var olan bir ahlaktan bahsedebilirken, devlet ve hukuk kavramlarının sonrasında gündeme geldiği görülmektedir. Dahası, Berkman (2017), ahlak kurallarının zamanla hukuksal yasa haline geldiğini ifade etmektedir. Örneğin Northcrafts ve Neale'in (1990) çalışmalarında bahsettiği Amerika'da etik ve ahlaki anlamda 1950'lerde konuşulan çevre koruma meselesi, on yıl sonra temel yasa olarak yürürlüğe girmiştir. Benzer bir durum, işyerinde cinsel taciz konusudur: 1970'lerde gündeme gelmiş, 1980'lerde yasal düzenlemeye alınmıştır.

Toplumun refah düzeyini artırmak, düzeni korumak veya olası çıkabilecek kargaşa ortamını en aza indirmek için hukuk ve ahlakın birlikte çalışması gerektiğinden bahsedilebilir. Adaleti tesis etmek için pozitif hukuk kurallarından, moral değerler için ise, ahlak kurallarının varlığından bahsedilir (O'Neil, 1993; Topçu 2015). Eşitlik, adalet, refah gibi olmazsa olmaz prensipler ile hareket eden hukuk kuralları sayesinde daha düzenli ve yaşanılır bir toplum meydana gelir (Aral, 1979). Yasal düzenlemeler toplumların huzur ve refahı için gereklidir ancak etik kültür olmaksızın şeffaflık ve süreklilik sağlamak çok mümkün olmayabilir (Berkman, 2017).

Hukuk ve etik/ahlak arasındaki paralelliklerden, amaç birliğinden ve çoğu zaman birbirleri ile örtüşüklerinden bahsedilse de ayrıştıkları noktalar da mevcuttur. Bunlar Öktem (1999)'in ifade ettiği gibi, ahlaklılığın sorumluluk alanının içten, yani kişinin vicdanıyla ilişkili iken, hukukun sorumluluk alanının dıştan, yani devlette olmasıdır. Diğer bir ifadeyle, hukuk da ahlak gibi insan davranışlarını konu alır, ancak

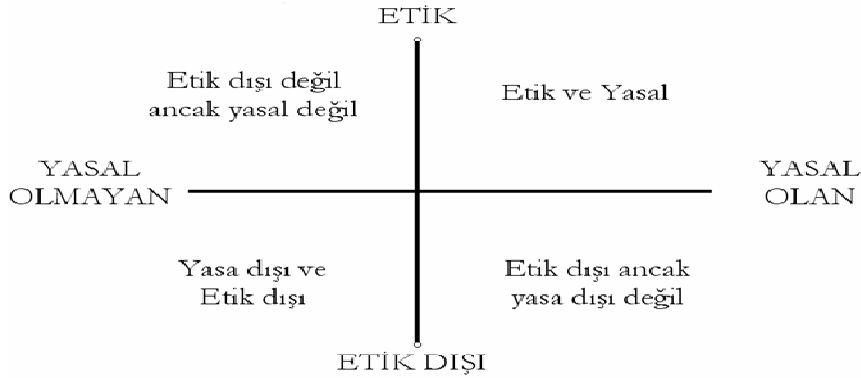
yargılamayı ahlakilik ile değil, kanunlara göre gerçekleştirir (Aral, 1979). Tanilli (1993) ve Uğur'un (2009) da ifade ettiği gibi, hukuk kurallarına karşı davranışların yaptırımını 'tazminat' veya 'ceza' olurken, ahlak dışı davranışlarda 'kınama' ve sonrasında 'toplumdan dışlama' şeklinde gerçekleşir. Hukuk ve ahlak arasındaki farklar aşağıdaki tablo 2.1'de gösterilmiştir:

Tablo 2.1. Hukuk ve etik/ahlak kurallar arasındaki farklılıklar

Etik/Ahlaki Kurallar	Hukuk Kuralları
Görev ve sorumlulukları açıklar.	Hakları belirler.
Gayriresmidir.	Resmidir.
Yazılı değildir.	Yazılıdır.
Davranışlarla ilgilidir.	Sözleşmelerle ilgilidir.
Temeli akla ve bilgelige dayalıdır.	Temeli bilgiye dayanır.
Gönüllülüğe dayanır.	Yaptırıma dayanır.
Kalple ilgilidir.	Kafa ile ilgilidir.
İnsanlar tarafından oluşturulur.	Belirli bir elit kesim tarafından oluşturulur.
Evrimsel olarak gelişme gösterir.	Yasaklayıcı normlardır.
İnsanın kendi kendine düzenlediği kurallar.	Gerektiğinde yasal düzenleme yapılır.

Kaynak: Aktan, Ahlak Felsefesi, s. 42'den.

Tablo 2.1. incelendiğinde hukuk kurallarının yaptırımının olduğu, resmi ve yazılı olduğu, sonucunda yasal düzenlemeler doğrultusunda yasaklayıcı, hakları koruyucu bir yapısı göze çarparken etik ahlaki kuralların gayri resmi olduğu, yazılı bir kaynağa dayanmadığı, kişilerin akıl ve vicdanları ile ilgili olduğu görülmektedir. Ahlak ve hukuk arasındaki farklar bu şekilde ifade edilirken hukukla ilişkili başka bir kavram olan Etik göze çarpmaktadır. Etik hukuk ilişkisi incelenirken 'Etik- Etik Dışı' ve 'Yasal Olan- Yasal Olmayan' durumları göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Şekil 2.3'de etik hukuk ilişkisi verilmiştir.



Şekil 2.3. Etik ve hukuk ilişkisi

Kaynak: Hoffman ve Frederick, 1995

Şekil 2.3'deki yapı incelendiğinde dört durumun gerçekleşebileceği görülmektedir. Bu bağlamda bir olay etikse ve yasalsa istenen bir durumdur. Ama bu her zaman mümkün değildir. Günlük hayatta yasal olmasına rağmen etik dışı davranışlar bulunduğu gibi etik olup yasal olmayan davranışlar da vardır. Tüm bunların yanında hem etik olmayan hem de yasal olmayan durumlar da söz konusudur. Örneğin: vergi ödemek etik ve yasal iken rüşvet vermek yasa dışı ve etik dışıdır. Diğer yandan, şirket imkânlarını kendi çıkarı için kullanmak etik dışı olmasına rağmen yasa dışı değildir. Dünyada çokça destekçisi olan Greenpeace'in çevre koruma odaklı eylemleri etik olmakla birlikte yasa dışıdır. Bu bağlamda etik ilkeler ile yasaların birbirini destekledikleri 'etik ve yasal' ve 'yasa dışı ve etik dışı' durumlar aynı yönde olduklarından sorunsuzdurlar. Diğer iki durumda etik ilke ve yasalar çelişmektedir. Sonuç olarak, toplumsal düzenin en üst seviyede olabilmesi için etik kurallar ile yasalar arasındaki uyumun son derece uyumlu olması beklenmektedir (Hoffman ve Frederick, 1995). Adalet, eşitlik, doğruluk ve sorumluluk değerleri etik ve hukuk değerleri açısından en önemli dört değerdir. Bir davranışın hem etik hem de yasal olabilmesi için, eylemin bu ilkelere sahip olması gerekir (Berkman, 2017). Bu dört durumdaki yasalara ve etik değerlere bakış, iş piyasalarının şekillenmesini sağlar. Bu şekillenme etik davranışın toplumsal etkenleri olan toplumsal kültür, değer ve normlardan etkilenmektedir.

2.6. Etik Davranışın Toplumsal Etkenleri

Etik davranışın toplumsal etkenleri kültür, değerler ve normlar olarak göze çarpmaktadır. 18. yüzyıl öncesi ekip biçmek anlamında kullanılan ‘cultura’ kelimesi, sonradan Voltaire tarafından insan zekâsının oluşumu, gelişimi ve geliştirilmesi olarak kullanılmıştır. 1973 senesinde ise Alman Dil Sözlüğünde ‘cultur’ olarak son halini almıştır (Erdoğan, 1983). İlk olarak Tylor (1871) tarafından yapılan kültür tanımında insanlığın kazanım sağladığı sanat, gelenek görenek, bilgi gibi kavramların toplamının oluşturduğu yapı olarak tanımlanır (Ergil, 1984). Bu tanıma destekler nitelikte Erkal (1982) kültürü bilgi, sanat, örf, adet, ahlak, hukuk kavramlarının yanı sıra, insanoğlunun kazandığı diğer kabiliyet ve alışkanları da kapsayan bir bütün olarak nitelendirir. Ergil’e (1984) göre kültür; insan topluluklarındaki bireylerin sergiledikleri davranış, duygu ve düşünceleri de içine alan yaşama şeklidir. Özen’e (1996) göre ise kültür, insanların oluşturduğu belirli semboller, davranışlar, inançlar, değerler ve varsayımlar toplamıdır.

Kültürü oluşturan öğelerden olan değerler, insan davranışlarının anlaşılmasında büyük pay sahibidir (Lamberton ve Minor, 1995). Kişilerin düşünce, tutum ve davranışları, içinde yaşadıkları toplumun değer yargılarından, özellikle ahlaki değerlerden etkilenecek şekilde şekillenmektedir (Kılavuz, 2003). Benzer şekilde, Rokeach (1973) insanoğlunun ahlaki ilkelerinin şekillenmesinde içinde bulunduğu toplumun değerlerinden ve değer yargılarından etkilendiğini ifade etmektedir. Yazıcı (1999) ise bireylerin yaşantılarında yer alan toplumsal değerleri özümseyerek bireysel değer yargılarını ortaya çıkarırlar (Yazıcı, 1999) ve genellikle çatışmaların temelinde de değer yargılarının farklılık arz etmesi yatar (Lamberton ve Minor, 1995). Örneğin ‘İdam cezası doğru mudur, yanlış mıdır?’ sorusunun cevabı bireysel değerlerde saklıdır. Kimileri, idam cezasını cinayet ve ülkeye ihanet gibi suçlar için uygun bir cezadır ve doğrudur derken, kimileri ise hiç kimsenin bir diğerinin yaşamına son verme hakkı yoktur şeklinde düşünebilir. Her bir bireyin değer yargıları farklı olabileceği gibi, Kılavuz (2003) her toplumun kendine özgü değer yargıları vardır ifadesiyle aynı olayın yargılanmasının toplumdan topluma da değişebileceğini göstermektedir. Benzer şekilde, Reboul (1995) değerlerin kültürden kültüre farklılık gösterdiğini ve hatta kültür içerisinde bile kişiden kişiye değişiklik gösterdiğini savunan felsefeci ve dilbilimcilerin

olduğunu ifade eder. Toplumsal ve bireysel değerlerin yanında, sosyal ve açık sistem olan örgütlerin de değerlerinden bahsetmek de mümkündür. Örgütlerin var olan değer sistemleri örgüt kültürünü temel alır (Lamberton ve Minor, 1995). Bu temellenme örgütün işleyişini belirler. Örgüt işleyişinde toplumsal değerlerin örgütsel değerlerden farklı olması iş görenlerin davranışlarında farklılıklar oluşturabilir. Bu farklılıkları bilmek iş görenlerin davranışlarını anlama ve geleceğe dair çıkarımlar yapabilme açısından önemlidir. Örgüt kültürü örgüt bünyesindeki iş görenlerin davranışlarını etkilediği gibi bu davranışları etkileyen diğer bir etken de değerlerdir.

Dolayısıyla, toplum bireylerinin kabul ettiği semboller ve davranışların sonucunda oluşan algı, kültür ve değerler bütünü oluşturur (Özen, 1996). Ancak davranışların kökenini sadece kültür ve değerlerle açıklamak çok doğru olmayacaktır. Çünkü toplumun kabul ettiği ve uyguladığı normlar da mevcuttur (Mc Kenna, 1994). Normlar kişiler arası davranış ve ilişkileri etkilediği gibi değerler ile yakın ilişkiden dolayı değerlerin yansıması şeklinde de nitelendirilir. Hoy ve Miskel (1991), davranışları etkileyen normlara uymayan bireylerin toplumsal alanda cezalandırıldığından, uyanların ise ödüllendirildiğinden bahseder.

Kişilerin davranışlarının anlaşılmasında büyük pay sahibi olan kültür, değerler ve normlar toplumsal değerleri oluşturur. Toplumsal değerlerin kültürden kültüre değişiklik gösterme olasılığı yüksektir. Bu bağlamda Geert Hofstede (1980) tarafından yapılmış olan kültürlerarası araştırma bu çalışma için de önem arz etmektedir.

2.7. Kültürün Boyutları

Kültürler arası farklılıkları analiz etmek için Geert Hofstede (1980) 40 ülkede 116.000'den fazla IBM çalışanının değerlerinin altı boyut üzerinde farklılaştığını buldu (Tablo 2.2) bu boyutlar sırayla şu şekildedir;

- Güç Mesafesi
- Bireysellik – Toplumsallık
- Erillik – Dişilik

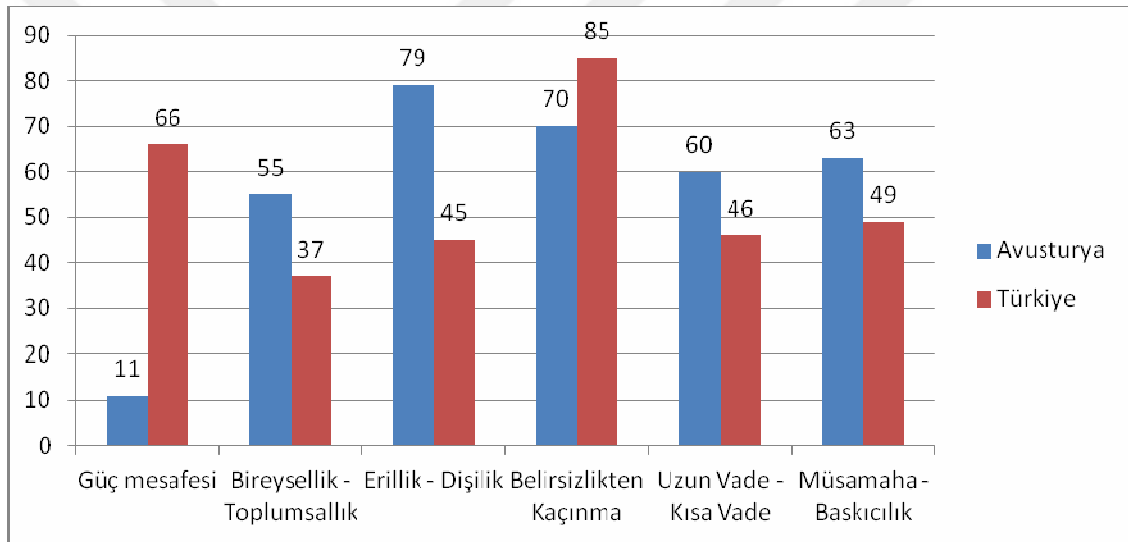
- Belirsizlikten Kaçınma
- Uzun Vade - Kısa Vade
- Müsamaha – Baskıcılık

Bu boyutlar doğrultusunda ülkelerin karşılaştırması tablo 2.2’de verilmiştir.

Tablo 2.2. Hofstede’nin ulus bazında kültürel değerleri

Ülke	Güç Mesafesi	Bireycilik	Toplulukçuluk	Erillik	Dişilik	Belirsizlikten Kaçınma	Uzuna Karşı	Kısa Vade
Arjantin	49		46		56	86		
Avusturalya	36		90		61	51		31
Avusturya	11		55		79	70		31
Belçika	65		75		54	94		38
Brezilya	69		38		49	76		65
Kanada	39		80		52	48		23
Şili	63		23		28	86		
Kolombiya	67		13		64	80		
Kostarika	35		15		21	86		
Danimarka	18		74		16	23		46
Ekvator	78		8		63	67		
Esalvador	66		19		40	94		
Finlandiya	33		63		26	59		41
Fransa	68		71		43	86		39
Almanya	35		67		66	65		31
İngiltere	35		89		66	35		25
Yunanistan	60		35		57	112		
Guatemala	95		6		37	101		
Hong Kong	68		25		57	29		96
Hindistan	77		48		56	40		61
Endonezya	78		14		46	48		
İran	58		41		43	59		
İrlanda	28		70		68	35		43
İsrail	13		54		47	81		
İtalya	50		76		70	75		34
Jamaika	45		39		68	13		
Japonya	54		46		95	92		80
Güney Kore	60		18		39	85		75
Malezya	104		26		50	36		
Meksika	81		30		69	82		
Hollanda	38		80		14	53		44
Yeni Zelanda	22		79		58	49		30
Norveç	31		69		8	50		44
Pakistan	55		14		50	70		0
Panama	95		11		44	86		
Peru	64		16		42	87		
Filipinler	94		32		64	44		19
Portekiz	63		27		31	104		33
Singapur	74		20		48	8		40
Güney Afrika	49		65		63	49		87
İspanya	57		51		42	86		56
İsveç	31		71		5	29		
İsviçre	34		68		70	58		
Tayvan	58		17		45	69		
Tayland	64		20		34	64		
Türkiye	66		37		45	85		46
ABD	40		91		62	46		49
Uruguay	61		36		38	100		
Venezuela	81		12		73	76		
Yugoslavya	76		27		21	88		
Bölgeler:								
Arap Ülkeleri	80		38		53	68		
Doğu Afrika	64		27		41	52		25
Batı Afrika	77		20		46	54		16

Tablo 2.2.'de görüldüğü üzere Hofstede'nin çalışması ülkelerin kültürel farklılıklarını tespit etmek amacıyla yöneliktir. Ülkelerin boyut bazında aldıkları puanlar incelendiğinde ABD bireyselliğin en yüksek olduğu ülke konumundayken, Avustralya ve İngiltere hemen arkasında yer almaktadır. Güç mesafesi boyutunda en yüksek puan Malezya'ya aitken en düşük puan Avustralya'dadır. Bu çalışma Avusturya ve Türkiye karşılaştırılmasını temel aldığından Hofstede'nin 6-Boyut modeli Avusturya ve Türkiye ülke kültürleri doğrultusunda aldıkları puanlar bazında güç mesafesi, bireysellik-toplumsallık, erillik-dişilik, belirsizlikten kaçınma, uzun vade-kısa vade, müsamaha-baskıcılık boyutlarında derinlemesine incelenmiştir.



Grafik 2.1. Türkiye ve Avusturya'nın kültürel değerlerden aldıkları puanlar

Grafik 2.1'e göre güç mesafesi boyutunda Avusturya 11 Türkiye 66 puan, bireysellik-toplumsallık boyutunda Avusturya 55 Türkiye 37 puan, erillik-dişilik boyutunda Avusturya 79 Türkiye 45 puan, belirsizlikten kaçınma boyutunda Avusturya 70 Türkiye 85 puan, uzun vade- kısa vade boyutunda Avusturya 60 Türkiye 46 puan, müsamaha-baskıcılık boyutunda Avusturya 63 Türkiye 49 puan almıştır. Ülkelerin aldıkları puanlar doğrultusunda kültürel değerleri boyutlar bazında ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

2.7.1. Güç Mesafesi

Güç mesafesi boyutu kültürden kültüre farklı ele alınan eşitsizlik kavramını tanımlar. Eşitsizlik güç, zenginlik, itibar gibi toplumdan topluma değişiklik gösteren alanlarda ortaya çıkar ve insanların kurum ve kuruluşlarda eşit olarak dağılmayan gücü kabul etme derecelerini ortaya çıkarır. Güç mesafesi boyutunda puanların yüksek oluşu, güç ve zenginlik eşitsizliklerine toplumda görmezden gelindiğinin bir kanıtıdır. Bunun tam tersi olan düşük puan ise, eşitlik, adalet kavramlarını önemseyen toplumları işaret eder (Hofstede, 2001). Avusturya bu boyutta çok düşük (11) skora sahiptir. Bunun anlamı ise, Avustralya yaşam biçiminin bağımsız olduğu, sadece uygun koşullarda hiyerarşik oldukları, eşit hakların var olduğu, üstlere (astlara) ulaşılabilirlik ve yönetsel olanakların varlığının mevcut olduğu yönündedir. Ayrıca, gücün dağıtıldığı ve yöneticilerin takım üyelerinin tecrübelerine güvendikleri, kontrolün pek sevilmediği ve iletişimin doğrudan ve paylaşımcı olarak sağlandığı söylenebilir. Türkiye bu boyutta yüksek (66) skora sahiptir. Bunun anlamı ise, Türk yaşam biçiminin hiyerarşik düzene sahip olduğu, üstlere (astlara) ulaşımın genellikle mümkün olmadığı, ideal patronun baba figüründe olduğu bir yapıdan söz edilebilir. Güç merkezdedir. İş görenlerden söylenenin yapılması beklenir. Kontrol beklenir ve yöneticilere karşı davranışlar resmidir. İletişim doğrudan değildir ve bilgi akışı seçicidir (www.geert-hofstede.com).

2.7.2. Bireysellik – toplumsallık

İkinci boyut ise bireyselliğe karşı toplumsallığı tanımlar. Bireyci yaklaşım kişilerin kendileri ve sadece çekirdek ailelerini önemseme halidir. Bireysel hak ve çıkarların her şeyin üzerinde olma halidir. Toplumsallık ise, insanların bir gruba sıkı sıkıya bağlı ve ait olma halidir. (Hofstede, 2001). ‘Ben’ ve ‘Biz’ kavramlarının öne sürüldüğü bu boyutta, bireysel kültüre sahip toplumlarda, kişilerin sadece kendilerine ve ailelerini koruyup kollamaları beklenirken, toplumsal kültüre sahip topluluklarda gruba ait olan birey grup çıkarını kişisel çıkarın önünde tutma eğilimindedir (www.geert-hofstede.com). Özen (1996), bu durumu organizasyonlar açısından sakıncalı görmektedir, çünkü *‘Bireyselliğin yüksek olduğu toplumlarda insanlar çalıştıkları*

örgütün başarısı ve iş ortamının koşullarından çok, kişisel ve ailesel mutluluklarını önemsemektedirler' şeklinde ifade eder. Hodgetts ve Luthans (1991), kültürler arası farklılıkları tespit etmeye çalışan Hofstede'nin çalışmalarında sosyo-ekonomik durumu yüksek olan ülkelerin, fakir ülkelere oranla daha bireysel olduğu saptanmıştır. Amerika, Avustralya ve İngiltere gibi bireyselliğin yüksek olduğu ülkelerde Protestan iş ahlakı gözlemlenir, bireysel inisiyatif kullanma düzeyi yüksektir. Endonezya, Pakistan gibi toplumsallığın yüksek olduğu ülkelerde ise grup kararı daha önemlidir. Benzer şekilde Oyserman, Coon ve Kimmelmier (2002), endüstrileşmiş ulus kategorisinde olan ABD, İngiltere ve Avustralya'nın bireyselci, gelişim sürecinde olan Afrika, Orta Doğu gibi bölgeler de ise toplulukçu kültürel yapı mevcuttur.

Avusturya 55 puan ile bireyselci bir toplumdur. Bireyler sadece kendileri ve ailelerini koruma eğilimindedirler. Yönetim kişilerin kendilerini yönetmesidir. Kişiler kendilerini toplumdaki diğer kişilerden bağımsız olarak nitelendirirler. Kendi istek ve hedefleri doğrultusunda davranırlar. Türkiye 37 puan ile toplumcu bir kültüre sahiptir. Bu 'Biz' kavramının 'Ben' kavramından daha önemli olduğunu gösterir. İnsanlar bir gruba (aile, kuruluş, örgüt) sıkı sıkıya bağlıdırlar. İletişim dolaylıdır ve grup uyumu devamlıdır, anlaşmazlıklardan sakınılır. İlişkiler ahlaksal temellidir ve toplumda bireylerarası olumlu ilişkiler örgütlerde olduğu gibi görev odaklı değildir. Güven ilişkisini kurmak adına zamana yatırım yapılır. Bir gruba ait olma ihtiyacı ve grup uyumunun devamlı olması isteği istenmeyen durumları da gündeme getirmektedir. Örneğin Nepotizm (adam kayırma) bu tür toplumlarda sıklıkla görülebilir (www.geert-hofstede.com). 50 ülke ve 3 bölgede yapılan bireysellik indeksinde Türkiye 37 puan ile genel ortalamanın (53) altında yer almıştır. Böylece, bu durum Türkiye'nin toplulukçu değerleri benimsediğini, ancak bireysel değerlere de uzak olmadığını bir göstergesidir.

2.7.3. Erillik – dişilik

Toplumsal değerlerde yarış ve başarı kavramlarına bakış açısı erilliğin yüksek ya da düşük olmasını gösterirken toplumsal ilişkilerin düzeyi, işe bakış açısı boş zamanı tanımlama şekilleri de yüksek ya da düşük dişiliği ifade etmektedir. Erillik skorunun

yüksek olması toplumun yarış, başarı gibi okulda başlayıp örgütsel yaşamda devam eden değerler ile hareket ettiğinin göstergesidir. Düşük dişilik skoru ise yüksek başarı anlayışından ziyade toplumsal ilişkilerin önemsizleşme halidir (www.geert-hofstede.com). Japonya ve Avusturya gibi erilliğin yüksek olduğu toplumlarda başarı, ün, kazanç ve rekabet çok fazla önemsizdir. Ancak, Norveç ve İsveç gibi ülkelerde ise düşük skoru iş birliği ve dostluk ortamına daha çok önem verildiğini göstermektedir (Hodgetts ve Luthans, 1991). Avusturya Türkiye karşılaştırmasına bakıldığında Avusturya 79 puanla erilliğin hâkim olduğu ve yüksek başarı anlayışına sahip bir toplum olarak görülmektedir. Eril ülkelerde insanlar ‘çalışmak için yaşa’ anlayışına sahiptirler. Ayrıca yöneticilerden kararlı olmalarını beklerler. Bu tür toplumlarda eşitlik, yarış ve performans vurgulanır. Türkiye 45 puan ile dişilik tarafındadır. Toplumdaki kişilerin birbirleri ile samimi olunması, fikir birliğinde bulunulması değerlidir ve desteklenir. Boş zaman Türkler için önemlidir; aile ve arkadaşların bir araya gelip eğlenmek için ayırdıkları zaman olarak görülmektedir (www.geert-hofstede.com).

2.7.4. Belirsizlikten kaçınma

Bu boyut, bilgi eksikliği ya da bilginin yeterince açık olmadığı durumlarda, değişimlerin aniden ve tahmin edilemez nitelikte ve dolayısıyla karışıklığın var olduğu durumlarda insanlarda beliren tedirginlik düzeyini belirler (Hofstede, 2001). Bir toplumun geleceği asla bilemeyeceği gerçeği ile başa çıkmasıdır; geleceği kontrol etmeli miyiz yoksa akışına mı bırakmalıyız? Sorularının kafalarda oluşturduğu karmaşa endişeyi beraberinde getirir ve bazı kültürler bu endişe ile başa çıkmayı öğrenmişlerdir bazıları da hala başa çıkmaya çalışmaktadır. Bu bağlamda Avusturya 70 puan ile belirsizlikten kaçınmayı tercih eden bir kültür olmuştur. Bu tip kültürlerde, kurallara hissi bir ihtiyaç vardır, vakit nakittir, sıkı çalışmaya karşı içsel bir dürtü mevcuttur, kesinlik ve dakiklik normdur. Güvenlik bireysel motivasyon için önemlidir. Ayrıca, kararlar alınırken dikkatli yapılmış analizler sonuçları göz önünde bulundurulur. Türkiye ise 85 puan ile toplumda hissedilen belirsizliği azaltmak için yoğun kanun ve kurallara ihtiyacı olan bir ülke konumundadır. Endişeyi en az düzeye indirmek için

insanlar daha çok ritüel kullanırlar (www.geert-hofstede.com). Genellikle dini kurallar ya da batıl inançlar olarak göze çarpabilmektedir.

Belirsizlikten kaçınma eğilimi yüksek olan Yunanistan, Portekiz ve İspanya gibi kültürlerde kuruluşlar daha formal yapıya sahiptir. Formal yapıda yazılı kuralların fazla olması, patronların risk almaktan yana olmamaları, iş gören sirkülasyonunun düşük olması da gözlerden kaçmamaktadır. Bunun aksine, Danimarka ve İsveç gibi belirsizlikten kaçınma eğiliminin düşük olduğu ülkelerde, daha az formal yapı mevcuttur. Bu durum yazılı kuralların azlığı, patronların risk alma eğilimlerinin olması ve iş gören devir hızının yüksek olması şeklinde açıklanabilir (Hodgetts ve Luthans, 1991).

2.7.5. Uzun vade – Kısa vade

Toplumların geleneksel değerlerine olan bakış açılarını ölçen bu boyutta, uzun vadeye dönük bir toplumun üyelerinin tutumlu, sabırlı ve geleceğe yatırım yapan değerlere sahip olmalarının yanı sıra kısa vadeye dönük bir toplumun üyeleri, şimdi ve buradaya ilişkin değerlere sahiptirler (Hofstede, 2001). Bu boyut her toplumun şimdi ve gelecekteki zorlukları ile baş ederken kendi geçmişlerinden ders alarak ve unutmuyarak geçmiş ile gelecek arasında sürekli bir bağ kurarlar. Bu bağlamda skoru düşük olan kuralcı toplumlar, nesillerdir saygı duyulan geleneklere bağlı iken skoru yüksek olan kültürlerde daha faydacı bir yaklaşım görülmektedir. Bu kültürler modern eğitimde tasarruf, tutumluluk ve gayret kavramlarını geleceğe hazırlama yolu olarak görürler. Bu durumda Avusturya 60 puanla pragmatik (faydacı) bir kültür olarak görülmektedir. Pragmatik yönelimli toplumlarda, insanlar gerçeğin duruma, şartlara ve zamana bağlı olduğuna inanırlar. Bu inançla birlikte değişen şartlara kolaylıkla uyum sağlama yetisine de sahiptirler. Bu tür toplumlar ekonomik birikim ve yatırıma karşı güçlü bir eğilim göstermektedirler. Türkiye ise ortalama bir puan (46) ile skalanın ortasındadır, bu yüzden Türk toplumu için baskın bir kültürel tercih tanımlanamamaktadırlar (www.geert-hofstede.com).

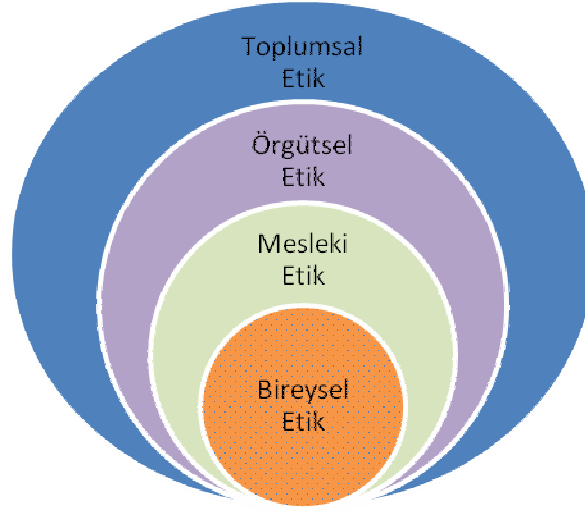
2.7.6. Müsamaha - Baskıcılık

Müsamaha (göz yumma), hayattan zevk alma ve eğlenme ile ilişkili olarak bir toplumun esas ve doğal insan dürtülerinin memnuniyetine kısmen izin verme halini temsil eder. Baskıcılık (dizginleme) ise, katı sosyal normlar yoluyla bir toplumun ihtiyaçların hazzını bastırmasını (ortadan kaldırmak) ve düzene sokmasını temsil eder. Bu boyut arzularını ve dürtülerini kontrol etmeye çalışan insanları tanımlarken kısmen zayıf kontrol müsamahayı, kısmen güçlü kontrol ise baskıcılığı temsil etmektedir. Bu sebeple kültürler, müsamahakâr ya da baskıcı olarak tanımlanırlar. Bu bağlamda Avusturya yüksek puan (63) ile müsamahakâr bir ülkedir. Dolayısıyla bu toplumdaki insanlar, genellikle hayatın tadına varma ve eğlenme konusunda istek ve dürtülerini gerçekleştirme eğilimindedirler. Bununla birlikte, boş zamanı yüksek derecede önemserler ve parayı istedikleri gibi harcarlar. Türkiye ise ortalama bir puanla (49), baskın kültürel tercih tespit edilemediğinden, bu boyutta tanımlanamaz (www.geert-hofstede.com).

Kültürlerarası farkların 6 boyut şeklinde belirlendiği, Türkiye ve Avusturya ülkelerinin de bu boyutlar çerçevesinde derinlemesine analizinin yapılması kadar önemli olan bir diğer konu ise bu araştırma kapsamına dâhil olan etik kavramı çerçevesinde iş etiğinin incelenmesidir.

2.8. İş Etiğinin Kavramsal Analizi

Etik standartların uygulandıkları alanları Ülgen ve Mirze (2004) toplumsal, örgütsel, mesleki ve bireysel olmak üzere en genelden özele doğru dört gruba ayırmıştır. Bu alanlar şekil 2.4’de gösterilmiştir:



Şekil 2.4. Etik standartların uygulandıkları alanlar
Kaynak: Ülgen ve Mirze (2004)

Toplumsal etik boyutu bireylerin var olduğu toplulukların norm ve değer yargıları doğrultusundaki etik ilkeleri içerir (Ülgen ve Mirze, 2004). Birey içinde bulunduğu toplumsal yapıya uygun davranmak ve davranışlarını düzenlemek zorundadır. Toplumsal etik boyutu göreceli bir kavram olup bir ülkede kabul gören işletme faaliyetlerinin diğer bir ülkede etik dışı veya kanuna aykırı olarak görülebilmesi buna örnek teşkil edebilir. Toplumsal etiğin oluşmasında toplumlara ait gelenek-göreneklerin yer alması kanunların da bu durumdan etkilenmesine sebep olmaktadır (Weiss, 1994).

Örgütsel etik boyutu örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi adına uyulması gereken ilkeleri içerir (Ülgen ve Mize, 2004). Bu etik ilkeler örgütlerin işleyişini ve kar etmesini sağlamak amacıyla belirlenir. Ancak örgüt içindeki iş görenlerin amaçları ile kurum amaçları aynı olmazsa bu ilkelere uyma noktasında sıkıntılar yaşanabilir: İş görenlerin kurum çıkarlarına zarar veren davranışları, birtakım baskılardan dolayı etik olmayan davranışların hiçe sayılması, iş görene etik dışı davranışta bulunması yönünde baskı yapılması veya kurumların tek amacının kar etmek olarak algılanması şeklinde örneklenebilir (Weiss, 1994).

Mesleki etik boyutu kişilerin mesleklerini icra ederken uymak zorunda oldukları belirli mesleki etik ilkeleri içerir (Ülgen ve Mize, 2004). Dünyanın her yerinde aynı

olan ve değişmeyen bu ilkeler (Kuçuradi, 1998) kişilerin dünya görüşlerinden, ideolojilerinden, dini inanışlarından, kültürlerinden bağımsızdır (Coşkun, 2010). Başka bir ifadeyle, mesleki etik ilkeler toplumsal kültür ve değerlerden sıyrılarak evrensel boyuttadırlar (TUSİAD, 2009). Bu ilkeler sayesinde hizmet idealleri korunarak meslek içi rekabet düzenlenmiş olur (Coşkun, 2010). Bu mesleki etik ilkeler ‘profesyonellik, hizmette sorumluluk, adalet, eşitlik, sağlıklı ve güvenli bir ortamın sağlanması, yolsuzluk yapmamak, dürüstlük, doğruluk, güven, tarafsızlık, mesleki bağlılık ve sürekli gelişme, saygı, kaynakların etkili kullanımı’ şeklinde sıralanabilir (Aydın, 2012).

Bireysel etik boyutu bireylerin karar alma sürecinde kendi değerleri ve vicdanları doğrultusunda başvurdukları etik ilkeleri içerir ( lgen ve Mirze, 2004). Bireyler bilinçli bir şekilde karar alırken davranışlarının temelini oluşturan bireysel etik ilkelerden yararlanırlar (Kılavuz, 2003). Bireylerin sosyal yaşamda karar mekanizmalarına başvurmak zorunda kalacakları durumlar, çalışmadan elde edilen bir başarıdan rahatsızlık duyup duymayacakları, tatil amaçlı hastalık izni alıp almayacakları, rüşvet alıp almayacakları, kanunları kişisel çıkar adına hiçe sayıp saymayacakları örnek olarak gösterilebilir (Weiss, 1994).

‘Gemisini kurtaran kaptan, yakalanmadığın sürece ne yaparsan yap’, ‘İş hayatında herkes kazık atar, dürüstlükle kim zengin olmuş bugüne kadar’, ‘Herkes yapıyor ben niye yapmayayım’ gibi söylemlere iş dünyasında rastlamak mümkündür. Bu ve benzeri yargıları benimsemiş insanlar için iş, sadece başarı, para ve k r demektir. Aslında, ticaret sadece kazanç değil, aynı zamanda topluma yapılan bir hizmettir. K r ise, hizmetin karşılığı ve hizmetin amacıdır, tek başına amaç olmamalıdır (Mc Hugh, 1992). İş hayatında yer alan örgütler, şirketler ve onların bünyelerinde yer alan insan gücünün amacı sadece başarı ve kazanç elde etmek değil aynı zamanda topluma da hizmet etmeyi kapsamalıdır. Bu kapsamda yapılan işlerin doğru, iyi, güzel, faydalı gibi boyutlar taşıması da iş etiği kavramını gündeme getirmektedir.

2.8.1. İş Etiği Kavramının Tanımı

İş etiği, bir kurumda iş görenlere neyin iyi veya kötü olduğu hususunda, onlara rehber olabilecek değerler ve ilkeler toplamıdır (Kanke, 2007). Benzer bir ifadeye göre ise, iş etiği, iş dünyasındaki eylemlere yön veren etik prensipler ve standartlar bütünüdür (Ferrell, Fraedrich ve Ferrell, 2005). William Shaw'e (1991) göre ise, iş etiği, iş yaşamında insan ilişkilerinin iyi-kötü, doğru-yanlış'a göre incelenmesidir (Shaw, 1991). Mc Hugh (1992) ise, iş etiğini, bütün ilişkilerde dürüstlük, güven, saygı çerçevesinde davranmak olarak tanımlamaktadır.

Zaman zaman iş etiği ile karışan iş ahlakını Gök (2008) görelî, toplumdan topluma değişen, gelenek, görenek, etnik köken ve dine göre uyulması gereken kurallar bütünü olarak tanımlarken; iş etiğinin, evrensel, herkes için geçerliliği olan, düşünmeye ve felsefeye dayalı davranış ilkelerini içerdiğini söylemektedir. İş etiği ve iş ahlakı kavramlarının aynı amaca hizmet ettiği konular da mevcuttur ve bu yüzden çoğu zaman birbirlerinin yerine kullanıldıkları görülmektedir. Ancak, çıkış noktası, içerik, referans, nitelik ve kapsam boyutlarında farklılık göstermektedir (Tablo 2.3):

Tablo 2.3. İş Etiği ile iş ahlakı arasındaki farklar

<i>İlişki Boyutlar</i>	<i>İş Etiği</i>	<i>İş Ahlakı</i>
Çıkış noktası	Düşünme ve felsefe	Din ve dinsel inançlar
İçerik	Evrensel normlar	Gelenek ve görenekler
Referans	Hukuk felsefesi	Ahlak felsefesi
Nitelik	Genel, herkes için geçerli	Toplumdan topluma değişken
Kapsamı	Kurallar bütününe kapsar	Davranış ilkelerini kapsar

Kaynak: Gök, 2008

Tablo 2.3 incelendiğinde İş etiği ve iş ahlakı arasındaki farkın öncelikle ortaya çıkış şekillerinde olduğu görülmektedir. Birinin temelini felsefe oluştururken diğerkini dinsel inançlar oluşturur. İş etiği evrensel normlarda hukuk felsefesini referans alırken iş ahlakı gelenek ve görenekler çerçevesinde ahlak felsefesini referans alır. İş etiği kurallar çerçevesinde herkes için aynı iken iş ahlakı davranış ilkelerine dayandığı için görecelidir.

2.8.2. İş etiğinin tarihsel gelişimi

İş etiği tarihi Hammurabi yasalarına kadar dayanmaktadır. Bu yasalar ile günümüz yasalarında açgözlülük, düzenbazlık gibi iş etiğine aykırı davranışları önlemek amacıyla çeşitli önlemler alınmaya çalışıldığı görülmektedir. Her dönem ve her yerde bu yasaları çiğnemeye çalışan insanların var olduğu ve olacağı gibi, bu durumdan rahatsız olan insanlar da mevcuttur. Dolayısıyla, iş ahlakının her zaman gündemde olması kaçınılmazdır (Özdemir, 2009). Özellikle orta çağda kanunlar dini temel aldığı için iş etiğinin de dinler açısından tarihsel süreci önemlidir. İş etiğinin dinler açısından tarihsel gelişimi üç temel din olan; Yahudilik, Hristiyanlık, İslamiyet açısından ele alınmıştır.

2.8.2.1. Dinler açısından tarihsel gelişim

Dünyanın oluşumundan bu güne kadar var olan resmi ve resmi olmayan dinler, toplumsal düzeni sağlayıcı ahlaki kural ve ilkelerinde belirlenmesinde etken olmuştur (Serter, 1997). Dinen yasak olan davranışlar iş etiğinde de yasaklı davranışlar listesinde yer almıştır. Topçu'nun (2015) ifade ettiği gibi, ortaya çıkışları ve amaçları açısından paralellik gösteren din, ahlak ve iş kavramları, insanların ahlakiliklerini arttıran kaynaklar olarak görülmektedir. Bunun yanında, din ve ahlak toplulukların yaşamında var olan değerleri daha iyiye taşımayı hedeflerler.

Üç temel dinden biri olan Yahudiliğin kutsal kitabı Tevrat'ta bahsi geçen 'On Emir', toplumsal ahlaki değerlerde istenmeyeni vurgulayıcı ve yasaklayıcıdır (Serter, 1997). Tevrat'ın içinde bulunan metinlerde gelir ve servet dağılımındaki adaletsizliklerinden olumsuz olarak bahsediliyor olmasına rağmen, kazanç biriktirmek etik dışı bir davranış olarak görülmemektedir (Arslan, 2001). Diğer taraftan Yahudilerin çok para sahibi olması dinen teşvik edilir: "Altın ve gümüş ayağın sağlam basmasını sağlar," "zenginlik ve güç kalbi coşturur", "dindar kişi parayı vücudundan çok sever, sevmelidir" (Omay, 2000).

Hristiyanların etik anlayışı Yahudi etik anlayışına kıyasla daha ılımlı olmasına rağmen benzer yanları da bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi, her iki din anlayışında da ahlaklı olmaya olan eğilim Tanrı korkusundan kaynaklanmakta olmasıdır (Serter, 1997). Hristiyan öğretisi ve kilisenin yoksulluğu yücelttiği göz önüne alındığında, yoksulluğu sayesinde cennete gitmeye çalışan Hristiyan ile altın ve gümüş toplamayı cennete gitmenin aracı olarak gören Yahudi arasındaki zihniyet farklılığının ekonomik boyuttaki etkisi de farklıdır. Nitekim Hristiyanlık kendine bağlı, çok dindar bir kişiyi rahip, keşiş (monk) yaparken, Yahudilik ise bu kişiyi akılcı (rationalist) bir iş adamı yapar (Omay, 2000). Hristiyan kiliseler ilk dönemlerde ticarete pek sıcak bakmamış olsalar da, zamanla ticari alış veriş insanları arası yardımlaşma olarak tanımlanmışlardır ve Yahudilik anlayışındaki ‘Bir Yahudi diğer Yahudi kardeşinden faiz alamazken, Yahudi olmayan birinden alabilir’ bakış açısının aksine, Hristiyan iş etiği, tüccarlara din ayrımı gözetmeden tüm insanlara karşı adil ve dürüst olmalarını öğütlemiştir. Bu bakış açısı ile Hristiyanlığın evrensel iş ahlakının temelini atılmasını sağlamıştır (Arslan, 2001). Hristiyanlık gibi İslam dini de tüm insanlara karşı adaleti ve dürüstlüğü önermektedir.

İslam dininde iman ve ibadetten sonra gelen etik (Özgener, 2004; Tümer ve Küçük, 2002), temel ilkelerini kutsal kitap olan ‘Kur’an-ı Kerim’den alır. Birçok filozofun İslam etiğine önemli katkıları olmuştur, bunlar arasında Gazali ve İbni Sina gibi felsefeciler yer almaktadır (Çağrı, 2000). “Hiçbir şeye zarar vermemek”, “Herkes faydalı olmak ve iyilik etmek” ilkeleri ile İslam ahlâk felsefesinin de evrensel iş etiğine katkı sağladığı söylenebilir (Özgener, 2004). Ayrıca, ticari faaliyetleri destekleyen İslamiyet, yine evrensel iş etiği ilkeleri dâhilinde tüm insanlara karşı dürüst ve ahlaklı olunması gerekliliğinden bahseder. Diğer yandan, Yahudilik ve Hristiyanlıktaki faize izin verilmeme durumu İslam dininde de geçerliliğini korumuştur (Arslan, 2001). İslam toplumlarında iş ahlakına verilen önemi Selçuklular ve Osmanlılar döneminde de görmek mümkündür, ticari alanı kontrol altına alan ‘ahilik’ teşkilatının (Şahin, 2010) iş ahlakına verilen değer sonucunda oluşmuş kurumsal bir yapı olduğu gözlerden kaçmamaktadır. Ahilik teşkilatında, bir kişinin meslek sahibi olabilmesi için yamaklık, çıraklık, kalfalık ve en son ustalık olmak üzere belli başlı aşamalardan İslami kurallar çerçevesinde geçmiş olması gerekirdi, dolayısıyla

çıraklıktan ustalık aşamasına kadar sağlanan hiyerarşik eğitimin iş hayatına ve iş ahlakına verilen değerin bir göstergesi olduğu söylenebilir (Tabakoğlu, 2008). Bununla birlikte, Kanuni Sultan Süleyman döneminde, Hollanda Büyükelçisinin Kralına yazdığı mektupta “*Onlarda muhteşem bir imparatorluğun kaynakları, zafere alışkanlık, savaşma yeteneği, sıkı çalışmaya dayanıklılık, tutumluluk, düzen ve disiplin, tedbir, bizde ise yaygın fakirlik, bazı kesimlerde lüks ve israf, tembellik ve eğitimsizlik. Öyleyse bu durumdan nasıl bir sonuç bekleyebiliriz ki*” ifadelerinde Osmanlının ilerlemesinin arka planında iş ahlakına verdiği değeri vurgulamaktadır (Şahin, 2010).

2.8.2.2. ABD’de iş etiğinin tarihsel gelişimi

1960 öncesi Amerika’ında iş etiğini ilgilendiren durumlar kilise, sinagog ve mescit liderleri tarafından yüksek sesle ifade edilirken dinsel öğretiler aracılığı ile belirlenmekteydi (Ferrell ve diğerleri 2005). 1960 sonrasında gündeme gelen ve bu tarihten sonra iş etiğine olan ilginin artarak devam ettiği görülmektedir. Akademik düzeyde iş etiği konulu yayınların başlatıldığı bu dönemde, 1921’de ilk kez üniversitelerde Borden ve Hopper’ın ‘Bankacılık ve İş Etiği’ isimli eserinin okutulması örnek gösterilebilir (Arslan, 2001). 1924 yılında Amerika’da International City Management Association (ICMA) aracılığı ile kamu yönetimi için etik ilkelerin temelleri atılmış ve 1938, 1952, 1969, 1976 ve 1987 yıllarında tekrar ele alınarak yaygın bir şekilde uygulanmıştır (Plant,1994). 1960’larda tüketimin artışı ile de bir takım organizasyonlar ve gruplar tüketici haklarını savunma yoluna gitmişlerdir. 1962 yılında ise, ABD’de Kennedy tarafından, tüketiciler için ‘Tüketici Haklarının Korunması’ ile ilgili dört maddelik (güvenlik, bilgilenme, seçme, temsil edilme ve seslerini duyurma hakkı) yasal bir bildirge yayınlanmıştır (Ferrell ve diğerleri 2005).

1970’li yıllarda büyük şirketlerin hileli finansal raporları, rüşvet gibi ahlaki olmayan durumlar sonucunda, iş etiği kavramı daha önemli hale gelmiştir. Ancak, ahlaki sorunları belirleme ve ahlaki karar verme sürecine yönelik yapılan çalışmalar çok başarılı olamamıştır. Teolojistler ve deontolojistler, iş etiğine temel oluşturabilecek birtakım dinsel ilkelerin işletmeler üzerinde kullanılabileceğini savunmuşlardır ve etik

yaklaşımlar ile felsefi analizi kullanarak iş etiği disiplini temelini atmaya çalışmışlardır. İş etiği sorunları için merkezler kurulmuş ve yapılan toplantılara işletme profesörleri, ilahiyatçılar, felsefeciler ve işadamları birlikte katılmışlardır (Ferrell ve diğerleri 2005)

1980’li yıllarla birlikte iş etiği kavramı daha da önem kazanmaya başlamıştır. Bu bağlamda 1980 ve sonrasında eğitim kurumları ve işletmelerde iş etiği eğitimi verilmeye başlanmıştır. Ayrıca, iş etiği merkezlerinde, yayınlar, kurslar, konferanslar ve seminerler düzenlenmiştir (Ferrell ve diğerleri 2005). Bu çalışmaların bir sonucu olarak, 1980’lerde ABD’de ‘Fortune 1000’deki büyük kuruluşların sadece %8’i etik bir koda sahipken, bu rakam 1985 yılında %77’ye ve 1990 yılında ise %93’e ulaşmıştır (Sacconi, 2000).

2.8.2.3. Avrupa’da iş etiğinin tarihsel gelişimi

Amerika’da durum böyle iken Avrupa’da meslek etiği 1900’lerde, sosyolojinin kurucusu olarak tanınan Durkheim tarafından yazılmış olan ‘Meslek Ahlakı’ adlı eseri ile gündeme gelmektedir. 19. yüzyılda sosyolojiye katkıları ile bilinen Auguste Comte, tüm insanların karşılıklı sevgi ve iyilik hisleri içinde olmaları gerektiğini savunan ahlakı temellendirirken sonrasında, Emile Durkheim, sosyal ödev ahlakı ile toplum ve fertleri ayırtırdı. Toplumun gerçekliği, kişilerin gerçekliğinden yücedir ve ahlakılığı oluşturan kişilerden ziyade toplumdur ve toplum ödevi emreder, kişi toplumun emrine uyarak ahlaklı davranmış olur (Topçu, 2015). Durkheim, kitabında, ekonominin ancak ahlak disiplini ile ayakta kalabileceğinden bahseder. Bu eser 1900 de yazılmasına rağmen ancak 1937 tarihinde yayımlanabilmiştir (Durkheim, 1962). Bu durum bile o yıllarda iş etiğinin çok da hissedilir bir konu olmadığını düşündürmektedir. Diğer yandan 1908-1915 arasında hızla gelişen teknoloji ile ortaya çıkan etik dışı durumları en aza indirmek için Büyük Britanya’da Scheffield Scientific School’da “ticaret etiği” dersleri verilmeye başlanmıştır (Arslan, 2001). Ayrıca, 1984’te İsviçre de bulunan Sant Gallen Üniversitesi’nde iş etiği platformu kurulmuştur (Gilbert, 1999).

1991’de İngiltere’de Oxford Üniversitesi’nde Profesör Jack Mahoney tarafından üç ayda bir yayınlanan “Business Ethics: A European Review” dergisinin basımı başlamıştır. 1995’te Fransa’da üç ayda bir çıkan “Review Ethique des Affaires” dergisi Fransızca olarak yayınlanmış, derginin İngilizce özetleri de basılmıştır. Aynı zamanda, “Journal of Business Ethics, Business Ethics Quarterly and International Journal of Value-Based Management” gibi Amerikan dergileri Avrupa’da oldukça popüler hale gelmiştir. Avrupa’da, Belçika Louvain Üniversitesi’ndeki Ekonomi ve Etik Merkezi (Centrum voor Economie en Ethiek) gibi iş etiğine yönelik çalışmalar yapan çok sayıda merkez kurulmuştur (Gilbert, 1999).

2.9. Eğitimde Etik

Eğitim insanoğlunu doğumundan ölüme kadar etkileyen ve ona yön veren bir süreçtir. Etik ise insanoğlunun yaşamı boyunca karşılaştığı ve karşılaşacağı olaylarda neyin iyi ve kötü olduğuna dair alacağı kararları etkileyen bir alandır. Dolayısıyla eğitim ve etik arasındaki ilişki çok belirgindir. Sokrates bunu ‘kendini tanı’ sözü ile ifade eder. Bu bağlamda, eğitim yaşam boyu devam eden kişinin kendini tanıma süreci olarak tanımlanabilir (Aydın, 2012). Benzer şekilde, Pieper (2012) etğin ve eğitimin içeriğinden dolayı öğretmenlik ve etik kavramlarının birbirlerine çok paralel olduğunu ifade eder. Çünkü ideal bir eğitimci sadece profesyonel öğretme becerileri ile değil aynı zamanda yaşam tarzı ile de öğrettiklerini yaşayan ve örnek teşkil eden ahlaki bir modeldir. Başka bir ifade ile Aydın (2012) öğretmenlik mesleğini sadece bilgi aktarmanın ötesinde yeni kuşaklara değerler kazandıran bir hedefinin olduğuna vurgu yaparak öğretmenlerin eğitim sürecinde öğrencilere kazandıracakları değerleri yönlendirecek olan kılavuzun mesleki etik ilkeler olduğunu ifade eder. Mesleki etik ilkeler doğrultusunda (Strike ve Soltis, 1998) eğitimciler yüksek etik standartlara bağlı olma bilincindedirler. Örneğin, öğrenciye bağlılık ilkesi ile öğrencilerinin potansiyellerini fark etmeleri ve bunları geliştirmelerine yardımcı olurlar. Ayrıca, mesleğe bağlılık ilkesi ile profesyonel hizmet ve yüksek idealler gerçekleştirme arzusuyla halkın güvenini kazanırlar. Mesleğe ve öğrenciye bağlılık ilkelerine ek olarak, Aydın (2012) profesyonellik, hizmette sorumluluk, adalet, eşitlik, sağlıklı ve

güvenli bir ortamın sağlanması, yolsuzluk yapmamak, dürüstlük, doğruluk, güven, tarafsızlık, sürekli gelişme, saygı, kaynakların etkili kullanımı sıralanabilir. Bu ilkelere sıkı sıkıya bağlı olan eğitimciler (Aydın, 2016) bu sayede meslek saygınlıklarını ve topluma sunulan hizmet kalitesini üstlere taşıyarak toplumsal refaha katkı sağlamış olurlar.

Bu bağlamda, Amerikan Ulusal Eğitim Derneği (National Education Association) tarafından 1975 yılında kabul edilen Eğitim Profesyonellerinin Etik Kodlarının ilk iki cümlesi ‘Her insanın değerli ve kutsal olduğuna inanan eğitimci, gerçeğin peşinden koşmanın çok önemli olduğunun, mükemmellik için çaba gösterilmesi gerektiğinin farkındadır. Bu hedeflerin temeli öğrenme ve öğretme özgürlüğünün korunması ve eğitimde fırsat eşitliğinin herkes için güvence altına alınmış olmasıdır’ şeklindedir (Strike ve Solti, 1998). İnsan ile uğraşan, onun yetişmesini sağlayan öğretmenlerin de uyması gereken etik kurallar bulunmaktadır. Kavramsal boyutta incelendiğinde etik kurallar daha çok işletmelerde iş etiği olarak ifadelendirilirken eğitim kurumlarında mesleki etik olarak da görülmektedir. Din, dil, kültür, zaman farklılaşsa bile iş etiğine bakış açısı benzer olabilmektedir. Çünkü iş hayatı ister kamu kurumu olsun ister özel sektör olsun insandan oluşmaktadır ve insanlar benzer davranışlar gösterme eğilimindedirler. İktisattaki büyük sayılar kanununda olduğu gibi istisnalar hariç herkes benzer olaylar karşısında benzer davranışlar gösterir. Toplumsal, örgütsel, mesleki ve bireysel etik kategorileri arasında, dünyanın her yerinde mutlak ve aynı olan mesleki etik ilkeleri (profesyonellik, hizmette sorumluluk, adalet, eşitlik, sağlıklı ve güvenli bir ortamın sağlanması, yolsuzluk yapmamak, dürüstlük, doğruluk, güven, tarafsızlık, sürekli gelişme, saygı, kaynakların etkili kullanımı) ile işletmelerin etik kuralları olan iş etiği ilkelerinde de oldukça benzer ifadeler mevcuttur. Bu durumda, dünyanın neresinde olursa olsun öğretmenlerin benzer iş etiği tutum ve davranışlara sahip olması beklenir.

2.10. İlgili Araştırmalar

2.10.1. İş etiği araştırmaları

Alan yazında yapılan araştırmalar sonucunda eğitimde iş etiği konusunda yapılan çalışmalar genelde kuramsal çerçevede kalmıştır. Değişkenlere dönük yapılan çalışmalar sınırlı sayıdadır. Aşağıda gerek nicel gerek nitel anlamda yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

Nurmakhmatuly (2009), doktora tezinde: Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan, Türkmenistan ve Türkiye’de kamu ve özel sektör işletmelerindeki yöneticilerin iş etiği ve bireyselliğe ilişkin tutum ve davranışlarını ortaya koymayı amaçlamıştır. Elde edilen başlıca sonuç, çalışma kapsamına alınan farklı kültürlerden gelen yöneticilerin iş etiğine ilişkin tutumlarının birbirlerinden farklı olduğudur. Özellikle, iş etiğine yönelik ahlaki duyarsızlık düzeyi yüksek olan ve ekonomileri zayıf olan Kırgızistan ve Özbekistan; orta derecede duyarlı olan Kazakistan ve Türkmenistan’dan, ayrıca daha duyarlı olan Azerbaycan ve Türkiye’den önemli ölçüde farklılaştığı saptanmıştır. Azerbaycan ve Özbekistan daha bireyselci, Kazakistan ve Kırgızistan orta derecede bireyselci, Türkmenistan ve Türkiye (Hofstede’in 1980 verilerine göre) ise daha toplulukçu bir kültüre sahip oldukları saptanmıştır. Bireysellik, insanların sadece kendilerini ve yakın çevrelerini kollama eğiliminde oldukları ülkelerde görülür. Hofstede, gelişmiş ülkelerde bireyselliğin ön plana çıktığını, fakir ülkelerde ise toplulukçuluğun yaygın olduğunu saptamıştır.

Manolova (2011), doktora tezi Türkiye ve Moldova’daki kamu ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin topluma, okula, mesleğe, meslektaşlara, öğrencilere ve velilere yönelik mesleki etik ilkeleri benimseme ve uygulama durumlarına ilişkin görüşlerini saptamak ve karşılaştırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Türkiye ve Moldova’daki kamu okullarında görev yapmakta olan ilköğretim öğretmenlerinin mesleki etik ilkelere ilişkin görüşlerinin yordanmasında ülke, cinsiyet, öğrenim düzeyi, branş ve kıdemin önemli yordayıcı olduğu belirlenmiştir.

Yücel ve Çiftçi (2012) çalışmalarında geliştirdikleri “iş etiğine uygun tutum ve davranışlar” ölçeğini kullanarak bir kamu yükseköğretim kurumunda iş etiği davranış algısını incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın sonucunda, araştırmaya katılan çalışanların iş etiğine yönelik davranış algılarının olumlu yönde olduğunu saptamışlardır. Ayrıca bu algılamada çalışanların demografik özelliklerinden yaş, eğitim düzeyi, medeni durum açısından anlamlı farklılıkların olduğu, cinsiyet, görev süresi ve gelir düzeyi açısından ise anlamlı farklılıkların olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Erdemli (2015), yüksek lisans tezinde, öğretmenlerin işten geri çekilme davranışları ve çalışma etiği (çalışma odaklılık ve haz odaklılık boyutları) ilişkisini araştırmıştır. Öğretmenler ve okul yöneticileri çalışma etiği kapsamında püritan etik değerleri benimsemektedirler. Öğretmenlerin çalışma odaklılık değerlerine karşı sahip oldukları algı yüksek düzeydedir. Okul yöneticilerinin de benzer şekilde çalışma odaklılık değer algıları yüksek düzeyde bulunmaktadır. Haz odaklılık boyutuna ilişkin öğretmen ve yönetici algıları düşük düzeydedir.

Özer (2015), yüksek lisans tezinde devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine etki eden iş etiği algısı ve demografik özellikler gibi faktörlerin belirlenmesini ve iş etiği algıları ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlamıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre demografik özelliklerden biri olan idari pozisyon ile genel iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Akademisyenlerin girişimci olmaları, olumsuz özellikleri ve genel mesleki iş etikleri; devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışmalarına göre farklılaşmadığı görülmektedir.

Ülkü (2014) yüksek lisans tezinde sınıf öğretmenlerinin iş etiği algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Gaziantep il merkezinde 2013-2014 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan 404 sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu araştırmanın sonunda öğretmenlerin sahip oldukları iş etiğinin alt boyutlarından “görev bilinci” “mesleki yükümlülük”, “erdemlilik” ve “ahlaki düşünce” boyutları, onların örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin genel ortalamasını anlamlı ve pozitif şekilde yordadığı bulunmuştur.

III. BÖLÜM

3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırmanın yapıldığı evren ve örneklem, araştırmada kullanılan ölçme araçları, verilerin toplanması ve toplanan verilerin çözümleme teknikleri ile ilgili bilgiler sunulmuştur.

3.1. Araştırma Modeli

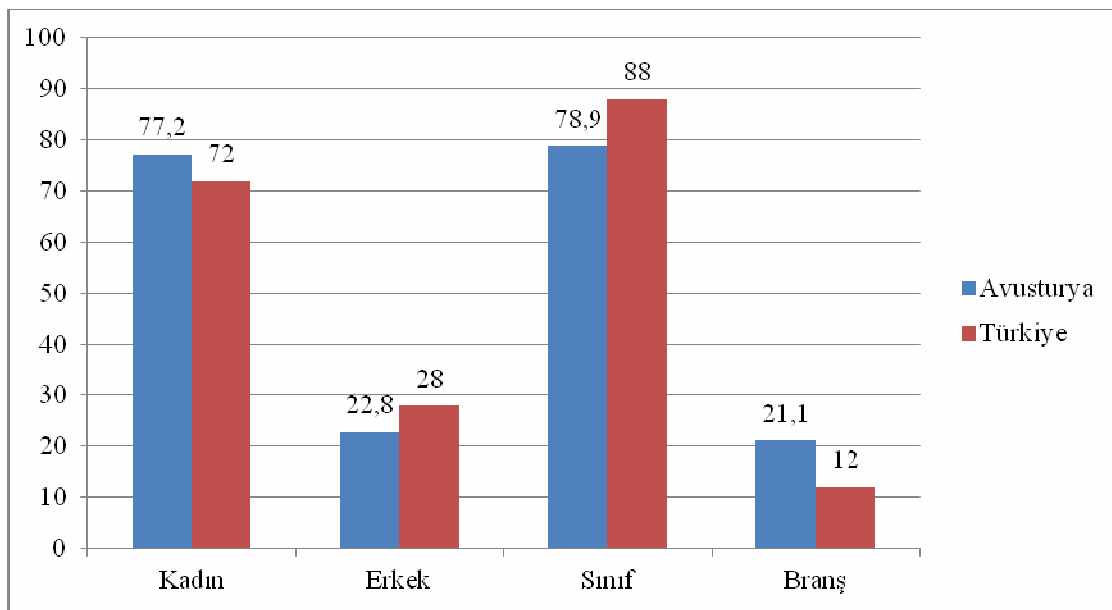
Araştırmada model olarak Türkiye ve Avusturya'daki ilkokullarda görev yapmakta olan sınıf ve branş öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algılarını ve bu algıları arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla betimsel tarama araştırma yöntemlerinden karşılaştırmalı ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Tarama modeli, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. Araştırmanın modeli genel tarama modelleri içerisinde; değişkenlerin tek tek, tür ya da miktar olarak oluşumlarının belirlenmesi amacıyla yapılan iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan ilişkisel tarama modelidir (Karasar, 2013).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Bolu ili Merkez ilçesinde 2016-2017 eğitim öğretim yılında Bolu'da Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilkokullarda görev yapan 200

gönüllü Türk öğretmen ile Viyana’da Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilkokullarda görev yapan 57 gönüllü Avusturyalı öğretmen oluşturmaktadır.

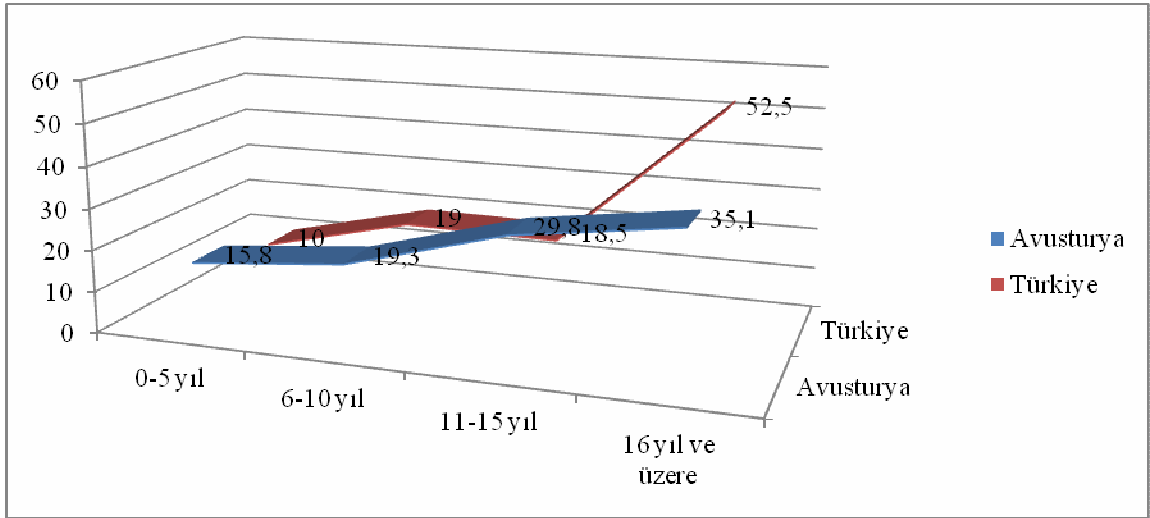
Araştırmada seçilen demografik değişkenler; cinsiyet, branş, çalışma süresi şeklindedir. Bu değişkenlere göre araştırmaya katılan öğretmenlerin dağılımı aşağıdaki grafiklerde verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet ve branş değişkenlerine göre dağılımı Grafik 3.1’de verilmiştir.



Grafik 3.1. Katılımcıların cinsiyet ve branş değişkenlerine göre dağılımları

Grafik 3.1 incelendiğinde çalışmaya katılan Türk öğretmenlerin %72’si kadın, %28’i erkek; %88’i sınıf öğretmeni, %12’si branş öğretmenidir. Çalışmaya katılan Avusturyalı öğretmenlerin %77,2’si kadın, %22,8’i erkek; %78,9’u sınıf öğretmeni, %21,1’i branş öğretmenidir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma süresi değişkenine göre dağılımı aşağıda grafikte verilmiştir.



Grafik 3.2. Katılımcıların çalışma süresi değişkenine göre dağılımları

Grafik 3.2 incelendiğinde Türk katılımcıların çalışma deneyimleri %19'u 0-5 yıl, %19'u 6-10 yıl arası, %18,5'i 11-15 yıl arası, %52,5'i 16 yıl ve üzeri iken, Avusturyalı katılımcıların çalışma deneyimleri ise %15,8'i 0-5 yıl, %19,3'ü 6-10 yıl arası, %29,8'i 11-15 yıl arası, %35,1'i 16 yıl ve üzerindedir.

3.3. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Araştırmada İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı Ölçeği kullanılmıştır. İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı Ölçeğinin (Ek 2), kullanım izni için Recep Yücel ve Gamze Ebru Çiftçi'den mail yoluyla izin (Ek 5) alınmıştır. Ölçeğin Bolu ili merkez ilçesindeki ilkokullarda uygulanması için Bolu Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izin alınmıştır (Ek 4).

Araştırmada kullanılan ölçek, 2016-2017 eğitim öğretim yılında Türkiye Bolu ili merkez ilçesinde 200 öğretmen ve Avusturya Viyana ilinde 57 öğretmene araştırmanın amacı anlatılarak uygulanmıştır. Araştırmaya başlanmadan önce A.İ.B.Ü Sosyal Bilimlerde İnsan Davranışları Etik Kurulundan gerekli izinler alınmıştır.

Öğretmen çalışma grubuna ait demografik özellikleri (cinsiyet, branş, çalışma süresi) belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından bir form hazırlanmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin iş etiği algılarını belirlemek amacıyla Yücel ve Çiftçi (2012) tarafından geliştirilen İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Yücel ve Çiftçi (2012) Ölçek geliştirilirken, iki ayrı ölçekten yararlanmıştır. Yararlanılan ölçeklerden ilki, “Çok Boyutlu İş Etiği Profili Ölçeği” (Multidimensional Work Ethic Profile, MWEP), Miller, Woehr ve Hudspeth (2002) tarafından geliştirilmiş 7 boyutlu 53 maddelik ölçektir. Diğerisi ise Neumann ve Reichel (1979) tarafından geliştirilen “İş Etiğine Yönelik Tutumlar” (Attitude Towards Business Ethics Questionnaire, ATBEQ) ölçeğidir. Ölçeğin iç tutarlılığı ve güvenirliği için araştırmaya geçmeden önce 30 kişilik iş gören gurubuna anket formu birebir görüşmeler neticesinde uygulanmıştır. Ayrıca form, bu konuda bilimsel yeterliliğe sahip olduğu düşünülen bir akademisyenin bilgisine de başvurulup gerekli düzenlemeler yapılarak tamamlanmıştır. Ön gruptan elde edilen verilerinin istatistiki değerlendirmesi sonucunda Cronbach’s alpha katsayısı 0,863 bulunmuştur. Yücel ve Çiftçi’nin (2012) ölçeği tek boyutlu olup 30 maddeden oluşmaktadır. Bu çalışmada ölçek Türkçe olmasına rağmen yapı geçerliliğinin test edilmemiş olması ve işletmelerde kullanılması sebebiyle ölçeğin yapı geçerliliği test edilmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması için Açıklayıcı Faktör Analizleri (AFA) yapılmıştır. Büyüköztürk’e (2005) göre, yapı geçerliği ölçeğin ölçülmek istenen davranış bağlamında soyut bir kavramı (faktörü) doğru bir şekilde ölçebilme derecesini gösterir. Bu kapsamda AFA aynı yapıyı ya da niteliği ölçen değişkenleri bir araya toplayarak ölçmeyi az sayıda faktör ile açıklamayı amaçlayan bir istatistiksel tekniktir.

İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı Ölçeğinin tüm çalışanlara yönelik olması ayrıca öğretmenlere yönelik olmaması sebebiyle yapı geçerliliğini test etmek için AFA (Açıklayıcı Faktör Analizi) testi yapılmıştır.

Geçerlik işlemleri için öncelikle maddeler arasındaki gruplaşmaları (faktör) belirlemek amacıyla faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizleri sürecinde

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Test of Sphericity değerleri belirlenmiş; temel bileşenler analizi gerçekleştirilmiş son olarak da dik döndürme (varimax rotation) işlemleri yapılmıştır.

Tablo 3.1. KMO and Bartlett's testi değerleri Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği		,877
	Ki-kare Değeri	2740,13
Bartlett's Test of Sphericity	S. Derecesi (df)	136
	p	,000

Tablo 3.1 incelendiğinde Temel Bileşenler Analizinde KMO değeri .877 bulunmuştur. KMO testi, kısmi korelasyonların küçük olup olmadığını, dağılımın faktör analizi için yeterli olup olmadığını test etmektedir. Kaiser bulunan değer 1'e yaklaştıkça mükemmel, 0.50'nin altında ise kabul edilemez (0.90'larda mükemmel, 0.80'lerde çok iyi, 0.70'lerde ve 0.60'larda vasat, 0.50'lerde kötü) olduğunu belirtmektedir (Tavşancıl, 2010). Bu araştırmada KMO değeri çok iyi düzeyde bulunmuştur. Bartlett's testi sonucu ise 2740,13 ($p<.000$) bulunmuştur. Bartlett's Test of Sphericity değerlerinin anlamlılığı da verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldikleri hipotezini destekler niteliktedir.

Faktör analizlerinde elde edilen yük değeri, bir maddenin tanımlanacak olan bir alt boyutta (faktörde) yer alıp almamasında kullanılan kritik değeridir ve maddenin söz konusu faktörle olan ilişkisini gösterir. Yük değerinin yüksek olması ilgili maddenin söz konusu faktör altında yer aldığını gösteren bir değerdir. Belli bir grup madde bir faktörün altında yüksek yük değeri ile bulunuyorsa, bu maddeler ilgili faktörü tanımlayan/ölçen maddeler olarak yorumlanabilirler. Genellikle bir maddenin yük değerinin 0.45 ve daha yüksek olması beklenirse de bu değer 0.30'a kadar indirgenmesi kabul görmektedir. Bu araştırmada faktör yükü alt kesme noktası 0.50 kabul edilmiştir. Faktör yapılarının belirlenmesi amacıyla kullanılabilecek farklı teknikler bulunmakla birlikte temel bileşenler analizi (Principal Component Analysis) literatürde çok sık kullanılan yöntem olarak göze çarpmaktadır (Otrar ve Arın, 2015).

Yapılan analiz sonucunda KMO Testi değeri .877, Bartlett Sphericity testi değeri 2740,13 ($p<.000$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, verilerin faktör analizi için uygun

olduğunu göstermiştir. KMO değerleri, örneklem büyüklüğünün ve elde edilen verilerin seçilen analiz için uygun ve yeterli olduğunu (,877) Bartlett's değerlerinin anlamlılığı da ($p<.000$) verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldikleri hipotezini destekler niteliktedir. Ölçeğin alt boyutlarının öz değerleri ve açıkladıkları varyans yüzdeleri Tablo 3.5'de verilmiştir.

Tablo 3.2. Ölçeğin alt boyutlarının öz değerleri ve açıkladıkları varyans yüzdeleri

Faktör	Başlangıç Özdeğerleri			Toplam Faktör Yükleri		
	Toplam	Varyans %	Kümülativ %	Total	Varyans %	Kümülativ %
1	8,47	28,21	28,22	6,57	21,89	21,89
2	2,26	35,75	35,75	4,16	13,86	35,75

Tablo 3.2 incelendiğinde AFA sonucunda ölçeğin öz değeri 1'den büyük iki alt boyuttan oluştuğu, birinci alt boyutun toplam varyansın %28,21'ini ve ikinci alt boyutun %35,75'ini açıkladığı tespit edilmiştir. İki alt boyut ölçekteki toplam varyansın %35,75'ini açıklamaktadır. Ölçeğin faktör yük değerleri Tablo 3.3'de verilmiştir.

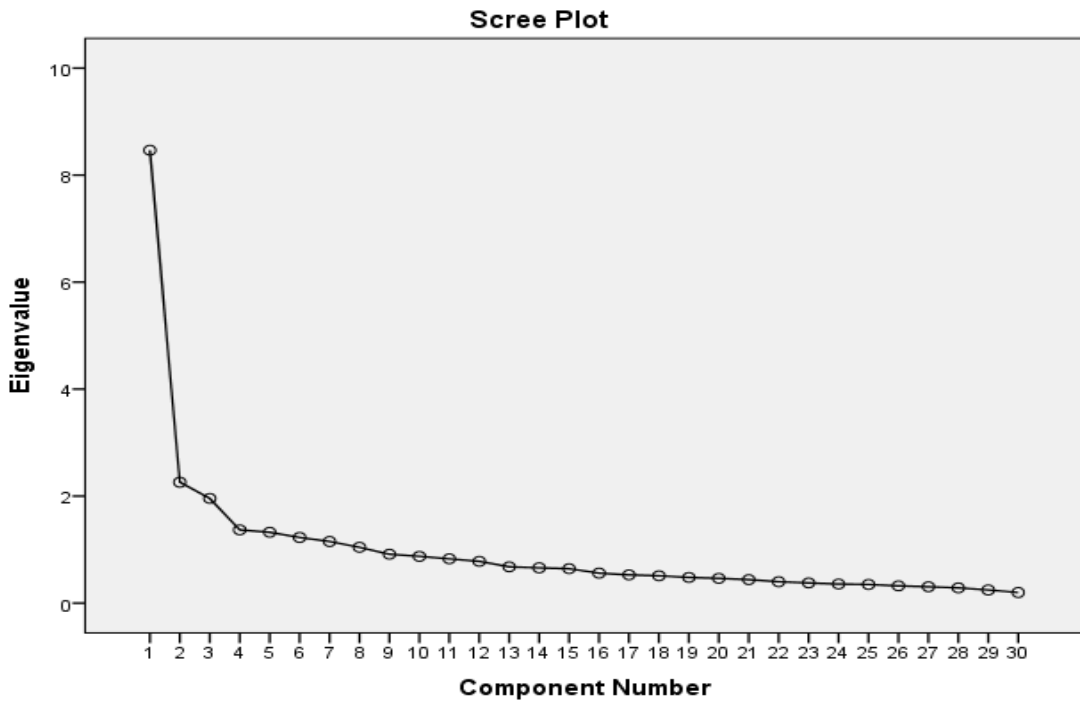
Tablo 3.3. Faktör analizi sonrası dönüştürülmüş bileşenler matrisi

Madde No	Alt Boyutlar	
	Bireysel	Örgütsel
S1		,628
S2		,738
S3		,639
S4	,518	
S5	,610	
S6	,576	
S7	,528	
S8	,726	
S9	,724	
S10	,813	
S11	,633	
S12	,677	
S13		,617
S14		,559
S15	,714	
S16	,618	
S17		,509

Faktör yük değerinin ,45 ya da daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüttür (Büyüköztürk, 2007). Tablo 3.3'de ölçeğin faktör yük değerlerinin ,509 ile ,813 arasında değiştiği görülmektedir. Faktör yük değeri ,45'in altında olan ve her iki boyutta

da yer alan maddeler çıkartılmıştır. Bunun sonucunda ölçeğin 2 boyutlu olduğu ve 17 maddeden oluştuğu faktör analizi sonucunda görülmüştür.

İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı Ölçeği, birinci boyuttaki 11 madde de geçen “işsiz bir yaşantıyı tercih ederim, çalışmamın tek amacı para kazanmaktır “Bireysel” olarak ve ikinci boyuttaki 6 madde de geçen “ahlaki değerlerin iş dünyasıyla ilgisi yoktur, bir kurumun tek amacı kar etmektir”” gibi maddelere göre de “Örgütsel” olarak isimlendirilen iki alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci boyut 11 ve ikinci boyut 6 maddeden oluşmaktadır. Comrey ve Lee’ye (1992) göre Varimax rotasyonu sonunda elde edilen faktör yükleri; “0.320-0.449 arası=kötü”, “0.450-0.549 arası=normal”, 0.550-0.620 arası=iyi”, “0.630-0.700 arası=çok iyi” ve “0.700 üzeri=mükemmel” olarak kabul edilmektedir (Tekin ve Yaman, 2008). Bu açıklamaya göre bu çalışmada 3 madde normal, 6 madde iyi, 3 madde çok iyi ve 5 madde mükemmel kabul edilebilir.



Şekil 3.1. İş görenin iş etiği tutum ve davranış algısı ölçeği öz değer çizgi grafiği

Şekil 3.1 incelendiğinde ölçeğin iki boyutlu olduğu açımlayıcı faktör analizi sonuçlarında olduğu gibi gözlenmektedir. Aşağıda Tablo 3.4’de faktör analizi sonrasında belirlenen alt boyutlar ve her bir alt boyuttaki maddeler gösterilmiştir.

Tablo 3.4. Faktör analizi sonucunda belirlenen alt boyutlar ve bu boyutlardan yük alan maddeler

Faktör	Madde Sayısı	Maddelerin Numaraları
1 Bireysel	11	4,5,6,7,8,9,10,11,12,15,16
2 Örgütsel	6	1,2,3,13,14,17

Bu araştırmada kullanılan İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı Ölçeği'nin güvenirlik çalışması araştırmacı tarafından yapılmıştır. Ayrıca, ölçeğin güvenirliğini belirlemek için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısına bakılmıştır. Ölçek maddelerine verilecek cevapların üç veya daha fazla olması durumunda Cronbach α katsayısı kullanılır. Cronbach α güvenirlik katsayısının .70 ve daha yüksek olması, test puanlarının güvenirliği için yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2005). Alan yazında bazı araştırmacılar alpha katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütünü aşağıda verilen şekilde olduğunu belirtmektedirler (Kalaycı, 2008; Özdamar, 2013).

Cronbach Alpha değeri;

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirliktedir.

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirliktedir.

Tablo 3.5'de ölçeğin her bir boyutu ve toplam puanı için elde edilen Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları gösterilmiştir.

Tablo 3.5. Ölçeğin toplamı ve alt boyutlarına ilişkin güvenirlik katsayıları

Ölçeğin Boyutları	Cronbach Alpha(α)
Bireysel	,828
Örgütsel	,694
TOPLAM	,846

Tablo 3.5'e göre ölçeğin toplamının ve alt boyutlarının güvenirlik düzeyleri incelendiğinde iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach Alpha değeri toplamda .84, alt boyutlardan bireysel için .83, örgütsel için .69 olduğu görülmektedir. Bu araştırmada kullanılan İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı Ölçeğinin güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma kültürlerarası bir araştırma olduğundan veri toplama aracındaki ifadeler Almancaya çevrilmiştir ve bu haliyle Avusturya'ya gönderilmiştir.

Esas ölçek tek boyut olmasına rağmen AFA sonuçlarına göre iki boyutlu bulunmuştur. Bu sebeple ilgili literatür yeniden gözden geçirilmiştir. Hofstede'nin (1980) 40 ve üzeri ülkede yaptığı araştırmada kültürlerarası farklılıkların 6 boyut (güç mesafesi, bireysellik-toplumsallık, erilik-dişilik, belirsizlikten kaçınma, uzun vade-kısa vade, müsamaha-baskıcılık) üzerinde farklılaştığını tespit etti. Ülgen ve Mirze (2004) etik standartların uygulandıkları alanları bireysel etik, mesleki etik, örgütsel etik ve toplumsal etik olarak 4 gruba ayırmıştır. Weiss (1994) iş etiğini bireysel, örgütsel, toplumsal ve uluslararası etik olarak sınıflandırmıştır. Bahsi geçen literatür ile ilişki kurulduğunda iki boyutlu olması doğrulanmıştır. Bu çalışmanın kapsam geçerliliğini de sağlamaktadır. Ölçeğin Türkçe olması ve literatür ile doğrulanması sebebiyle doğrulayıcı faktör analizine gerek duyulmamıştır.

3.4. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Alt problemler doğrultusunda hangi analizlerin uygulanacağını belirlemek için verilerin dağılım normalliği Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiştir ve normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir ($p < .05$) (Ek 7). Bu doğrultuda araştırmada iş görenin iş etiği algı düzeyleri için standart sapma ve ortalama, ülkeler arasındaki karşılaştırmalarda ise Mann Whitney U ve çoklu karşılaştırmalarda Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Çalışma verilerinin analizinde anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış algılarını ölçen bu ölçekten alınan puanlar 1'e yaklaşıyorsa iş etiği tutum ve davranış algıları olumlu yönde, 5'e yaklaşıyorsa olumsuz yöndedir.

IV. BÖLÜM

4. Bulgular, Yorumlar ve Tartışma

Bu bölümde alt problemlere ilişkin bulgular, yorumlar ve tartışma yer almaktadır.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgu, Yorumlar ve Tartışma

Birinci alt problem ‘Türk ve Avusturyalı öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algıları ne düzeydedir?’ şeklindedir. Araştırmaya katılan ve ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algılarına yönelik ölçeğin alt boyutlar bazında aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Türk ve Avusturyalı öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algısına yönelik bulgular

Ülke	Ölçek ve boyutları	N	$\bar{x}$	SD
Türkiye	Bireysel	200	1,99	0,62
	Örgütsel		1,74	0,62
	Toplam		1,90	0,54
Avusturya	Bireysel	57	2,03	0,51
	Örgütsel		2,01	0,55
	Toplam		2,02	0,47

Tablo 4.1 sonuçlarına göre, Türk öğretmenlerin algıları bireysel boyutta ($\bar{x}$ =1,99) ve toplam ölçek puanında ($\bar{x}$ =1,90) ‘katılmıyorum’ iken örgütsel boyutta ($\bar{x}$ =1,74) ‘hiç katılmıyorum’ düzeyindedir. Bununla birlikte Avusturyalı öğretmenlerin algıları bireysel boyutta ($\bar{x}$ =2,03), örgütsel boyutta ($\bar{x}$ =2,01) ve toplam ölçek puanında ($\bar{x}$ =2,02) ‘katılmıyorum’ düzeyindedir. Dolayısıyla, Türk öğretmenlerin örgütsel alt

boyut haricinde, Türk ve Avusturyalı öğretmenlerin tüm alt boyutlarda iş etiği tutum ve davranış algıları ‘katılmıyorum’ düzeyindedir.

Araştırma sonuçlarına göre hem Türk hem de Avusturyalı öğretmenlerinin iş etiğine yönelik algı puanlarının birbirine çok yakın olduğu ve iş etiği tutum ve davranış algılarının aldıkları ölçek puanına göre yüksek düzeyde bulunması sebebiyle iş etiğine karşı hassas oldukları belirlenmiştir. İlgili literatür incelendiğinde, Ülgen ve Mirze’ye göre (2004) bireysel etik boyut bireylerin karar alma sürecinde kendi değerleri ve vicdanları doğrultusunda başvurdukları etik ilkeleri, örgütsel etik boyut ise örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi adına uyulması gereken ilkeleri ve mesleki etik boyut için kişilerin mesleklerini icra ederken uymak zorunda oldukları ilkeleri içerir. Bu bağlamda, ölçek alt boyutlarından olan bireysel alt boyutta öğretmenlerin bireysel etik ilkelerine (İşsiz bir yaşantıyı tercih etmem; Ailevi ve kişisel sorunlarımı işe yansıtmam; Çalışmamın tek amacı para kazanmak değildir, vb.), ölçek diğer alt boyutu olan örgütsel alt boyutta ise öğretmenlerin örgütsel etik ilkelerine (Ahlaki değerlerin iş dünyasıyla ilgisi vardır; Bir kurumun tek amacı kar etmek değildir, vb.) ilkelerine bağlı oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Türk öğretmenlerinin örgütsel alt boyuttaki iş etiği algılarının ‘hiç katılmıyorum’ düzeyde olması araştırmada kullanılan ölçeğin örgütsel alt boyutundaki maddeler bazında öğretmenlerin ‘kurumların kararlarını etik kurallara göre almaları gerektiğini, ahlaki değerlerin iş dünyası ile ilgisi olduğunu, bir kurumun tek amacının kar etmek olmadığını, çalışanların dinlenme saatlerini fazlaca uzatmalarının normal olmadığını ve çalışanların yaptıkları iş karşılığında hediyeler alamayacaklarını’ savunmalarının bir delili olarak yorumlanabilir. Benzer şekilde, Avusturyalı öğretmenlerin bu boyuttaki algısının ‘katılmıyorum’ düzeyinde olması, örgütsel alt boyuttaki iş etiği algılarının yüksek seviyede olduğunun bir göstergesidir şeklinde yorumlanabilir. Bununla birlikte, her iki ülkenin bireysel alt boyuttaki ve toplam ölçek puanındaki iş etiği algılarının ‘katılmıyorum’ düzeyinde olması, yine hem Türk hem Avusturyalı öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algısına yüksek düzeyde sahip olduklarını göstermektedir.

Literatür incelendiğinde, değer yargılarının kişiden kişiye değişkenlik gösterdiğini ifade eden öznelciler ve varoluşçuları içinde barındıran Öznellik Kuramı, değerlerin evrensel olmadığını, kültürden kültüre değiştiğini benimsemiş olan kültürel görecilerin geniş bir şekilde anlatıldığı Kültürel Görecilik Kuramı ve bireysel çıkar ile haz alma duygusunu her şeyin üzerinde tutan ve hedonizmi de içine alan Egoizm Kuramlarının aksine (Honer ve diğerleri 2003) bu çalışmada, Türk ve Avusturyalı öğretmenlerin iş etiği değer yargıları ve algılarının çok benzer olduğu, ülkeler arası iş etiğine bakış açısında kültürel farkın olmadığı ve kendi çıkarlarını ya da haz duygularını merkeze almadıkları görülmektedir. Dolayısıyla, Türk ve Avusturyalı öğretmenlerin, Honer'in (2003) ifade ettiği gibi akıl ve ilahi otoriteyi temel alan nesnelci yaklaşımda olduğu gibi etik değerlerin evrensel olduğu fikrine daha yakın oldukları şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca Bektaş ve Köseoğlu (2008), 2000'li yıllardan sonra tüm örgütlerde iş etiğinin temel standartlar olarak kabul edildiğini ifade etmektedir. Bu durum ile bulgu benzerlik göstermektedir.

Tablo 4.2. Türk ve Avusturyalı öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algısı ölçeğinin maddelerine ilişkin öğretmen algılarının aritmetik ortalamaları

Ülke	Boyut	İfade	$\bar{x}$	Ss
Türkiye	Bireysel	İşsiz bir yaşantıyı tercih ederim.	1,525	,879
		Çalışmamın tek amacı para kazanmaktır.	1,995	,979
		Çok çalışmaktan daima şikâyet ederim.	1,980	,982
		Çalışmadan elde ettiğim bir başarı veya terfiden rahatsız olmam.	1,805	1,101
		Emekliliğim gelse asla çalışmam.	2,470	1,243
		Daha çok boş zaman yaratan bir işi tercih ederim.	2,310	1,104
		Çok boş zamanım olduğunda kendimi daha iyi hissederim.	2,340	1,039
		Ailevi ve kişisel sorunlarımı işe yansıtabilirim.	2,090	,875
		Mesai saatleri içinde özel işlerimle uğraşmam beni rahatsız etmez.	1,630	,797
		Tatil amaçlı bazı zamanlarda hastalık izni alabilirim.	1,840	,969
		Kurum içinde çıkar çatışmaları olması bana normal gelir.	1,890	,939
	Kurumsal	Kurumlar kararlarını etik kurallara göre değil, ekonomik tutumlara göre almalıdır.	1,785	1,069
		Ahlaki değerlerin iş dünyasıyla ilgisi yoktur.	1,650	,949
		Bir kurumun tek amacı kar etmektir.	1,675	,912
		Çalışanların dinlenme saatlerini fazlaca uzatmaları normaldir.	1,635	,771
		Çalışanlar yaptıkları iş karşılığında hediyeler alabilir.	1,845	1,022
		Çalışma arkadaşları birbirlerinin özel hayatlarını merak eder.	1,860	1,017
Avusturya	Bireysel	İşsiz bir yaşantıyı tercih ederim.	1,438	,732
		Çalışmamın tek amacı para kazanmaktır.	1,859	,833
		Çok çalışmaktan daima şikâyet ederim.	1,964	,755
		Çalışmadan elde ettiğim bir başarı veya terfiden rahatsız olmam.	1,929	,979
		Emekliliğim gelse asla çalışmam.	2,298	1,179
		Daha çok boş zaman yaratan bir işi tercih ederim.	2,315	1,054
		Çok boş zamanım olduğunda kendimi daha iyi hissederim.	2,596	,979
		Ailevi ve kişisel sorunlarımı işe yansıtabilirim.	2,438	1,225
		Mesai saatleri içinde özel işlerimle uğraşmam beni rahatsız etmez.	1,964	,865
		Tatil amaçlı bazı zamanlarda hastalık izni alabilirim.	1,543	,780
		Kurum içinde çıkar çatışmaları olması bana normal gelir.	2,035	,981
	Kurumsal	Kurumlar kararlarını etik kurallara göre değil, ekonomik tutumlara göre almalıdır.	2,210	1,013
		Ahlaki değerlerin iş dünyasıyla ilgisi yoktur.	1,736	,973
		Bir kurumun tek amacı kar etmektir.	2,017	1,077
		Çalışanların dinlenme saatlerini fazlaca uzatmaları normaldir.	1,754	,871
		Çalışanlar yaptıkları iş karşılığında hediyeler alabilir.	1,894	,938
		Çalışma arkadaşları birbirlerinin özel hayatlarını merak eder.	2,473	1,087

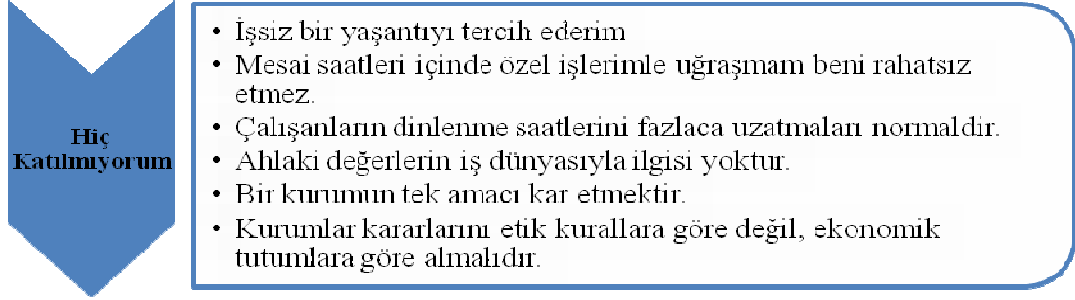
Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Etiği Tutum ve Davranış Algılarının madde bazında betimsel istatistikleri Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2.’de görüldüğü gibi, Türk ve Avusturyalı öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algı puanının en düşük olduğu ifade: ‘İşsiz bir yaşantıyı tercih ederim’ şeklindedir. Bu her iki ülkede ki öğretmenlerin işsiz bir yaşantıyı asla tercih etmeyecekleri anlamına gelmektedir. Literatür incelendiğinde, Roma ve Antik çağ

düşünürleri çalışma kavramını özgürlüğü kısıtlayan ve sadece kölelere ait bir terim olarak, boş zamanı ise özgürlük olarak tanımlamaktadırlar (Lafargue, 1998; Bozkurt, 2000). Benzer şekilde, günümüzde insanların '*çalışmanın olmadığı bir hayatın daha güzel olacağı*' (Furnham, 1990; Featherstone, 1996; Bozkurt, 2000) yönündeki görüşlerinin aksine hem Türk hem Avusturyalı öğretmenlerin işsiz bir yaşantıyı asla istemedikleri bulgusuna ulaşılmıştır.

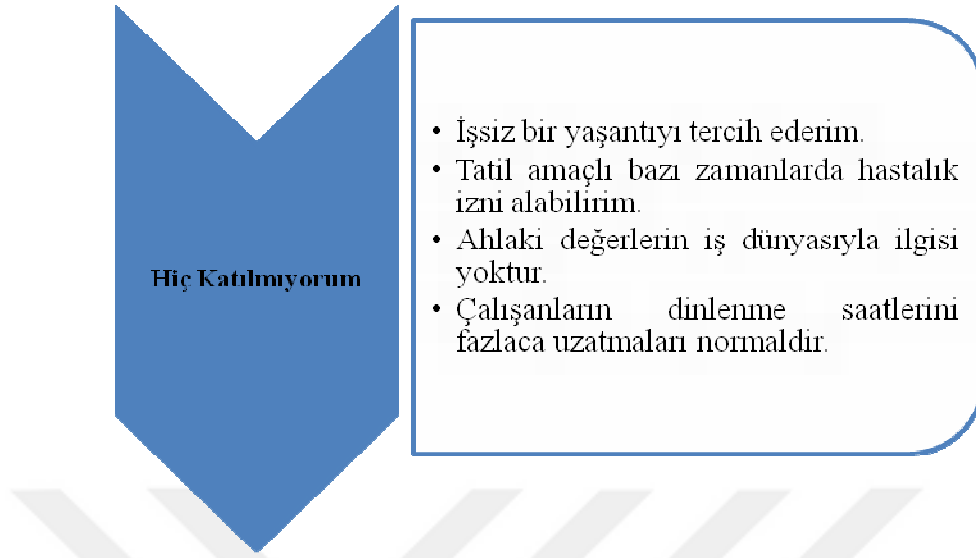
Tablo 4.2 daha ayrıntılı incelendiğinde: Türk öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algı puanlarının en yüksek olduğu (katılmıyorum düzeyinde) dört ifade 'Emekliliğim gelse asla çalışmam' ($\bar{x}=2,470$), 'Çok boş zamanım olduğunda kendimi daha iyi hissederim' ($\bar{x}=2,340$), 'Daha çok boş zaman yaratan bir işi tercih ederim' ($\bar{x}=2,310$) ve 'Ailevi ve kişisel sorunlarımı işe yansıtabilirim' ($\bar{x}=2,090$) şeklindedir. Avusturyalı öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algı puanlarının en yüksek olduğu (katılmıyorum düzeyinde) dört ifade ise, 'Çok boş zamanım olduğunda kendimi daha iyi hissederim' ($\bar{x}=2,596$), 'Çalışma arkadaşları birbirlerinin özel hayatlarını merak eder' ($\bar{x}=2,473$), 'Ailevi ve kişisel sorunlarımı işe yansıtabilirim' ($\bar{x}=2,438$) ve 'Daha çok boş zaman yaratan bir işi tercih ederim' ($\bar{x}=2,315$) şeklindedir. Her iki ülkede dört ifadeden üçünün ortak olduğu görülmektedir. Bu ifadeler; 'Daha çok boş zaman yaratan bir işi tercih ederim, çok boş zamanım olduğunda kendimi daha iyi hissederim, ailevi ve kişisel sorunlarımı işe yansıtabilirim' şeklindedir. Literatür incelendiğinde, Featherstone (1996) ve Bozkurt (2000), çalışmanın yüceltilerek çok üretip az tüketmeyi destekleyen Puritan etik anlayışı, günümüzde yerini 'şimdi yaşa sonra öde' felsefesi ile boş zamanın daha çok önemsendiği bencil Hedonizm kavramına bırakmıştır. Ancak, Featherstone (1996) ve Bozkurt'un (2000) aksine bu çalışmada hem Türk hem Avusturyalı öğretmenlerin daha çok boş zaman yaratan bir işi tercih etmedikleri ve çok boş zamanları olduğunda kendilerini daha iyi hissetmedikleri bulgularına ulaşılmıştır. Dolayısıyla, boş zaman kavramını yücelten, çok çalışmaktan ziyade hayatın tadının çıkarılmasına vurgu yapan Hedonizm (Hazcılık) teorisinin aksine, öğretmenlerin zamanı verimli kullanmayı ve sıkı çalışmayı destekleyen Puritan çalışma etik anlayışına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Türk ve Avusturyalı öğretmenlerin ‘hiç katılmıyorum’ ve ‘katılmıyorum’ düzeyindeki algıları Grafik 4.1, 4.2, 4.3 ve 4.4 ‘de verilmiştir.



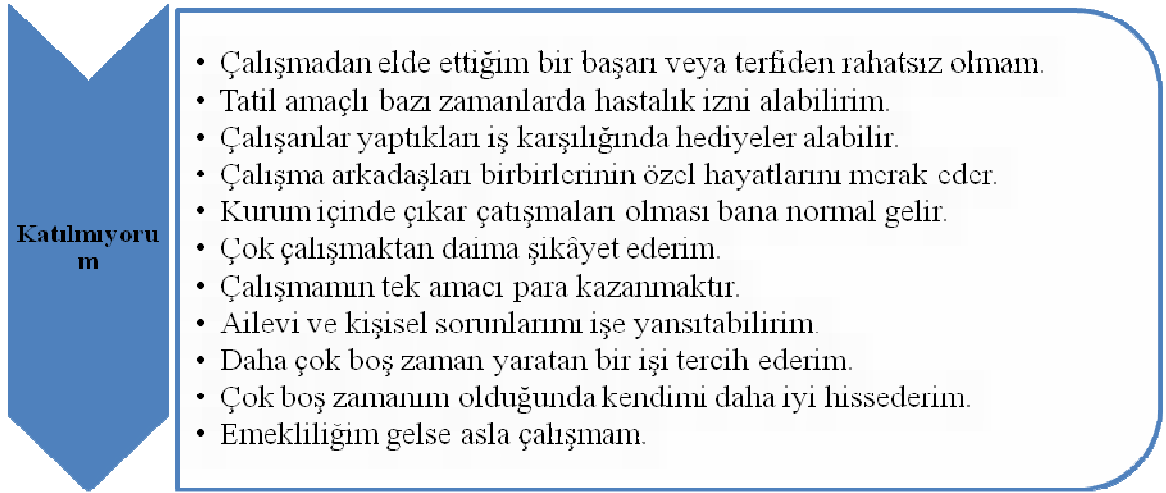
Grafik 4.1. Türk öğretmenlerin ölçek puanlarına göre ‘hiç katılmıyorum’ maddeleri

Türk öğretmenlerin ‘hiç katılmıyorum’ ifadelerinin ilk ikisi (İşsiz bir yaşantıyı tercih ederim; mesai saatleri içinde özel işlerimle uğraşmam beni rahatsız etmez) bireysel alt boyutun maddeleri iken; diğer dört ifade (Çalışanların dinlenme saatlerini fazlaca uzatmaları normaldir, ahlaki değerlerin iş dünyasıyla ilgisi yoktur; bir kurumun tek amacı kar etmektir; kurumlar kararlarını etik kurallara göre değil, ekonomik tutumlara göre almalıdır) örgütsel alt boyutun maddeleridir. Bu bağlamda, Türk öğretmenlerin boyutlar bazında, dört madde ile örgütsel alt boyut maddelerine olan hassasiyetleri iki madde ile bireysel alt boyuta göre daha yüksektir sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde Weiss (1994) iş etiğini uluslararası, toplumsal, ilişkisel, örgütsel ve bireysel olarak sınıflandırırken, Ülgen ve Mirze (2004) ise toplumsal, örgütsel, mesleki ve bireysel olmak üzere en genelden özele doğru dört gruba ayırmıştır. Bu bağlamda Türk öğretmenlerin örgütsel iş etiği hassasiyetleri ‘çalışanların dinlenme saatlerini fazlaca uzatmaları normal değildir, ahlaki değerlerin iş dünyası ile ilgisi vardır, bir kurumun tek amacı kar etmek değildir ve kurumlar kararlarını ekonomik tutumlara göre değil, etik kurallara göre almalıdır’ maddeleri ile bireysel iş etiği ‘işsiz bir yaşantıyı tercih etmem ve mesai saatleri içinde özel işlerimle uğraşmak beni rahatsız eder’ maddelerine olan hassasiyetlerinden daha yüksektir. Bu algıların ‘hiç katılmıyorum’ düzeyinde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.



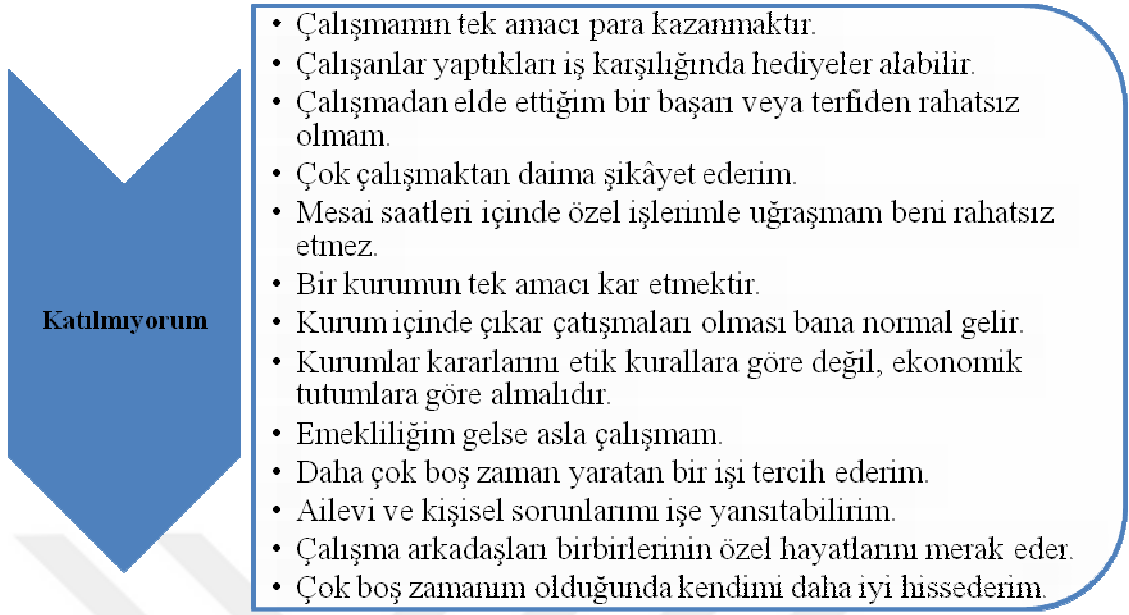
Grafik 4.2. Avusturyalı öğretmenlerin ölçek puanlarına göre 'hiç katılmıyorum' maddeleri

Avusturyalı öğretmenlerin 'hiç katılmıyorum' ifadelerinin ilk ikisi (İşsiz bir yaşantıyı tercih ederim; Tatil amaçlı bazı zamanlarda hastalık izni alabilirim) bireysel alt boyut maddeleri iken diğer iki ifade (Ahlaki değerlerin iş dünyasıyla ilgisi yoktur; Çalışanların dinlenme saatlerini fazlaca uzatmaları normaldir) örgütsel alt boyut maddeleridir. Bu bağlamda, alt boyutlar bazında Avusturyalı öğretmenlerin iki madde ile örgütsel alt boyut ve iki madde ile bireysel alt boyut iş etiği tutum ve davranış algı hassasiyetlerinin eşit olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda, Avusturyalı öğretmenlerin bireysel iş etiği hassasiyetleri 'işsiz bir yaşantıyı tercih etmem ve tatil amaçlı bazı zamanlarda hastalık izni almam' ifadeleri ile örgütsel iş etiği hassasiyetleri 'ahlaki değerlerin iş dünyasıyla ilişkisi vardır ve çalışanların dinlenme saatlerini fazlaca uzatmaları normal değildir' ifadeleri sonucunda bireysel ve örgütsel algılarının 'hiç katılmıyorum' düzeyinde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.



Grafik 4.3. Türk öğretmenlerin ölçek puanlarına göre ‘katılmıyorum’ maddeleri

Türk öğretmenlerin: çalışmadan elde ettikleri bir başarıdan rahatsız oldukları, tatil amaçlı bazı zamanlarda hastalık izni almadıkları, yaptıkları iş karşılığı hediye almadıkları, çalışma arkadaşlarının özel hayatlarını merak etmedikleri, kurum içinde çıkar çatışmalarını normal karşılamadıkları, çok çalışmaktan şikâyet etmedikleri, çalışmanın tek amacını para olarak görmedikleri, ailevi ve kişisel sorunlarını işe yansıtmadıkları, daha çok boş zaman yaratan bir işi tercih etmedikleri, çok boş zamanları olduğunda kendilerini daha iyi hissetmedikleri ve emeklilikleri gelse bile çalışmama taraftarı olmadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durum Türk öğretmenlerin kişisel çıkarları dolayısıyla görevlerini kötüye kullanmayıp, işlerine sıkı sıkıya bağlı olduklarını göstermektedir şeklinde yorumlanabilir. Bu bağlamda Türk öğretmenlerin Davis ve Blomstom’un (1975) ifade ettiği gibi bir kurumun tek amacının kar etmek değil, iş dünyasının kar etmenin yanında sorumlu davranışlar sergileyerek toplumun refah düzeyini korumak ve geliştirmek düşüncesi ile hem fikirdirler. Bu bulgular ile Erdemli’nin (2015) çalışması benzerlik göstermektedir. Colognato (2005)’de 2000’li yıllarda iş görenlerin özgürlük, özerklik ve bireyselliğe bakış açılarındaki değişimin çalışma değerlerinin yeniden yapılandırılmasını gerekli kıldığını vurgulamaktadır.



Grafik 4.4. Avusturyalı öğretmenlerin ölçek puanlarına göre ‘katılmıyorum’ maddeleri

Avusturyalı öğretmenlerin: çalışmanın tek amacını para olarak görmedikleri, yaptıkları iş karşılığı hediye almadıkları, çalışmadan elde ettikleri bir başarı ve terfiden rahatsız oldukları, çok çalışmaktan şikâyet etmedikleri, mesai saatleri içinde özel işleri ile uğraşmadıkları, bir kurumun tek amacını kar etmek olarak görmedikleri, kurum içinde çıkar çatışmalarının olmasını normal karşılamadıkları, kurumların kararlarını ekonomik tutumlardan ziyade etik kurallara göre almaları gerektiği, emeklilikleri gelse bile çalışmama taraftarı olmadıkları, daha çok boş zaman yaratan bir işi tercih etmedikleri, ailevi ve kişisel sorunları işe yansıtmadıkları, çalışma arkadaşlarının özel hayatlarını merak etmedikleri, çok boş zamanları olduğunda kendilerini daha iyi hissetmedikleri bulgularına ulaşılmıştır. Bu durum Avusturyalı öğretmenlerin de Türk öğretmenler gibi görevlerine bağlı olduklarını göstermektedir. Ayrıca ünlü ABD’li ekonomist Friedman, Walle (1995), “İş hayatının tek ve biricik sosyal sorumluluğu kâr arttırmaktır ve etiğin iş dünyası ile ilgisi yoktur” söyleminin aksine Avusturyalı öğretmenlerin bireysel ve örgütsel etik ilkelere oldukça hassas oldukları ve iş yaşamlarında bu ilkeler doğrultusunda hareket etmeye çalıştıkları ifade edilebilir. Bu bulgular ile Ülkü’nün (2014) çalışmasının sonuçları da benzerlik göstermektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin iş etiği algılarının yüksek olması onların mesleklerine ve evrensel mesleki etik ilkelerine bağlılıkları ile açıklanabilir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgu, Yorumlar ve Tartışma

İkinci alt problem ‘Türk ve Avusturyalı öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algıları ülkelere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?’ şeklindedir.

Tablo 4.3. Türk ve Avusturyalı öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algıları arasındaki farklar

Ölçek	Alt Boyut	Ülke	N	Sıra Ortalaması	U	P
İş Görenin İş Etiği, Tutum ve Davranış Algısı	Bireysel	Türkiye	200	25421,50	5321,500	,444
		Avusturya	57	7731,50		
	Örgütsel	Türkiye	200	24115,50	4015,500	,001*
		Avusturya	57	9037,50		
	Toplam	Türkiye	200	24946,50	4846,500	,084
		Avusturya	57	8206,50		

*p<0,05

Tablo 4.3’e göre, öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algısı bireysel alt boyutta (U=5321,50; p>0.05) ve toplam ölçek puanında (U=4846,50; p>0.05) ülkelere göre anlamlı bir farklılık göstermezken, örgütsel alt boyutta (U=4015,50; p<0.05) anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Dolayısıyla, öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algılarında ülkelere (Türkiye-Avusturya) göre bireysel alt boyutta anlamlı bir farklılık yokken örgütsel alt boyutta anlamlı bir farklılık vardır. Türk öğretmenlerin örgütsel alt boyutta iş etiği algıları daha yüksektir bulgusuna ulaşılmıştır.

Bu durum Türkiye ve Avusturya’daki öğrenci sayısı ile ilişkilendirildiğinde, Avusturya toplam nüfusun yaklaşık iki katı kadar öğrenciye eğitim veren Türk öğretmenlerin kalabalık sınıf ve okul ortamlarındaki refah düzeyini en üst noktaya çıkarabilmek adına Avusturyalı öğretmenlere göre örgütsel etik ilkelere daha sıkı sıkıya bağlı olma durumu söz konusudur. Bununla birlikte, örgütsel yapı olarak Avusturya eyaletlere dayalı federal yönetim yapılanmasına sahiptir (Memduhoğlu, 2008). Yönetim yetkisi merkezi federal hükümet ve eyaletler arasında paylaşılmıştır. Türkiye ise merkezden yönetilir ve Türkiye’de eğitimde bütün yetki Milli Eğitim Bakanlığı’nın (MEB) elindedir. Türkiye’deki merkezîyetçi yönetim dolayısıyla Türk öğretmenlerin örgütsel etik değerlere olan hassasiyetleri bu durum ile paralellik göstermektedir. Ayrıca, Avusturya eğitim sisteminde okul komitesinin üçte ikilik oyu ile okulların özerk

olarak kendi müfredatlarını seçme ve haftalık ders programlarını oluşturma yetkisi (Sözen ve Çabuk, 2013) varken, Türkiye’de okulların müfredat veya haftalık ders programı değiştirme inisiyatifleri yoktur. Türkiye’deki tüm okullardaki bu standart durumlar Türk öğretmenlerin merkezden yönetilmeye karşı alışık oldukları durum ile birlikte örgütsel boyuta duydukları hassasiyetleri açıklamaktadır.

Araştırma kültürlerarası bir çalışma olması sebebiyle ilgili literatürde, normlar, değerler ve kültürel yapı toplumdan topluma farklıdır, dolayısıyla iş etiği algısı da kültürel farklılıklardan etkilenerek değişkenlik gösterebildiğini (Arslan, 2001). Benzer şekilde, etik değerler kişiden kişiye (Honer ve diğerleri 2003), zamandan zamana (Gök, 2008), kültürden kültüre (Arslan, 2001), dinden dine farklılık gösterebildiği için evrensel etik değerlere ulaşmak pek mümkün olmadığı görülmektedir. Bu bağlamda, etik değerler kapsamında yer alan iş etiği anlayışında evrensel boyuta ulaşmanın zorluğundan bahsedilirken, Kuçuradi (1998), Ülgen ve Mize (2004), TUSİAD (2009), mesleki etik ilkelerin toplumsal kültür ve değerlerden bağımsız olarak dünyanın her yerinde aynı olan, evrensel ilkeler düzeyinde kurallar olduğuna dikkat çekmektedirler. Bu çalışmada da, iki ayrı kültüre sahip olan Türk ve Avusturya öğretmenlerinin kültürel değerlerinden bağımsız olarak evrensel mesleki etik ilkelerine oldukça bağlı oldukları bulgusuna ulaşılmıştır.

Diğer yandan Hofstede (1980) 40 ülkeyi aşan çalışmasında ülkeler bazında kültürlerarası farkları analiz etmiştir. Hofstede’nin araştırmasında Avusturya ve Türkiye’nin kültürel değerler düzeyinde aldıkları puanlar doğrultusunda Avusturya 55 puan ile bireyselci (kişiler sadece kendilerini ve çekirdek ailelerini önemser, birey çıkarı önemli) bir toplumken, Türkiye 37 puan ile toplumsalcı (kişiler bir gruba sıkı sıkıya bağlıdır, grup çıkarı önemli) bir ülke konumundadır (www.geert-hofstede.com). 55 puan ile ortalama puana (50) yakın olan Avusturya bireyselci bir toplum olma yanında, toplumsallığa da yakındır. Türkiye 37 puan ile toplumsalcı bir kültür durumundadır. Bu araştırma sonucunda da, ölçek alt boyutları olan bireysel ve örgütsel alt boyutlar bazında iş etiği algıları yüksek çıkan Avusturya ve Türkiye’de toplumsalcı kültür yapısına sahip olan ve dolayısıyla grup çıkarının önemsendiği durumda Türkiye’nin

örgütsel boyut iş etiği algısının daha yüksek çıkması Türkiye’de örgüt çıkarının Avusturya’ya göre daha çok önemsenmekte olduğu ifade edilebilir.

Hofstede’nin erillik ve dişilik boyutlarında ise Avusturya 79 puan ile erilliğin (yüksek başarı ve çalışmak için yaşa anlayışı) hâkim olduğu bir toplumken, Türkiye 45 puan ile dişilik (işbirliği ve dostluk önemli, boş zaman değerli) tarafında olan bir ülke konumundadır (www.geert-hofstede.com). Bu çalışmada kullanılan bazı ölçek maddeleri (çok çalışmaktan daima şikâyet ederim, daha çok boş zaman yaratan bir işi tercih ederim, çok boş zamanım olduğunda kendimi daha iyi hissederim) çerçevesinde, hem Türk hem Avusturyalı öğretmenlerin boş zaman arayışı içerisinde olmadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla yüksek başarı ve çalışmak için yaşa kültürünü devam ettiren Avusturya karşısında, Hofstede (1980) araştırmasındaki boş zaman kavramını önemseyen Türkiye anlayışındaki değişiklikler Türk öğretmenlerin ölçek maddeleri ifadeleri ile kanıtlanabilir: Çok çalışmaktan şikâyet etmem, daha çok boş zaman yaratan bir işi tercih etmem, çok boş zamanım olduğunda kendimi daha iyi hissetmem. Bu değişikliğin sebebi olarak, Gök’ün (2008) de ifade ettiği gibi; toplumların değer yargıları süreç içerisinde yaşanan ekonomik, politik ve sosyal yaşamdaki değişiklikler ile farklılaşabilmektedir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu, Yorumlar ve Tartışma

Üçüncü alt problem ise, ‘Türk ve Avusturyalı öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algıları cinsiyet, branş, çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?’ şeklindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algılarının cinsiyet, branş ve çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için Mann Whitney-U Test (iki bağımsız değişken) ve Kruksal Wallis Test (Tek yönlü Anova’nın non- parametrik hali) testlerinden yararlanılmıştır.

4.3.1. Cinsiyet değişkenine ait bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney-U testi ile incelenmiş ve Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4.4. Cinsiyet değişkenine ait bulgular

Ülke	Ölçek ve Boyutları	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	U	P
Türkiye	Bireysel	Kadın	144	13932,50	3492,50	0,14
		Erkek	56	6167,50		
	Örgütsel	Kadın	144	13928,50	3488,50	0,14
		Erkek	56	6171,50		
	Toplam	Kadın	144	13798,50	3358,50	0,07
		Erkek	56	6301,50		
Avusturya	Bireysel	Kadın	44	1365	197	0,09
		Erkek	13	288		
	Örgütsel	Kadın	44	1420	142	0,01*
		Erkek	13	233		
	Toplam	Kadın	44	1410	152	0,01*
		Erkek	13	243		

*p<0,05

Tablo 4.4 incelendiğinde, Türk öğretmenlerin iş etiği algısının Mann-Whitney-U analizi sonuçlarında bireysel ve örgütsel alt boyutlarda ve ölçeğin toplam puanında cinsiyete dayalı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($p>,05$). Avusturya’da ise bireysel alt boyutta farklılık görülmezken, örgütsel alt boyutta ve toplam ölçek puanında bir fark görülmüştür ($p,<05$). Kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre daha fazla iş etiği algısına sahiptir sonucuna ulaşılmıştır. Avusturya örgütsel boyutta kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre iş etiği algılarının yüksek bulunması, Avusturalyalı kadın öğretmenlerin örgüt hedeflerini gerçekleştirme adına uyması gereken ilkeleri daha çok benimsedikleri için örgüt hedefleri ile kendi hedefleri arasında daha yakın bir ilişki kurdukları şeklinde açıklanabilir.

Türkiye ve Avusturya’da eğitimin amaçlarında benzerlikler bulunmakla birlikte farklılıklar da mevcuttur. Türkiye’de Milli Eğitimin temel amacı milli değerleri benimsemiş iyi yurttaşlar ve iyi meslek sahipleri yetiştirmektir. Ancak Avusturya’da eğitimin amaçları belirlenirken ilk olarak dini ve etik değerler göz önünde bulundurulur. Temel amaç eğitim yoluyla öğrencilerin potansiyel yetenek ve becerilerinin dini, etik ve

sosyal değerlerle uyumlu bir şekilde geliştirilmesi, evrensel değerlerin benimsenmesi ve onlara doğruyu, iyiyi ve güzeli takdir etme bilincinin kazandırılmasıdır. (www.ibe.unesco.org; <http://nt5.scbbs.com>). Bu durumda Avusturya’da eğitimin amaçları belirlenirken etik değerlerin göz önünde bulunduruluyor olması sonucunda Avusturyalı kadın öğretmenlerin Avusturya okul örgütleri amaçlarındaki etik değerlerin başat sayılması ile paralellik göstermektedir. Kadın öğretmenlerin anaç yapıları ve kendi aile kurumlarını benimseyip içselleştirmeleri gibi okul örgütsel ilkelere daha hassas yaklaşımları bu durumun açıklaması olabilir.

İş etiği üzerine yapılan çalışmalarda cinsiyet değişkenine yönelik ilgili literatür incelendiğinde sonuçların değişkenlik gösterdiği göze çarpmaktadır. Erdemli (2015), araştırmasında çalışma etiğine (çalışma ve haz odaklılığa) ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmadığını, Nurmakhmatuly (2009), kültürlerarası çalışmasında ülkelerin iş etiği ile cinsiyet arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki bulunmadığını, Dubinsky ve Levy’de (1985) cinsiyet değişkeninin etik tutumlar üzerinde etkili bir rol oynamadığı sonucuna ulaşırlarken, benzer şekilde, Barnett ve Karson (1989), Callan (1992), Hegarty ve Sims (1978) ve Serwinek’in (1992) araştırmalarından çıkan sonuç yönetici cinsiyetinin iş etiği algısına yönelik düşünce ve tutumlarını değiştirmede yönündedir. Diğer yandan, Chanko ve Hunt (1985), pazarlama yöneticilerine yönelik çalışmalarında kadın pazarlamacıların etik sorunlara karşı erkek pazarlamacılardan daha hassas oldukları, benzer şekilde, Fritzche (1988) cinsiyet değişkeninde erkeklerin kadınlardan daha etik oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

4.3.2. Branş değişkenine ait bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algılarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney-U testi ile incelenmiş ve Tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5. Branş değişkenine ait bulgular

Ülke	Ölçek ve Boyutları	Branş	N	Sıra Ortalaması	U	P
Türkiye	Bireysel	Sınıf	176	16894	1318	0,00*
		Branş	24	3206		
	Örgütsel	Sınıf	176	17629,50	2053	0,82
		Branş	24	2470,50		
	Toplam	Sınıf	176	17112	1536	0,03*
		Branş	24	2988		
Avusturya	Bireysel	Sınıf	45	1400,50	174,50	0,06
		Branş	12	252,50		
	Örgütsel	Sınıf	45	1360	215	0,28
		Branş	12	293		
	Toplam	Sınıf	45	1408,50	166,50	0,04*
		Branş	12	244,50		

*p<0,05

Tablo 4.5 incelendiğinde, Türk öğretmenlerin iş etiği algısının branş değişkenine göre Türkiye’de örgütsel boyutta ve Avusturya’da bireysel ve örgütsel boyutta anlamlı bir fark ($p>,05$) bulunamamıştır. Ancak, Türkiye bireysel alt boyut ve ölçek toplam puanında, Avusturya’da ise ölçek toplam puanında bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Farklılık tespit edilen tüm boyutlarda branş öğretmenlerinden ziyade, sınıf öğretmenlerinde daha etik davranışlarda bulunma algısının var olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda, sınıf öğretmenlerinin sınıflarındaki öğrencileri ile daha yakın ilişkiler kuruyor olması ve sınıfının her bir boyutundan sorumlu olması sebebiyle iş etiği ilkelerine daha bağlı olduğu söylenebilir. Avusturya’da ise öğretmenlerin görevi eğitimi kolaylaştırmaktır. Üstelik Avusturya’da öğretmen eğitimi süreklilik arz etmektedir. Eğitim fakülteleri yenilenen yöntem ve teknoloji gibi konularda öğretmen ve öğretmen adaylarını sürekli desteklemektedir. Üstelik teorik olarak öğrenilen bilgilerin uygulanmasına imkân sağlayan uygulama okullarının olması öğretmenlik davranışlarının kazanılmasını kolaylaştırmaktadır (Sözen ve Çabuk, 2013). Benzer aşamalardan geçen Avusturyalı öğretmenlerin bireysel ve örgütsel boyutlarındaki görüşlerinde bu sebeplerle fark oluşmamıştır. Ölçeğin toplamında görüş farklılığının olma sebebi ise Avusturya’da ilkökul öğrencilerinin birinci basamak eğitimi tamamlama zorunluluğunun olmasıdır. Bu durum branş ve sınıf öğretmenlerinin görüşleri arasında fark oluşmasına sebebiyet vermiş olabilir.

4.3.3. Çalışma süresi değişkenine ait bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algılarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Kruksal Wallis Test testi ile incelenmiş ve Tablo 4.6’de verilmiştir.

Tablo 4.6. Çalışma süresi değişkenine ait bulgular

Ülke	Ölçek ve Boyutları	Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	X ²	P	Anlamlı Fark
Türkiye	Bireysel	0-5 yıl	20	119,95	8,73	0,03*	1-4 2-4
		6-10 yıl	38	118,93			
		11-15 yıl	37	95,30			
		16 yıl ve üzeri	105	91,96			
	Örgütsel	0-5 yıl	20	100,70	3,21	0,36	
		6-10 yıl	38	95,99			
		11-15 yıl	37	87,77			
		16 yıl ve üzeri	105	106,58			
	Toplam	0-5 yıl	20	115,25	3,62	0,30	
		6-10 yıl	38	110,46			
		11-15 yıl	37	91,77			
		16 yıl ve üzeri	105	97,16			
Avusturya	Bireysel	0-5 yıl	9	34,89	4,09	0,25	
		6-10 yıl	11	22,59			
		11-15 yıl	17	26,15			
		16 yıl ve üzeri	20	32,30			
	Örgütsel	0-5 yıl	9	41,44	10,05	0,02*	1-2 1-3 2-3
		6-10 yıl	11	18,64			
		11-15 yıl	17	31,18			
		16 yıl ve üzeri	20	27,25			
	Toplam	0-5 yıl	9	38,78	7,01	0,07	
		6-10 yıl	11	19,32			
		11-15 yıl	17	28,59			
		16 yıl ve üzeri	20	30,28			

*p<0,05

Tablo 4.6 incelendiğinde, öğretmenlerinin iş etiği algısına ilişkin çalışma süresi değişkeninde Türkiye’de örgütsel alt boyutta ve toplam ölçek puanında, Avusturya’da ise bireysel alt boyutta ve toplam ölçek puanında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Diğer yandan, Türkiye’de bireysel alt boyutta ve Avusturya’da örgütsel boyutta anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Türkiye’de bireysel alt boyuttaki fark, çalışma süresi 0-5 yıl olan öğretmenler ile 6 yıl ve üzeri, 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışma süresi olan öğretmenler arasındadır. Avusturya’da ise örgütsel alt boyuttaki fark, çalışma süresi 0-5 yıl ile 6-10 yıl, 0-5 yıl ile 11-15 yıl ve 6-10 yıl ile 11-15 yıl çalışma süresi olan öğretmenler arasındadır. Farkın gözlemlendiği boyutlarda en fazla iş etiği algısına

sahip çalışma süresi 0-5 yıl olarak tespit edilmiştir. Mesleklerinin ilk 5 yılında olan öğretmenlerin daha fazla iş etiği algısına sahip olmaları fakülteden daha idealist olarak mezun olmalarından kaynaklandığı ve zamanla bu idealistliklerinin azaldığı şeklinde yorumlanabilir.

Türkiye’de öğretmenler mesleki kıdemleri arttıkça alışmanın verdiği rahatlıkla bazı etik durumları göz ardı edebiliyorlar özellikle yeni mezun öğretmenlerin idealist bir şekilde mezun olmaları ama gerçek hayatın beklentilerini karşılamaması da bu durumu açıklamaktadır. Avusturya’da ise meslek seçiminin isteğe bağlı olması sadece bu okulların sınavlarına girilmesi, öğrencilik aşamasından mezuniyet sonrasına kadar sürecin benzer işlemesi sebebiyle bireysellik boyutunda fark çıkmadığı sonucunu açıklamaktadır. Örgütsel boyutta ise Türk öğretmenlerin görüşleri arasında fark çıkmaması, birlikte çalışan öğretmenlerin birbirine benzemesi, sosyalleşmesi ve sosyal yapıya uyum sağlamasıyla açıklanabilir. Bu boyutta Avusturyalı öğretmenlerin görüşleri arasında fark çıkmasının sebebi ise göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütlere uyum sağlamaya çalışmaları ama örgütsel yapıyı bilmemeleri ile açıklanabilir.

İlgili literatür incelendiğinde sonuçlar değişkendir. Zira Erdemli (2015), öğretmenlerde kıdem değişkenine göre anlamlı farklılıklara rastlamıştır; 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler diğer öğretmenlere göre daha yüksek oranda çalışma odaklıdır. Ancak, haz odaklılığa ilişkin öğretmen görüşleri arasında kıdem değişkenine göre anlamlı fark bulunmamaktadır. Öğretmenlerle ilgili kıdem değişkenini inceleyen bir çalışmaya rastlanmaması sebebiyle okul yöneticilerinin aynı zamanda öğretmen olduğu gerçeğinden yola çıkarak literatür incelendiğinde Nurmakhmatuly (2009), Barnett ve Karson (1989) ile Harris’in (1990) çalışmaları göze çarpmaktadır. Nurmakhmatuly (2009) ise yöneticilerin kurumdaki çalışma süresi ile iş etiği arasında anlamlı farklılıklar saptamıştır. Benzer şekilde, Barnett ve Karson (1989) ile Harris (1990) yaptıkları araştırmalarda, daha kıdemli yöneticilerin daha yüksek oranda iş etiğine önem verdikleri sonucuna ulaşmışlardır.

V. BÖLÜM

5. Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuçlar

Bu araştırmada ilkokullarda görev yapmakta olan sınıf ve branş öğretmenlerinin iş etiği tutum ve davranış algıları incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir;

5.1.1. Türk ve Avusturyalı öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algısına ilişkin sonuçlar

Türk öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algıları bireysel alt boyutta ve toplam ölçek puanında ‘katılmıyorum’, örgütsel alt boyutta ‘hiç katılmıyorum’ düzeyindeyken; Avusturyalı öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algıları bireysel, örgütsel alt boyutlarda ve toplam ölçek puanında ‘katılmıyorum’ düzeyindedir.

Araştırma sonuçlarına göre her iki ülke öğretmenlerinin iş etiğine yönelik algı puanları birbirine çok yakın ve etik algıları yüksek düzeydedir. Hem Türk hem Avusturyalı öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algısına yüksek oranda sahip olmakla birlikte Türk öğretmenlerin iş etiği algıları, özellikle örgütsel alt boyutta daha yüksektir.

Öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algısı bireysel, örgütsel alt boyutlarda ve ölçeğin genelinde 'katılmıyorum' düzeyindedir.

5.1.2. Türk ve Avusturyalı öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algıları arasındaki farklara ilişkin sonuçlar

Öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algısı ülkelere (Türkiye-Avusturya) göre bireysel alt boyutta ve toplam ölçek puanında anlamlı bir farklılık göstermezken, örgütsel alt boyutta anlamlı bir farklılık göstermektedir. Türk öğretmenlerin örgütsel boyutta iş etiği algıları daha yüksektir.

5.1.3. Türk ve Avusturyalı öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algılarının cinsiyet, branş ve çalışma süresi değişkenlerine ilişkin sonuçları

Türk öğretmenlerin iş etiği algıları cinsiyete göre farklılaşmamaktadır. Avusturya'da ise bireysel alt boyutta farklılık görülmezken, örgütsel alt boyutta ve toplam ölçek puanında anlamlı fark görülmüştür. Zira kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre daha fazla iş etiği algısına sahiptir.

Türk öğretmenlerin iş etiği algısı branş değişkeninde Türkiye'de örgütsel alt boyutta ve Avusturya'da bireysel ve örgütsel alt boyutlarda anlamlı bir fark yoktur. Ancak, Türkiye bireysel alt boyut ve toplam ölçek puanında, Avusturya'da ise toplam ölçek puanında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Farklılık tespit edilen tüm boyutlarda sınıf öğretmenleri daha yüksek etik davranışlarda bulunma algısına sahiptir.

Öğretmenlerinin iş etiği algısına ilişkin çalışma süresi değişkenine göre Türkiye'de örgütsel alt boyut ve toplam ölçek puanında, Avusturya'da ise bireysel alt boyut ve toplam ölçek puanında anlamlı bir fark yoktur. Ancak, Türkiye'de bireysel alt boyutta ve Avusturya'da örgütsel alt boyutta anlamlı fark vardır. Türkiye'de bireysel alt boyuttaki fark, çalışma süresi 0-5 yıl olan öğretmenler ile 6 yıl ve üzeri, 6-10 yıl ve 11-

15 yıl çalışma süresi olan öğretmenler arasındadır. Avusturya’da ise örgütsel alt boyuttaki fark, çalışma süresi 0-5 yıl ile 6-10 yıl, 0-5 yıl ile 11-15 yıl ve 6-10 yıl ile 11-15 yıl çalışma süresi olan öğretmenler arasındadır. Farkın gözlemlendiği boyutlarda en fazla iş etiği algısına sahip çalışma süresi 0-5 yıla sahip olanlardır.

5.2. Öneriler

Öneriler, araştırma sonucunda elde edilen bulgular ve sonuçlarından faydalanarak, eğitim örgütlerinde daha verimli bir şekilde eğitim-öğretimin yapılabilmesi ve bu araştırmadan sonra yapılacak çalışmalara katkı sağlaması amacı ile hazırlanmıştır.

5.2.1. Uygulamacılara yönelik öneriler

1. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin iş etiği tutum ve davranış algıları ‘katılmıyorum’ düzeyindedir. Dolayısıyla öğretmenlerin iş etiği algısına sahip olma düzeyleri yüksektir. Milli Eğitim Bakanlığı sadece sorun tespit edildiğinde kurs, seminer gibi eğitim programlarına odaklanmakla yetinmeyip, öğretmenlerin gösterdikleri olumlu davranışları daha çok takdir etmeli ve öğretmenler hizmet puanı ekleme, kademe veya derecelerinde artış olması şeklinde ödüllendirmelidir.
2. Öğretmenlerin iş etiği algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmış olsa da iş ahlakı ile eğitimin niteliğinde paralellik olduğu unutulmamalıdır. Bu yüzden hem okul yönetimi hem de üst yönetim tarafından iş etiğinin önemi vurgulanmalıdır.
3. Örgütlerde ve toplumun her kesiminde etik amaç ve ahlaki yükümlülük kazandırma eğitimleri sürdürülmeli ve bu alandaki bilimsel araştırmalara da hız kazandırılmalıdır.

4. Araştırma sonucu, mesleğin ilk senelerinde olan öğretmenlerin daha kıdemli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde iş etiği algısına sahip olduklarını göstermektedir. Bu nedenle, mesleğe yeni başlayanların iş etiği tutum ve davranış algılarının düzeyini düşürmeden devam ettirmeleri için iş ahlakı puantaj sistemi oluşturulabilir.
5. Türkiye ve Avusturya'daki ilkökul öğretmenlerinin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimler ile iş etiği kavramının daha da içselleştirilmesi sağlanmalıdır.

5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler

1. Bu çalışma sadece Türkiye ve Avusturya'da görevli ilkökul sınıf ve branş öğretmenlerinin iş etiğine yönelik algıları ile sınırlı kalmıştır. Bu konuda çalışma yapacak araştırmacılar, değişik ülkelerde farklı değişkenlere yönelik ve farklı öğretim seviyelerindeki öğretmenlerin iş etiği algılarına yönelik olarak da yapabilirler.
2. Benzer konuda yapılacak çalışmalar için, ilkökul öğretmenlerinin iş etiği algılarını tespit etmek amacıyla öğretmenlerin yanında, yöneticilerin, öğrencilerin ve velilerin görüşlerine de başvurulabilir.
3. Bu çalışmada öğretmenlerin iş etiği algıları tespit edilmeye çalışılmıştır. Bundan sonraki çalışmalar öğretmenlerin iş etiği algıları ile başka konular ilişkilendirilerek yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Aghdamy, M.G. (2009, Mayıs). *Türkiye ve İran'da kamu yönetiminde etik değerler. Kamu Etiği Sempozyumu* (209-219). Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara.
- Airaksinen, T. (1998). Professional ethics. In R. Chadwick (Ed.), *Encyclopedia of applied ethics*, 3,671-682. San Diego: Academic Press.
- Akarsu, B. (1998). *Felsefe Terimleri Sözlüğü*. (7. Baskı). İstanbul: İnkılap Yayınevi.
- Aksoy, Ş. (2004, Mayıs). Yönetimde Etik Paneli, ODTÜ, Ankara.
- Aktan, C.C. (1999). *Ahlaki Yeniden Yapılandırma ve Toplam Ahlaka Doğru 1- Ahlak ve Ahlak Felsefesi*. İstanbul: Arı Düşünce ve Toplumsal Gelişme Derneği Yayınları, Nadir Kitap.
- Aktaş, K. (2014a). Etik-ahlak ilişkisi ve etiğin gelişim süreci. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* 1(2), 22-32.
- Aktaş, K. (2014b). *İtibar Yönetimi, İş Memnuniyeti ve Örgütsel Performans Arasındaki İlişkinin Analizi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gediz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Aral, V. (1979). *Hukuk ve Hukuk Bilimi Üzerine*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını.
- Aras, G. (2001). İş etiği: Eski sorunlar, yeni kavramlar, yeni yaklaşımlar. *Friedrich Ebert Stiftung Ekonomi Forumu* (49–62). İstanbul: Friedrich Ebert Stiftung Yayınları.

- Aristoteles, (1998). *Nikomakhos'a Etik* (S. Babür, çev.). Ankara: Dost Yayınları.
- Arslan, M. (2001). *İş ve Meslek Ahlâkı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aslan, G. (2007). Weber'in 'Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu' adlı kitabın incelemesi. *Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi*. Eylül, Sayı 67.
- Aydın, İ. (2011). Öğretmenlik Meslek Etiği. *Eğitim Bilimleri Bakış Açısıyla Bir Profesyonel Olarak Öğretmen Çalıştayı*. Ankara: Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Aydın, İ. (2012). *Eğitim ve Öğretimde Etik*. (3.Baskı) Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, İ. (2016). *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik* (7.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Barnett, J. H. ve Karson M. J. (1989). Managers, values and executive decisions: An exploration of the role of gender, career stage, organizational level, function and the managerial decision making. *Journal of Business Ethics*, 8(10), 747-771.
- Bektaş, Ç. ve Köseoğlu, M. A. (2008). İş etiği ve iş etiğinin yayılım süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 145-158.
- Berkman Ü. (2017). Değişen Etik Anlayışı ve Yolsuzlukla Mücadele (1-7). 20 Şubat 2017 tarihinde www.tbmm.gov.tr sitesinden alınmıştır.
- Bozkurt, V. (2000). *Prütanizmden Hedonizme*. Bursa: Alesta Yayın.
- Börk, A. ve Kavas, E. (2015). Yahudilik, hristiyanlık ve islam geleneklerinde iş ahlakı: Karşılaştırmalı bir analiz. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(13), 89-101.

- Browning, J. ve N. B. Zabriskie (1983). How ethical are industrial buyers?, *Industrial Marketing Managers*, 12(4), 219-224.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Callan, V. J. (1992). Predicting ethical values and training needs in ethics. *Journal of Business Ethics*, 11(10), 761-769.
- Candelaria, M. R. (2005). *Normative vs Descriptive Ethics*. California: Salem Press.
- Cevizci, A. (1999). *Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Cevizci, A. (2002). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Cevizci, A. (2014). *Etik Ahlak Felsefesi*. Ankara: Say Yayıncılık.
- Chandler, R. C. (1994). *Deontological Dimensions of Administrative Ethics, Handbook of Administrative Ethics*. (Ed.: Terry L. Cooper). New York: Marcel Dekker.
- Chonko, L. B. ve S. D. Hunt (1985). Ethics and marketing management: An empirical investigation. *Journal of Business Research*, 13(4), 339-359.
- Cooper, J. M. (2005). *Classical Greek Ethics, A History of Western Ethics*. New York: Routledge.
- Cooper, P., Brady, L., Hardeman, O. H., Hyde, A., Naff, K. C., Ott. J. S., White, H. (1998). *Public Administration for the Twenty-First Century*. Fort Worth: Harcourt Brace College Publishers.
- Colonomos, A. (2005). The morality of belief in the profits of virtue. *International Social Science Journal*, 57 (185), 457-467.

- Comrey, A. L. ve Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, Hillsdale.
- Coşkun, H. (2010). Kamu Etiği ve Gümrük Personeli Meslek Etik İlkeleri Üzerine. *Gümrük Bülteni*, 2. Sayı.
- Çağrı, M. (2000). *İslam Düşüncesinde Ahlâk*. İstanbul: Birleşik Yayıncılık.
- Darwall, S. L. (2003). *Theories of Ethics*. Oxford: Blackwell.
- Davis, K. ve Blomstrom R.L. (1975). *Business and Society: Environment and Responsibility*. New York: Mc Graw Hill Book Co.
- Diken, A. ve Çelebi, M. (2015). Değerler Bilançosu. H. H. Bircan, B. Dilmaç, Ed, İşletmelerde İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk İlişkisi (215-225). İstanbul: Çizgi Kitabevi.
- Doğan, M. (2014). Dinlerde ve islam kültüründe sabır. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 5(2014), 93-130.
- Dubinsky, A. J. ve Levy M. (1985). Ethics in retailing: Perceptions of retail sales people. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 13 (1), 1-16.
- Duignan, B. (2011). *The History of Western Ethics*. New York: Britannica Educational Publishing.
- Durkheim, E. (1949). *Meslek Ahlakı* (M. Karasan, çev.). Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Durkheim, E. (1962). *Meslek Ahlâkı*. İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayını.
- Ekins, A. H. (1994). *Ethics In Inservice Training. Handbook of Administrative Ethic*. (Ed: Terry L. Cooper). New York: Marcel Dekker Inc.

- Erdemli Ö. (2015). *Öğretmenlerin İşten Geri Çekilme Davranışları ve Çalışma Etiği İle İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, İ. (1983). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Evrim Ofset Matbaacılık.
- Ergil, D. (1984). *Toplum ve İnsan*. Ankara: Turan Kitabevi.
- Erkal, M. (1982). *Sosyoloji*. Trabzon: K.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Eryılmaz, B. (2010). *Kamu Yönetimi*. Ankara: Okutman Yayıncılık.
- Featherstone, M. (1996). *Postmodernizm ve Tüketim Kültürü*. (M. Küçük, çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Ferrell, O. C., Fraedrich J. and Ferrell, L. (2005). *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases*. Boston: Houghton Company.
- Fritzsche, D. J. (1988). An examination of marketing ethics: Role of decision maker, consequences of the decision, management position and sex of the respondents. *Journal of Marketing*, 8 (2), 29-39.
- Furnham, A. (1990). *The Protestant Work Ethic, The Psychology of Work Related Beliefs and Behaviours*. New York: Routledge.
- Gilbert, L. (1999). *International Business Ethics in Western Europe*. Barcelona: Nova South Eastern University.
- Gök, S. (2008). İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1–19.
- Günay, T. ve Küçük A. (2002). *Dinler Tarihi*. Ankara: Ocak Yayınları.

- Gürkan, S. L. (2015). Modern Yahudi Teolojisi. B. A. Çetinkaya, Ed., *Doğudan Batıya Düşüncenin Serüveni* (1039-1056). İstanbul: İnsan Yayınları.
- Güz, H. ve Akçakaya, M. (2009). Yerel yönetimlerde etik sorunlar ve etik algılaması: Ankara büyükşehir örneği. *Kamu Etiği Sempozyumu* (457-479). Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara.
- Harris, J. R. (1990). Ethical values of individuals at different levels in the organizational hierarchy of a single firm. *Journal of Business Ethics*, 9(9), 741-750.
- Hegarty, W. H. ve Sims H. P. (1978). Some determinants of unethical decision behavior: An experiment. *Journal of Applied Psychology*, 63 (4), 451-457.
- Hodgetts, R.M. ve Luthans, F. (1991). *International Management*. New York: The McGraw-Hill.
- Hoffman, M. ve Frederick, R. (1995). *Business Ethics: Readings and Cases in Corporate Morality*. (3. Edition). McGraw Hill.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Honer, S. M., Hunt, T. C., ve Okholm, D. L. (2003). *Felsefeye Çağrı: Sorunlar ve Seçenekler* (H. Ünder, çev.) (2. Baskı). İstanbul: İmge Kitabevi.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C.G. (1991). *Educational Administration*. New York: McGraw-Hill.
- <https://geert-hofstede.com/> , 5 Ocak 2017 tarihinde ulaşılmıştır.
- www.ibe.unesco.org , 8 Mayıs 2017 tarihinde ulaşılmıştır.
- <http://nt5.scbbbs.com>, 8 Mayıs 2017 tarihinde ulaşılmıştır.

- Hugh Mc, F. P. (1992). *İş Ahlâkı* (TÜSİAD, çev.). İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Hunbury, G. L. (2004). A Pracademic's perspective of ethics and honor: imparatives for public services in the 21st century!. *Public Organization Review*, 4, 187-204.
- İGİAD (2008). *İş Ahlâkı Raporu*. İstanbul: İGİAD Yayınları.
- Kanke, V. A. (2007). *Sovremennaya Etika*. Moskova: Omega-L Yayınları.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Akademi.
- Kılavuz, R. (2003). *Kamu Yönetiminde Etik ve Bir Sorun Alanı Olarak Yozlaşma*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Kılıç, S. (2008). *Çevre Etiği, Ortaya Çıkışı Gelişimi ve Sonuçları*. Ankara: Orion Kitabevi.
- Kuçuradi, İ. (1988). *Uludağ Konuşmaları: Özgürlük, Ahlak, Kültür Kavramları*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınevi.
- Lafargue, P. (1998). *Tembellik Hakkından Seçmeler* (E. Sunar, çev.). İstanbul: Say Yayınları.
- Lamberton, L.H. ve Minor L. (1995). *Human Relations: Strategies for Success*. Chicago: Irwin Mirror Press.
- Long, A. A. (2008). *Hedonizmin İlk Savunucuları: Kireneliler, Etik Kuramları* (M. Türkeri, çev.). Ankara: Lotus.
- Manolova, O. (2011). *Mesleki Etik İlkelerine İlişkin Türkiye ve Moldova'daki İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Memduhoğlu, H. B. (2008). Türkiye ve Avusturya eğitim sistemlerinin karşılaştırması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 545-559.
- Mumcu, A. (1969). *Osmanlı Devletinde Rüşvet*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını.
- Nişancı, Ş. ve Çaylak, A. (2010). Medeniyet ve kültürlerarası ilişkide anti-pozitivist ve diyalojik yeni paradigma anlayışı. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 224-236.
- Northcraft, G.B. ve Neale, M.A. (1990). *Organisational Behaviour: A Management Challenge*. Florida: The Dryden Press.
- Nurmakhmatuly, A. (2009). *Kamu ve Özel Sektör İşletmelerindeki Yöneticilerin İş Etiği ve Bireyselleşmeye İlişkin Tutum ve Davranışları Üzerinde Kültürlerarası Bir Araştırma: Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan, Türkmenistan ve Türkiye Örneği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- OECD (2003). *Kamu Hizmetinde Etik Güncel Konular ve Uygulama*. İstanbul: Lebib Yalkın Yayınları.
- Omay, U. (2000). *Hristiyan Düşüncesinde Ekonomi ve Sosyal Siyasetin Temelleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- O'Neil, P.M. (1993). *Morality, Ethics*. California: Salem Press.
- Otrar, M. ve Arın, F. (2015). Öğrencilerin sosyal medyaya ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 391-403.

- Oyserman, D., Coon, H. M. ve Kimmelmeier, M. (2002). Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological Bulletin*, 128(1), 3–72.
- Öktem, N. (1999). *Felsefe, Sosyoloji, Hukuk ve Devlet*. İstanbul: Der Yayınları.
- Özdemir, S. (2009). İşletmelerde İş Etiği. S. Orman, Z. Parlak (Ed.), *Günümüz Türkiye'sinde Akademik İş Ahlâkı Çalışmalarına Genel Bakış* (301-336). İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Özen, Ş. (1996). *Bürokratik Kültür 1: Yönetel Değerlerin Toplumsal Temelleri*. Ankara: TODAİE Yayını.
- Özer, A. (2015). *Öğretim Elemanlarının İş Etiği Algısı ve İş Tatmini İlişkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özgener, Ş. (2004). *İş Ahlâkının Temelleri*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Özkaya, M. O. ve Şengül, C. M. (2006). İş etiği örnek olaylarla kurumlar ve cinsiyetler arasındaki tepkisel farklılıklar. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 4(6), 70-87.
- Özlem, D. (2004). *Etik Ahlak Felsefesi*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Piaget, J. (2015). *Çocuğun Ahlaki Yargısı* (İ. Dünder, çev.). İstanbul: Pinhan Yayıncılık.
- Pieper, A. (2012). *Etiğe Giriş*. (2.Baskı). (V. Ataman, G. Sezer, çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Plant, J. F. (1994). *Codes of Ethics: Handbook of Administrative Ethics*. New York: Marcel Dekker Inc.

- Reboul, O. (1995). Değerlerimiz evrensel midir? (H. Izgar, çev.). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 1(3), 363-374.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Values*. New York: Free Press.
- Sacconi, L. (1997). *The Social Contract of the Firm: Economics, Ethics and Organisation*. Italy: Springer Pub.
- Savater, F. (2000). *Gençlerle Politika Üzerine* (Ş. Karadeniz çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Seçkin, Ş. N. ve Cüreoglu, M. (2010). *Ahlâk ve İş Etiği*. Doktora Seminer Makalesi. Yayımlanmamış Ders Notu, SBE, İnönü Üniversitesi, Malatya, s.7.
- Serter, N. (1997). *Dinde Siyasal İslam Tekeli*. İstanbul: Sarmal Yayınevi.
- Serwinek, P. J. (1992). Demographic and related differences in ethical views among small businesses. *Journal of Business Ethics*, 11(7), 555-566.
- Shaw, W. H. (1991). *Business Ethics*. California: Wadsworth Publishing Company.
- Singer, P. (2015). *Pratik Etik* (N. Çatlı, çev.). İstanbul: İthaki Yayınları.
- Sözen, S. ve Çabuk, A. (2013). Türkiye, Avusturya ve Almanya Öğretmen Yetiştirme Sistemlerinin İncelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Özel Sayı, 213-230.
- Spinoza, B. (1984). *Etika* (H. Z. Ülken, çev.). İstanbul: Dost Kitabevi.
- Strike, K. ve Solti, J. F. (1998). *The Ethics of Teaching*. New York: Teacher College Press.
- Stroll, A. ve Popkin, R. H. (1956). *Philosophy Made Simple*. New York: Routledge.

- Stroll, A. A., Long, A. A., Bourke, V. J., Campell, R. (2009). *Etik Kuramları*. İstanbul: Lotus Yayınevi.
- Şahin, M. K. (2010). Dini açıdan iş ahlakı: İnancın iş ahlakının sürdürülebilirliğine katkısı üzerine. *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 14(2), 443-467.
- Tabakoğlu, A. (2008). Ahilik, esnaf ve iş ahlakı. *İĞİAD İş Ahlakı Sempozyumu* (49-52). İstanbul Ticaret Odası, İstanbul.
- Tanilli, S. (1993). *Devlet ve Demokrasi*. (7. Baskı). İstanbul: Cem Yayınevi.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların Ölçülmesi ve Spss ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Thiroux, J. P. (1977). *Ethics: Theory and Practice*. London: Collier Macmillan Publishers.
- Thompson, D. F. (1985). The possibility of administrative ethics. *Public Administration Review*, 45(5), 555-561.
- Topçu, N. (2015). *Ahlak*. (5. Baskı) İstanbul: Dergah Yayınları.
- Türkeri, M. (2009). Din felsefesi tarihinde etik sorunu. *Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 30, 35-52.
- Ülgen, H. ve Mirze, S. K. (2004). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Ülkü, M. (2014). *İlkokul Öğretmenlerinin İş Etiği İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki Gaziantep İl Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

- Walle, A. H. (1995). Business ethics and tourism: From micro to macro perspectives. *Tourism Management*, 16(4), 263-268.
- Weber, M. (1972). *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu* (Z. Gürata, çev.).Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Weiss, J. W. (1994). *Business Ethics: A Stakeholder and Issues Management Approach*. California: Wadsworth Pub.
- Yakut, H. (2012). Örgütsel davranışta kültürlerarası etik çalışmaları üzerine bir eleştiri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(15), 115-125.
- Yatkın, A. (2009). Kamu yöneticilerinin etik düşünce ve davranışların kamu hizmetine ve hizmet tatminine yansımaları: Elazığ valiliği örnek alan araştırması, *Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri* (101-124). TODAİE, Ankara.
- Yazıcı, S. (1999). *Felsefeye Giriş*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Yücel, R. ve Çiftçi, G. E. (2012). İş görenin iş etiği tutum ve davranış algısı. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(1), 131-161.

EKLER

EK-1: Kişisel Bilgi Formu

EK-2: İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı Ölçeği

EK-3: İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı Ölçeği (Almanca)

EK-4: Araştırma İzni

EK-5: İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı Ölçeği İzni

EK-6: AİBÜ Sosyal Bilimlerde İnsan Davranışları Etik Kurulu İzni

EK-7: Bağımsız Değişkenlere Göre Normallik Analizi: Kolmogorov- Smirnov Analiz
Sonuçları

EK-1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU**Sayın Katılımcı;**

Aşağıdaki ifadeler bilimsel bir araştırma ile ilgilidir. Bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar, bilimsel ahlâka uygun olarak gizlilik içerisinde değerlendirileceğinden, soruları samimiyetle cevaplandırmanız çalışmanın güvenilirliğini artıracaktır. Sizden, ölçekte yer alan ifadelere, görev yaptığınız okuldaki durumu göz önünde bulundurarak ne ölçüde katıldığınızı belirtmeniz istenmektedir. Teşekkür ederiz.

Nihal KARAKAYA

AİBÜ Eğitim Yönetimi Denetimi ABD Yüksek Lisans Öğrencisi

nihalkarakaya14@gmail.com

Kişisel Bilgiler

1. Cinsiyet : () Kadın () Erkek

2. Branş : () Sınıf Öğretmeni () Branş Öğretmeni

3. Çalışma Süreniz : () 0 –5 yıl () 6 – 10 yıl () 11 – 15 yıl () 16 ve üzeri

EK-2: İŞ GÖRENİN İŞ ETİĞİ TUTUM VE DAVRANIŞ ALGISI ÖLÇEĞİ

	İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı Ölçeği	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1	Kurumlar kararlarını etik kurallara göre değil, ekonomik tutumlara göre almalıdır.	0	0	0	0	0
2	Ahlaki değerlerin iş dünyasıyla ilgisi yoktur.	0	0	0	0	0
3	Bir kurumun tek amacı kar etmektir.	0	0	0	0	0
4	İşsiz bir yaşantıyı tercih ederim.	0	0	0	0	0
5	Çalışmamın tek amacı para kazanmaktır.	0	0	0	0	0
6	Çok çalışmaktan daima şikâyet ederim.	0	0	0	0	0
7	Çalışmadan elde ettiğim bir başarı veya terfiden rahatsız olmam.	0	0	0	0	0
8	Emekliliğim gelse asla çalışmam.	0	0	0	0	0
9	Daha çok boş zaman yaratan bir işi tercih ederim.	0	0	0	0	0
10	Çok boş zamanım olduğunda kendimi daha iyi hissederim.	0	0	0	0	0
11	Ailevi ve kişisel sorunlarımı işe yansıtabilirim.	0	0	0	0	0
12	Mesai saatleri içinde özel işlerimle uğraşmam beni rahatsız etmez.	0	0	0	0	0
13	Çalışanların dinlenme saatlerini fazlaca uzatmaları normaldir.	0	0	0	0	0
14	Çalışanlar yaptıkları iş karşılığında hediyeler alabilir.	0	0	0	0	0
15	Tatil amaçlı bazı zamanlarda hastalık izni alabilirim.	0	0	0	0	0
16	Kurum içinde çıkar çatışmaları olması bana normal gelir.	0	0	0	0	0
17	Çalışma arkadaşlarımdan özel hayatlarını merak ederim.	0	0	0	0	0

EK-3: İŞ GÖRENİN İŞ ETİĞİ TUTUM VE DAVRANIŞ ALGISI ÖLÇEĞİ (ALMANCA)

Sehr geehrter Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Der beiliegende Fragebogen ist Teil einer wissenschaftlichen Untersuchung. In dieser Untersuchung werden all ihre Angaben gemäß den Datenschutzbestimmungen und wissenschaftlichem Ethik vertraulich behandelt. Daher bitten wir Sie alle Fragen voll zu beantworten. Bei der Beantwortung der Fragen geht es hauptsächlich um die Schule, in der Sie arbeiten. Denn Ihre Meinung ist uns sehr wichtig. Danke für Ihr Interesse

1. Teil Demographische Angaben

1. Geschlecht : () weiblich () Männlich
2. Fach : () Grundschullehrer () Fachlehrer
3. Dienstjahre : () 0 – 5 Jahre () 6 – 10 Jahre () 11 – 15 Jahre () über 16 Jahre

	Fragebogen zur Arbeits-und Verhaltensethik der Arbeitnehmerinnen	Stimme voll zu	Stimme zu	Stimme zum Teil zu	Stimme nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
1	Institutionen müssen ihre Entscheidungen nicht nach ethischen sondern nach wirtschaftlichen Kriterien treffen.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Werte haben in der Arbeitswelt keinen Platz.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Einrichtungen zielen nur auf Profit ab.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Ich bevorzuge ein Leben ohne Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Ich arbeite nur um Geld zu verdienen.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Ich beklage immer, dass ich viel arbeite.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Es stört mich nicht, dass ich belohnt und befördert werde, ohne dass ich dafür arbeiten muss.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Wenn ich in das Rentenalter komme, würde ich danach niemals arbeiten.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Ich bevorzuge eine Arbeit, bei der ich mehr Freizeit bekomme.	☐	☐	☐	☐	☐
10	Wenn ich viel Freizeit habe, fühle ich mich besser.	☐	☐	☐	☐	☐
11	Familiäre und persönliche Probleme können mich auf der Arbeit belasten	☐	☐	☐	☐	☐
12	Es stört mich nicht, wenn ich auf der Arbeit private Sachen erledige oder mache.	☐	☐	☐	☐	☐
13	Es ist normal, dass die Lehrerinnen die Pausen länger halten als vorgesehen.	☐	☐	☐	☐	☐
14	Lehrerinnen können als Gegenleistungen für ihre Arbeit Geschenke annehmen.	☐	☐	☐	☐	☐
15	Ich kann mich zur Urlaubs- und Erholungszwecken Krankschreiben lassen.	☐	☐	☐	☐	☐
16	Es ist für mich sehr normal, dass in der Einrichtung Interessenkonflikte ausgetragen werden.	☐	☐	☐	☐	☐
17	Ich interessiere mich für das Privatleben meiner Arbeitskolleginnen.	☐	☐	☐	☐	☐

EK-4: ARAŞTIRMA İZNİ

A.İ.B.Ü - Gelen Evrak No: 20/01/2017-2050



T.C.
BOLU VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 93554413-605.01-E.771102
Konu : Araştırma İzin İstemi
(Nihal KARAKAYA)

19.01.2017

ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

İlgi: 11/01/2017 tarih ve 440 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün Eğitim Bilimleri Anabilim dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Nihal KARAKAYA'ya ait makam oluru ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Yusuf CENGİZ
Millî Eğitim Müdürü

Ek:Olur (1 Sayfa)

19 Ocak 2017

A.İ.B.Ü. Y.İ.L.D.Ö.Z.

Y.İ.L.D.Ö.Z. Destek Hizmetleri

Tabaklar Mahallesi Cumhuriyet Caddesi Anadolu Sokak BOLU
Elektronik Ad: <http://bolu.meb.gov.tr/>
e-posta: kultur14@meb.gov.tr (TEMEL EĞİTİM BÖLÜMÜ)

Ayranlık Bilgi: Ş.YILDIZ
Tel: 0 (374) 280 14 36
Faks: 0 (374) 280 14 50

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evrakorg.meb.gov.tr> adresinden: 24d0-97f9-3b39-b38e-ba96 kodu ile teyit edilebilir.

AİB.Ü - Gelen Evrak No: 20/01/2017-2050



T.C.
BOLU VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 93554413-605.01-E.735049
Konu : Araştırma İzin İstemi
(Nihal KARAKAYA)

19.01.2017

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İlgi: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 11/01/2017 tarih ve 440 sayılı yazısı.

Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün Eğitim Bilimleri Anabilim dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Nihal KARAKAYA, "Öğretmenlerin İş Etğine İlişkin Algılarını Yansıtan Karşılaştırmalı Kültürel Bir Araştırma:Türkiye Avusturya Örneği" konulu tez çalışmasına veri sağlamak için Müdürlüğümüze bağlı Merkez İlçesindeki ilkokullarda görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerine uygulama yapmak istemektedir.

Uygulanması talep edilen araştırma izni, Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2012/13 sayılı Genelgesi gereği uygun mütalaa edilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Recai YÖRÜK
Şube Müdürü

OLUR
19.01.2017

Yusuf CENGİZ
Millî Eğitim Müdürü

EK: İlgî Dilekçe (9 Sayfa)

EK-5: İŞ GÖRENİN İŞ ETİĞİ TUTUM VE DAVRANIŞ ALGISI ÖLÇEĞİ İZNİ**Gmail****Nihal Karakaya** <nihalkarakaya14@gmail.com>**İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı**

4 ileti

Nihal Karakaya <nihalkarakaya14@gmail.com>

19 Mart 2016 14:27

Alıcı: gamzeebruciftci@hotmail.com

Ebru hanım merhaba,

Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Yüksek Lisans tezim için 'İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı' ölçeğinizi kullanmak isterim. Avusturya ve Türkiye örneği ile ülkeler arası öğretmenlerin iş etiği algılarını araştırmak ve mümkünse makale olarak yayınlamak niyetindeyim. Umarım onay verirsiniz ve faydalı bir çalışma olur. Recep bey onay verdi. Ve zahmet olmazsa makalenin word halini bana gönderebilirseniz çok sevinirim. Ek dosyada gönderdiğim şekline ulaşabildim sadece.

Teşekkürler

İyi çalışmalar

Nihal KARAKAYA
BOLU
İngilizce Öğretmeni
05063304203

Merhaba Nihal Hanım

Makaleye gösterdiğiniz ilgiye çok teşekkürler. Diğer yazar Ebru Hanım la yazışarak ölçekten yararlanabilirsiniz. Başarılar ve kolaylıklar dilerim.
Recep

**ETİK.docx**

15K

Ebru ÇİFTÇİ <gamzeebruciftci@hotmail.com>

19 Mart 2016 16:11

Alıcı: Nihal Karakaya <nihalkarakaya14@gmail.com>

Tabi kullanabilirsiniz. Pazartesi iş yerimden bakıp size dönüş yaparım. Başarılar dilerim.



Gmail

Nihal Karakaya <nihalkarakaya14@gmail.com>

İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı

2 ileti

Nihal Karakaya <nihalkarakaya14@gmail.com>

18 Mart 2016 21:52

Alıcı: akademik71@gmail.com, recepyucel@kku.edu.tr

Merhaba Recep Bey,

Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Yüksek Lisans Tezim için 'İş Görenin İş Etiği Tutum ve Davranış Algısı' ölçeğinizi kullanmak isterim. Avusturya ve Türkiye örneği ile ülkeler arası öğretmenlerin iş etiği algılarını araştırmak ve mümkünse makale olarak yayınlamak niyetindeyim. Umarım onay verirsiniz ve faydalı bir çalışma olur.

Teşekkürler

İyi çalışmalar

Nihal KARAKAYA
BOLU
İngilizce Öğretmeni
05063304203

Recep YÜCEL <akademik71@gmail.com>

19 Mart 2016 14:12

Alıcı: Nihal Karakaya <nihalkarakaya14@gmail.com>

Merhaba Nihal Hanım

Makaleye gösterdiğiniz ilgiye çok teşekkürler. Diğer yazar Ebru Hanım la yazışarak ölçekten yararlanabilirsiniz.basarılar ve kolaylıklar dilerim.

Recep

EK-6: AİBÜ SOSYAL BİLİMLERDE İNSAN DAVRANIŞLARI ETİK KURULU İZİNİ



Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Nihal KARAKAYA
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri ABD

Sayın Nihal KARAKAYA,

"Öğretmenlerin İş Etiğine İlişkin Algılarını Yansıtan Karşılaştırmalı Kültürel Bir Araştırma: Türkiye-Avusturya Örneği" konulu araştırmanız ile ilgili olarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna 16.01.2017 tarihli yapmış olduğunuz başvuru (Protokol NO. 2017/31). Kurulumuzun 07.02.2017 tarihli ve 2017/02 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.


Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)


Prof. Dr. Mehmet ERYİĞİT (Üye)


Doç. Dr. Altay Eren (Üye)


Doç. Dr. H. Birol YALÇIN (Üye)


Doç. Dr. Seval ALKOY (Üye)


Y. Doç. Dr. Abdullah DURAKOĞLU (Üye)


Av. Zuhal Demirci (Üye)

**EK-7: BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE NORMALLİK ANALİZİ:
KOLMOGOROV- SMİRNOV ANALİZ SONUÇLARI**

Durum Değişkeni	Bireysel Alt Boyutu				Örgütsel Alt Boyutu			İş Etiği Ölçeği Toplam		
	N	P	Çarpıklık	Basıklık	P	Çarpıklık	Basıklık	P	Çarpıklık	Basıklık
Kadın	188	0,000	0,549	0,409	0,047	0,557	0,827	0,007	0,644	1,674
Erkek	69	0,056	0,784	0,347	0,096	0,805	1,200	0,200	0,549	0,409
Sınıf	221	0,000	0,790	0,746	0,005	0,708	1,309	0,001	0,651	1,453
Branş	36	0,14	0,704	0,118	0,035	0,395	0,262	0,009	0,498	0,105
Türkiye	200	0,116	1,040	1,404	0,009	0,738	1,219	0,91	0,760	1,696
Avusturya	57	0,138	0,031	0,512	0,000	0,200	0,950	0,085	0,077	0,840
1-5 Yıl Kıdem	29	0,200	0,118	0,188	0,200	0,392	-0,778	0,200	-0,308	0,530
6-10 Yıl Kıdem	49	0,200	0,545	0,105	0,008	1,444	3,469	0,098	0,902	1,090
11-15 Yıl Kıdem	54	0,158	0,226	-0,848	0,048	0,506	-0,454	0,200	-0,663	1,9078
16 + Yıl Kıdem	125	0,003	0,950	2,148	0,004	0,781	0,985	0,001	0,809	2,034

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Nihal KARAKAYA
Doğum Yeri ve Yılı : BOLU/1983
Yabancı Dili : İngilizce
İlkokul : Bolu İnkılâp İlkokulu
Ortaokul : Bolu Gazipaşa Ortaokulu
Lise : Bolu Atatürk Süper Lisesi
Lisans : Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği
Yüksek Lisans : Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı
Çalışma Hayatı : 14.02.2006 tarihinden itibaren Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devletokullarında İngilizce öğretmenliği görevini sürdürmektedir.
İletişim Adresleri : nihalkarakaya14@gmail.com