



**T.C
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL ETİK
ÜZERİNE ETKİSİ**

JÜLİDE KENTSU

İSTANBUL, 2007



T.C
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

OKUL YÖNETİCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL ETİK
ÜZERİNE ETKİSİ

JÜLİDE KENTSU

DANIŞMAN

Dr. MUSTAFA OTRAR

İSTANBUL, 2007

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

OKUL YÖNETİCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL
ETİK ÜZERİNE ETKİSİ

JÜLİDE KENTLİ

ONAY

Jüri:

Tez Danışmanı

Dr. Mustafa OTRAR



Üye

Doç. Dr. Halil EKŞİ



Üye

Yrd. Doç. Dr. Ahmet SİRİN



Yüksek lisans tezi onay tarihi: 09./07./2007

İÇİNDEKİLER	i
ÇİZELGE LİSTESİ	v
ÖNSÖZ	x
ABSTRACT	xi
ÖZET	xiii
GİRİŞ	1

BÖLÜM 1

KİŞİLİK, KİŞİLİK OLUŞUMU VE KURAMLAR

1.1. Kişiliğin Tanımı	3
1.2. Kişiliğin Oluşumu	8
1.3. Kişiliğin Oluşmasında Etkili Olan Faktörler	9
1.3.1. Kalıtımsal Faktörler	10
1.3.2. Çevresel Faktörler	10
1.4. Psikanaliz Ve Freud	11
1.4.1. Topografik Kuram	11
1.4.2. Yapısal Kuram	11
1.4.3. Dinamik Kuram	12
1.4.4. İçgüdüsel Kuram	12
1.4.5. Gelişim Kuramı	13
1.4.5.1. Oral Dönem	13
1.4.5.2. Anal Dönem	13
1.4.5.3. Faillik Dönem	14
1.4.5.4. Gizlilik Dönem	14
1.4.5.5. Genital Dönem	14
1.5. Carl Gustav Jung Ve Analitik Psikoloji	15
1.6. Alfred Adler Ve Bireysel Psikoloji	17
1.6.1. Aile ve Kültürün Rolü	18
1.6.2. Yaşam Biçimi	19
1.6.3. Erkeksi Protesto	19
1.7. Karen Horney Ve Bütüncü Yaklaşım	20

1.8. Eric Erikson Psikososyal Gelişim	21
1.8.1. Temel Güven Duygusuna Karşı Güvensizlik	22
1.8.2. Özerkliğe Karşı Kuşku ve Utanç	22
1.8.3. Girişimciliğe Karşı Suçluluk Duygusu	23
1.8.4. Başarıya Karşı Aşağılık Duygu	23
1.8.5. Kimlik Kazanmaya Karşı Rol Karmaşası	23
1.8.6. Genç Yetişkinlik Dönemi Yakın İlişkiler Ya da Soyutlanma	24
1.8.7. Yetişkin Dönemi Üretkenlik ya da Kısırlık	24
1.8.8. Olgunluk Dönemi Ego Bütünleşimi yada Umutsuzluk	24
1.9. Etik	25
1.9.1. İş Ahlakı'nın (Etik) Tanımı	25
1.10. Ahlak (Moral) Gelişim Kuramı	27
1.11. Dewey'in Ahlâki gelişim kuramı	28
1.12. Piaget'in Ahlak (Moral) Gelişim Kuramı	28
1.13. Kohlberg'in Ahlaki Gelişim Kuramı	30
1.14. Bireycilik ve Çıkara Dayalı Alış- Veriş Evresi	30
1.15. Karşılıklı Kişilerarası Beklentiler, Bağlılık Ve Kişilerarası Uyum Aşaması	31
1.16. Sosyal Sistem Ve Vicdan Aşaması	31
1.17. Sosyal Anlaşma, Yararlılık ve Bireysel Haklar Evresi	31
1.18. Evrensel Ahlaki Prensipler Evresi	32

BÖLÜM II

ETİK KAVRAMI

2.1. Yönetimde Etik	33
2.2. Eğitim Yönetiminde Etik Ve Okulda Etik	34
2.3. Meslek Ahlakı İlkeleri	35
2.4. İş Etiği Kavramına Farklı Yaklaşımlar	36
2.4.1. Etik Olanı İktisadi Olanla Uzlaştıran Yaklaşım	36
2.4.2. Etik Olana Öncelik Tanıyan Yaklaşım	37
2.4.3. Pragmatik Yaklaşım	37
2.5. İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi	38

2.5.1. Örgütlerde Etik 1960 Öncesi	38
2.5.2. 1960'lar: İş Dünyasında Toplumsal Konuların Yükselişi	39
2.5.3. 1970'ler: Yükselen Bir Çalışma Alanı Olarak İş Etiği	40
2.5.4. 1980'ler: Başlangıçta Birlik	41
2.5.5. 1990'larda İş Etiği	41
2.6. Örgütlerde Etik Konular	42
3.6.1. Doğruluk ve Dürüstlük ile İlgili Konular	43
3.6.2. Çalışma ve İş Etiği	45
2.7. İş Etiği Konusunda Doğru Bilinen Yanlılar	48
2.8. Etik Şirketlerin Dört Özelliği ve Yönetimi	50

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli	52
3.2. Evren ve Örneklem	52
3.3. Verilerin Toplanması	52
3.4. Veri Toplama Araçları	52
3.4.1. ACL Ölçeği	53
3.4.2. Başarı	53
3.4.3. Başatlık	53
3.4.4. Sebat	53
3.4.5. Düzen	54
3.4.6. Duyguları Anlama	54
3.4.7. Şevkat	54
3.4.8. Yakınlık	54
3.4.9. Karşı Cinsle İlişki	54
3.4.10. Gösteriş	55
3.4.11. Bağımsızlık	55
3.4.12. Saldırganlık	55
3.4.13. Değişiklik	55
3.4.14. İlgi Görme	55

3.4.15. Kendini Suçlama	56
3.4.16. Uyarlık	56
3.4.17. Danışmaya Hazır Oluş(Kızlar)	56
3.4.18. Oto-Kontrol	56
3.4.19. Özgüven	56
3.4.20. Kişisel Uyum	57
3.4.21. İdeal Benlik	57
3.4.22. Yaratıcılık	57
3.4.22. Liderlik	57
3.4.24. Erkeksi	57
3.4.25. Kadınsı	58
3.5.Verilerin Çözümü ve Yorumlanması	58
3.5.1. Etik Ölçeği	58
3.5.1.1. Etik Davranışlar Ölçeği Alt Boyutları	59

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

4.1. Grubun Genel Yapısına İlişkin Frekans ve Yüzdeler	61
4.2. Sonuçlar ve Değerlendirme	85
4.3. SONUÇ	89
4.4. ÖNERİLER	91
4.4.1. Uygulayıcılara Öneriler	91
4.4.2. Araştırmacılara Öneriler	92
KAYNAKÇA	93
EKLER	97

ÇİZELGE LİSTESİ

Çizelge 4.1. Cinsiyet değişkeni için $N, \% , \%gec, \%yig$ değerleri	61
Çizelge 4.2. Yaş değişkeni(gruplu) için $N, \% , \%gec, \%yig$ değerleri	62
Çizelge 4.3. Kurum değişkeni için $N, \% , \%gec, \%yig$ değerleri	62
Çizelge 4.4. Kurum değişkeni (gruplandırılmış) için $N, \% , \%gec, \%yig$ değerleri	62
Çizelge 4.5. Görev değişkeni için $N, \% , \%gec, \%yig$ değerleri	63
Çizelge 4.6 Görev süresi değişkeni(gruplandırılmış) için $N, \% , \%gec, \%yig$ değerleri	63
Çizelge 4.7. Branş değişkeni için $N, \% , \%gec, \%yig$ değerleri	63
Çizelge 4.8. Mezun olunan fakülte ile ilgili değişken için $N, \% , \%gec, \%yig$ değerleri	64
Çizelge 4.9. Örgütsel Etik Ölçeği hoşgörü Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	64
Çizelge 4.10. Örgütsel Etik Ölçeği Adalet Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	64
Çizelge 4.11. Örgütsel Etik Ölçeği Dürüstlük Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	65
Çizelge 4.12. Örgütsel Etik Ölçeği Sorumluluk Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	65
Çizelge 4.13. Örgütsel Etik Ölçeği Hoşgörü Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	66
Çizelge 4.14 Örgütsel Etik Ölçeği Adalet Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	66
Çizelge 4.15. Örgütsel Etik Ölçeği Dürüstlük Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	67
Çizelge 4.16. Örgütsel Etik Ölçeği Sorumluluk Alt Boyutu Puanlarının	

Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	67
Çizelge 4.17. Örgütsel Etik Ölçeği hoşgörü Alt Boyutu Puanlarının Kurum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	68
Çizelge 4.18. Örgütsel Etik Ölçeği adalet Alt Boyutu Puanlarının Kurum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	68
Çizelge 4.19. Örgütsel Etik Ölçeği dürüstlük Alt Boyutu Puanlarının Kurum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	68
Çizelge 4.20. Örgütsel Etik Ölçeği sorumluluk Alt Boyutu Puanlarının Kurum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	69
Çizelge 4.21. Örgütsel Etik Ölçeği Hoşgörü Alt Boyutu Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	69
Çizelge 4.22. Örgütsel Etik Ölçeği Adalet Alt Boyutu Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	70
Çizelge 4.23. Örgütsel Etik Ölçeği Dürüstlük Alt Boyutu Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	70
Çizelge 4.24. Örgütsel Etik Ölçeği Sorumluluk Alt Boyutu Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	71
Çizelge 4.25. Örgütsel Etik Ölçeği hoşgörü Alt Boyutu Puanlarının Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	71
Çizelge 4.26. Örgütsel Etik Ölçeği adalet Alt Boyutu Puanlarının Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	72

Çizelge 4.27. Örgütsel Etik Ölçeği dürüstlük Alt Boyutu Puanlarının Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	72
Çizelge 4.28. Örgütsel Etik Ölçeği sorumluluk Alt Boyutu Puanlarının Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	72
Çizelge 4.29. Örgütsel Etik Ölçeği Hoşgörü Alt Boyutu Puanlarının Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	73
Çizelge 4.30. Örgütsel Etik Ölçeği Adalet Alt Boyutu Puanlarının Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	73
Çizelge 4.31. Örgütsel Etik Ölçeği Dürüstlük Alt Boyutu Puanlarının Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	74
Çizelge 4.32. Örgütsel Etik Ölçeği Sorumluluk Boyutu Puanlarının Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	74
Çizelge 4.33. Örgütsel Etik Ölçeği Hoşgörü Alt Boyutu Puanlarının Yöneticinin Öğrenimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	75
Çizelge 4.34. Örgütsel Etik Ölçeği Adalet Alt Boyutu Puanlarının Yöneticinin Öğrenimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	75
Çizelge 4.35. Örgütsel Etik Ölçeği Dürüstlük Alt Boyutu Puanlarının Yöneticinin Öğrenimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	76
Çizelge 4.36. Örgütsel Etik Ölçeği Sorumluluk Boyutu Puanlarının Yöneticinin Öğrenimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	76
Çizelge 4.37. Örgütsel Etik Ölçeği Hoşgörü Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan	

Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	77
Çizelge 4.38. Örgütsel Etik Ölçeği Adalet Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	77
Çizelge 4.39. Örgütsel Etik Ölçeği Dürüstlük Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	78
Çizelge 4.40. Örgütsel Etik Ölçeği Sorumluluk Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	78
Çizelge 4.41. Örgütsel Etik Ölçeği Hoşgörü Alt Boyutu Puanlarının Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	79
Çizelge 4.42. Örgütsel Etik Ölçeği Adalet Alt Boyutu Puanlarının Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	79
Çizelge 4.43. Örgütsel Etik Ölçeği Dürüstlük Alt Boyutu Puanlarının Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	80
Çizelge 4.44 Örgütsel Etik Ölçeği Sorumluluk Alt Boyutu Puanlarının Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	80
Çizelge 4.45. Örgütsel Etik Ölçeği Hoşgörü Alt Boyutu Puanları ile ACL alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları	81
Çizelge 4.46. Örgütsel Etik Ölçeği Adalet Alt Boyutu Puanları ile ACL alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları	82
Çizelge 4.47. Örgütsel Etik Ölçeği Dürüstlük Alt Boyutu Puanları ile ACL alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları	83
Çizelge 4.48. Örgütsel Etik Ölçeği Sorumluluk Alt Boyutu Puanları ile ACL alt	

ÖNSÖZ

Eğitim - öğretim alanı bir toplumun yücelmesinde ve ilerlemesinde en önemli yeri teşkil eder. Bu alanda yapılan her çalışma, bilimsel araştırmalar ve sonuçları doğrultusunda yapıldığı takdirde iyi ve kesin sonuçlar verir. Eğitimde planlı hareket ederek ilerlemek, hedeflere kısa zamanda ulaşmayı sağlayacaktır. Bir milletin geleceğini etkileyen eğitim ve öğretimde; eğitim kurumlarının yöneticilerinin yadsınamayacak bir öneminin olduğu hepimizin malumudur.

Eğitim yöneticilerinin farklı kişilik özelliklerini göz önünde bulundurarak, örgüt üzerinde etiksel boyutta daha verimli ve etkili olabileceğini düşünerek hazırladığım bu çalışmadan umarım hedeflerimize daha kısa zamanda ulaşmayı sağlayacak bir yol belirlemiş olacağım.

Araştırmam boyunca yapmış olduğu rehberlik ve yardımlarına, göstermiş olduğu sabırdan dolayı da danışman hocam sayın Dr. Mustafa OTRAR'a en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca kişilik özelliklerinin belirlenmesinde Adjective Check List (Sıfat Listesi) ACL ölçeğini kullanmama izin veren sayın Yrd. Doç. Dr. Canan SAVRAN hocaya teşekkürlerimi sunarım.

Her zaman yanımda olan, maddi ve manevi desteğini esirgemeyen sevgili eşime ve biricik oğlum, çalışmalarım esnasında göstermiş oldukları sabırdan ve özveriden dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Haziran 2007 Jülide KENTSÜ

ABSTRACT

In this study, different characteristics of education directors working in elementary schools have been taken into consideration, and the display of the relation in ethical terms on the organization has been intended. The study has been carried on 200 education directors working in different districts of the province of İstanbul. The type of the method used in the study is analogy, which is one of the relational screening methods. In determining the characteristic properties of school directors, the ACL quality screening personality scale and ethic scale regarding allowance, justice, integrity and responsibility have been used.

In the study, non-parametric techniques, parametric analysis techniques, independent group tests, single Variance analysis (Annova) non parametric Cruscal Wallis test, Pearson Product Moment Correlation analysis have been used and significancies have been limited to the level of 0.5.

There are only legal norms in today's business enterprises and institutions as far as defining the attitudes of the employees is concerned. Or at least it is what is pretended to be. These legal norms, which are binding on all employees from those in the lowest unit to the executive top team, theoretically include the preassumption, even though partially, that these associations carry on with their functions within certain standards, and that such activities excluding an association's *raison d'être*, especially those that are in opposition to its *raison d'être* would be prevented.

This outline of rules is referred to as the ethic concept. One of the problems of the ethic concept regarding its application in various areas, and probably the most important one, is the fact that there is no consensus on the definition and the content of the concept. Ethic, which is used synonymously with "morality" in colloquial Turkish, has been introduced as "custom science, moral science" by the Turkish Language Association (TDK). Under the entry of "moral science" in the very same dictionary, there are such statements as "science that deals with such questions as benefit, good or bad; that develops a customary law of behavior; that analyses what is worth fighting for, what attributes a meaning to life, and what kind of behavior is good and what kind is bad; ethics".

The personal characteristics of a school director plays an important role on organizational ethics. Keeping the wheel going in educational institutions depends on the proper application of these rules. This ascertainment, which is directly proportional to personality and leadership, enables a peaceful system in educational institutions.

ÖZET

Bu araştırmada ilköğretim okullarında çalışan eğitim yöneticilerinin farklı kişilik özelliklerinin göz önünde bulundurarak, örgüt üzerinde etiksel boyutta arasında ki ilişkinin rolünün ortaya konması amaçlanmıştır. Çalışma İstanbul ili ilçelerindeki ilköğretim okullarında çalışan 200 eğitim yöneticisi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ilişkisel tarama modellerinden karşılaştırma türü tarama modeli kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin kişilik özelliklerinin saptanmasında ACL sıfat tarama kişilik ölçeği ve yöneticilerin etik davranışlarının alt boyutlara olan hoşgörü, adalet, dürüstlük, sorumluluk boyutlarına ilişkin etik ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada; non parametrik teknikler, parametrik analiz teknikleri, bağımsız grup t-testi, tek yönlü Varyans analizi (Annova) non parametrik Kruskal Wallis testi, Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizleri kullanılmış olup manidarlıklar 0.5 düzeyinde sınanmıştır.

Günümüz işletmelerinde ve kuruluşlarda çalışanların davranışlarının belirleyicisi olarak önümüzde ancak yasal normlar bulunmaktadır. Yada en azından böyleymiş gibi davranılmaktadır. En alt birim personelinden en üst seviye yöneticisine kadar tüm bireylerin uyma yükümlülüğü altında bulunduğu bu yasal normlar, teorik olarak, aynı zamanda, bu kurumların belirli standartlar dahilinde işlevlerini sürdürecekleri ve varlık amaçları dışında, hele bunlara aksi yönde bir aktivitenin gerçekleşmesinin önleneyeği ön kabulünü de kısmen içerir.

Bu kurallar çerçevesi etik kavramı olarak anılmaktadır. Etik kavramının çeşitli alanlarda uygulama sorunlarından birisi ve belki de en başta geleni, kavramın tanım ve içeriğinin üzerinde tam bir konsensüsün bulunmamasıdır. Türk halk dilinde “ahlak” ile aynı anlamda kullanılan etik, Türk Dil Kurumu’nun tarafından “törebilim, ahlakbilim” olarak tanıtılmaktadır. Aynı sözlüğün ahlakbilim maddesinde ise “ yarar, iyi, kötü gibi sorunları inceleyen, töresel bir davranış yarası geliştiren, neyin uğruna savaşılmaya değer, neyin yaşama anlam kazandırdığı, hangi davranışın iyi ve hangisinin kötü olduğu gibi sorunları kendine konu edinen bilim; etik” ifadeleri yer almaktadır.

Okul yöneticilerinin kişisel özelliklerinin örgütsel etik üzerinde önemi bir rolü bulunmaktadır. Eğitim kurumlarında çarkın işleyişi bu kuralların düzgün bir şekilde uygulanmasına bağlıdır. Kişilik yapısı ve liderlikle doğru orantılı olan bu saptama eğitim kurumlarında huzurlu bir sisteme sahip olmayı sağlamaktadır.

GİRİŞ

Her türlü eğitsel etkinliklerde olduğu gibi okulların da öncelikle ulaşmak istedikleri belli amaçlarının olması, temel gerekliliklerden biridir. Okulun amaçları, okulun gerçekleştirmek isteği vizyonu kapsamalıdır. Açık amaçlar içinde ortaya konulmuş olan vizyon, yöneticilere, öğretmenlere, öğrencilere, yol gösterip onların pusulası olmaktadır. Belli bir vizyonu olmayan insan, yönetici ve okul ise ne yapacağını bilemez. Etkili okul müdürleri, okullarıyla ilgili iyi tanımlanmış bir vizyona sahip olduğu gibi söz konusu vizyon, okul amaçlarının kavramlaştırılıp ifade edilmesini ve paylaşılmasını da sağlamaktadır.

Bir okulda öncelikli konulardan biri de öğretmenlerin neleri öğretmesi gerektiği ve öğrencilerin de neleri öğrenmesi gerektiği konusunda açık öğrenme amaçlarının belirlenmesidir. Bir diğer öncelikli konu ise okul yöneticisinin okuldaki huzuru ve refahı sağlamasıdır. Okullar, belirli amaçları olması gereken topluluklardır. Okuldaki eğitsel etkinliklere, okulun vizyon, misyon ve amaçları yol gösterir. Amaç belirlenmeden yapılacak eylemler, karanlıkta yön tayin etmeye benzer.

Okul yöneticisi için yönetim biliminin sunduğu temel ilke, bilgi ve becerilere sahip olmak yeterli değildir. Okul yöneticisi, asıl olarak programların geliştirilmesi ve planlanması, okulda genel ve özel olarak gerçekleştirilen öğretimle kazandırılan bilgi, değer ve davranışların ölçülmesi ve değerlendirilmesi gibi sorumluluklara sahip olmalıdır. Yani okul yöneticisi "öğretim lideri" olmalıdır.

Okul yöneticilerinin kişisel özellikleri örgütsel açıdan önemli yere sahip olmaktadır. Örgüt yöneticisinin liderlik içgüdüsüne sahip olması gerekmektedir. Okul yöneticisi uzlaştırıcı olmalıdır. Sağlam bir karaktere sahip olan okul yöneticisinin idare ettiği eğitim biriminde huzur ve refah hakim olacaktır. Okulda herkesin uyması gereken, en düşük düzey elemandan en üst düzey yöneticilere kadar herkesi kaplayan bir kurallar bütünü bulunmaktadır. Bu kurallara etik denir. Güçlü karakteristik yapıya sahip olan bir yönetici bu kuralların işleyişinden sorumludur. Ayrıca kendisinin de bu kurallara uyma zorunluluğu bulunmaktadır.

Okul yöneticilerinin kişilik özelliklerinin örgütsel etik üzerine olan etkisini araştırmak amacıyla hazırlanan bu çalışma 3 ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişilik kavramı, kişilik oluşumu ve buna bağlı kuramlar, ikinci bölümde etik kavramı ve son bölümde bu değerlere bağlı bir uygulama yapılmıştır.

BÖLÜM I

KİŞİLİK, KİŞİLİK OLUŞUMU VE KURAMLAR

1.1. Kişiliğin Tanımı

Bireyler fiziksel görünüşleri ile olduğu kadar tutum ve davranışları itibarı ile de birbirlerinden farklılıklar gösterirler. Olaylar, insanların hareketleri, duyguları ve fikirleri bakımından birbirinden farklı olduklarını göstermektedir. Kişisel farklılıkların nedenleri çok çeşitlidir. Eğer, sadece aynı kültürü almış, aynı ailede yaşamış ve aynı gurupla iş gören bireylerin davranışları birbirinin aynı olsaydı, bu farklılıkların tek nedeni farklı çevresel koşullara bağlayabilirdik. Ancak her bireye kendisine mahsus benlik ve özellik kazandıran önemli unsurları, alınan eğitim, duygusal hayat, organik bileşim ve çevre koşulları olarak belirleyebiliriz (Eren, 1998).

Psikolojide “kişilik”,kapsamı en karmaşık kavramlardan biridir. Kişiliğin, bütün teorisyenlerin üzerinde anlaştığı tek bir tanımlaması yoktur (Engler,1985). Allport, kişiliğin birbirinden farklı olarak 48 şekilde tanımlandığını tespit etmiştir (Allport,1961). Songar (1986) ise kişiliği, insanın fikri, hissi, sosyal ve moral değerlerinin bir sentezi olarak tanımlamaktadır (Ekşi, 1990).

Kişilik, bireyin davranış ve düşünme biçimlerinin, ilgilerinin, ruhsal durumlarının, yeteneklerinin organize olmuş bir bütünleşmesi durumudur. Pesonality kelimesi Latince’de tiyatro oyuncularının yüzlerine taktıkları ve maske anlamına gelen “persona” kökünden gelmektedir. Genel kullanım biçimine göre kişilik kavramı, kişinin toplumda oynadığı rol üzerinde yoğunlaşır (Luthans, 1985).

Ruh bilimcilere göre kişilik, bireyin kendine özgü (charasteristic) ve ayırıcı (distinctive) davranışlarının bütünü olarak tanımlanır.

Genel olarak ruh bilimciler, değişik sözcükler kullansalar bile yukarıda verilen tanımlamayı benimserler.

Bugüne dek yapılan tanımlarda kişilik, “bir insanı başkalarından ayıran bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin bütünü” olarak değerlendirilmiştir. Bir başka deyişle, kişilik kavramından, bir insanı nesnel (objektif) ve öznel (subjektif) yanlarıyla diğerlerinden farklı kılan duygu, düşünce tutum ve davranış özelliklerinin tümü anlaşılır (Köknel, 1997).

Ruh bilim açısından, kişilik sorununa yaklaşanlar, kullandıkları yöntemlere göre, değişik açıklamalar ve yorumlar yapmışlardır.

Kişilik, bireysel farklılığa dayanan duyguların, düşüncelerin, becerilerin, yeteneklerin, alışkanlıkların oluşturduğu işlevsel bir bütündür.

Gordon Allport’a göre; “İnsanın en ayırt edici özelliği onun bireyselliğidir. Onun gibi bir kişi dünyaya asla gelmemiştir ve bir daha da gelmeyecektir.”

“İnsanlar arasında çok az farklılık vardır, ama esas önemli olan işte bu farklılıklardır.” Bu görüş, kişilik psikologlarının bakış açısını özetler. Kişilik psikologları, sizi yanınızda oturan kişiden ayıran farklılıkların neler olduğuyla ilgilenir. Aslında kişilik psikologları insan kişiliğini nasıl tanımlayacakları ve psikolojinin bu alt dalına hangi konuların dahil olacağı üzerine, bitmek tükenmek bilmeyen tartışmalar yaparlar. (Mayer, 1998)

Kişilik, bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçler olarak tanımlanabilir. Öncelikle bu tanım iki bölümden oluşur. Birinci bölüm tutarlı davranış kalıpları ile ilgilidir. Burada önemli olan nokta kişiliğin tutarlı olmasıdır.

Kişilik, bireyin sosyal ve psikolojik tepkilerinin tümüne verilen bir isimdir. Aynı zamanda bir kimsenin kendine göre belirgin bir özelliği olması durumudur veya bir bireyi diğerinden farklı kılan bütün ayırıcı özellikleri onun kişiliğidir (Kulaksızoğlu, 1998).

İnsan, kalıtsal gizilgüçlerle doğan; çevresiyle etkileşerek bu gizilgüçlerini geliştirebilen; ulaştığı yeterlilikleriyle yeni kültürel değerler yaratabilen bir canlıdır. Her insanın kendisine özgün bir kişiliği vardır. Bu yüzden insanlar birbirine benzemezler.(Başaran, 1996)

İnsanların ortak ve farklı yönleri vardır. Bütün insanların bir düşünme, hissetme ve hareket sistemleri vardır. Bunlar birbiriyle bağlantılı olarak bir bütünlük içinde işler. Ancak, bu sistemlerin kapasitesi, işleyişi ve eğilimler bireyden bireye farklıdır (Ülgen, 1997).

Kişilik, bireyin kendi açısından, fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. Şu halde, kişilik insanın kendisinde olup bitenleri değerlemesi ve kendisine tatmin ve çıkar sağlayacak bir duruma geçmeyi istemesidir. İnsanın başkaları açısından kişiliği, onun toplum içinde belirli özelliklere ve rollere (göreve) sahip olmasıdır (Eren, 2006).

Kişilik, bireyin sosyal ve psikolojik tepkilerinin tümüne verilen bir isimdir. Aynı zamanda bir kimsenin kendine göre belirgin bir özelliği olması durumudur ve ya bir bireyi diğerinden farklı kılan bütün ayırıcı özellikleri onun kişiliğidir (Kulaksızoğlu, 1998).

İnsan, kalıtsal gizilgüçlerle doğan; çevresiyle etkileşerek bu gizilgüçlerini geliştirebilen, ulaştığı yeterlilikleriyle yeni kültürel değerler yaratabilen bir canlıdır. Her insanın kendisine özgü bir kişiliği vardır (Başaran, 1996).

Kişilik özelliklerinin, kişinin çevresine karşı gösterdiği davranışlarla belirdiği açıktır. Belli bir tepkinin ,(1) öğrenmeye ve (2) çevrede buna yol açan baskılara ve dürtülere (teşviklere) bağlı olması mümkündür. Mesela, sıkıntı karşısında “geri çekilme” eğiliminde olan bir kişinin, en etkili (başarılı) biçimde geri çekilmenin ve sıkıntısını arttıracak durumlardan kaçınmanın yollarını öğrenmesi mümkün olmaktadır.

Kişilik insanın biyolojik ve ruhsal yapılarının, davranış biçimlerinin, ilgi, tutum, yetenek ve becerilerinin bir arada en karakteristik biçimde bütünleşmesidir.

Psikolojide kişilik, kapsamı en geniş olan bir kavramdır. Kişilik bir insanın bütün ilgilerinin, tutumlarının, yeteneklerinin, konuşma tarzının, görünüşünün ve çevresine uyum biçiminin özelliklerini içeren bir terimdir (Koptagel, 1984).

İnsanın kişiliğinden söz ederken onu bir bütün olarak düşündüğümüz halde, insana bir birey olarak bakarken onu değişik açılarından da değerlendiririz. Kişiliğin bu değişik yönleri ya da boyutları (traits) da psikolojide teker teker ele alınıp değerlendirilir. Bu boyutlardan bazıları şunlardır: Zekâ, yetenek, eğilim, duygu, içe dönüklük, dışa dönüklük, egemenlik, kavgacılık, canlılık, toplusalılık (Koptagel, 1984).

Kişiliğin gelişimi, yalnızca dış çevreden belli yatırımların mekanik bir ürünü olarak görülmemeli. Doğal kaynaklı, kişisel eğilimlerin büyük ölçüde katkıları vardır. Doğal eğilimler, bütün çocukluk devresinde gelişir. Ayrıca, yetiştirme şekline ve eğitimine bağlı, uygun koşullarda geniş bir alanı kapsar (Aytaç,1991).

Gelişim basamaklarında, bağımlı-bağımsız davranış şekilleri, kişilik özellikleri, değerler ve neticede de kişiliğin kendisi oluşur (Aytaç, 1991).

Bazılarına göre, kişilik; insanın sosyal olma değeridir. Bu tanıma göre kişilik; bir bakıma insanın topluma oynadığı çeşitli roller ve bu rollerin başkaları üzerinde bıraktığı etkilerin tümüdür (Yavuzer, 1987).

Tüm sosyal grupların üyeleri aynı şekilde düşünseler, aynı şekilde davranırlar ve aynı şeyi hissetselerdi kişilik diye bir şey olmazdı. Örneğin: “Kişilik, bir bütün halinde faaliyet gösteren, bütünleşmiş alışkanlıklar, yatkınlıklar ve düşünceler sistemidir ki belli bir gruptan bir kişinin aynı gruptan herhangi diğer bir kişiden ayırt edilebilmesini kolaylaştırır, farklılığı ortaya koyar.

“Kişilik, bireyin karşılaştığı durumlara gösterdiği karakteristik tepkilerde görünen yapısal ve dinamik özelliklerin tümüdür. Diğer bir söyleyişle, kişilik bireyin kalıcı özelliklerini temsil eder ki bu da onları diğer bireylerden ayıran şeydir”.

Bireyin davranışları karmaşıktır. Kişiliği tam olarak anlayabilmek için insanın davranışlarının karmaşıklığını da göz önüne almak gerekir. Çoğu zaman her bir davranış parçasını şekillendiren sayısız etken vardır ki bunlar bireyden bireye değişirler, aynı davranışın değişik bireylerde değişik kökenleri ve nedenleri olabilir. Bu karmaşıklığın

varoluş sebeplerinden biri de davranışın sadece kişilikten değil, karşılaşılan durumlarla ilişki kurmaktan doğabilmesidir.

Davranış her zaman görünen şey değildir. Bir davranış parçacığı (davranım) ve nedenleri arasında hiçbir zaman belirli ilişkiler yoktur. Zira iki insan tarafından belli bir zamanda ya da aynı insan tarafından değişik zamanlarda yapılan aynı davranışın değişik nedenleri olabilir. Kişinin davranışının ne anlam taşıdığını anlamak için onun hakkında ve davranışın ortaya konduğu durum konusunda bilgi sahibi olmak gerekir.

İnsanlar çoğu kere davranışlarını şekillendiren etkenlerin farkında değildirler. İnsanlar bazen neden kendi ifade ettikleri arzularına ters düşecek biçimde hareket ettiklerini izah edemezler.

Kişilik bir insanın bütün ilgilerinin, tutumlarının, yeteneklerinin, konuşma tarzının, dış görünüşünün ve çevresine uyum biçiminin özelliklerini içeren bir terimdir. Bununla beraber, dikkate değer bir husus, kişiliğin kendine özgü ve ahenkli bir bütün olmasıdır. Öyle ki, bir insana ilişkin her nitelik, o insanı anlamada bize bir ipucu verir. Onun belleği; dış görünüşü, direnme süreci, sesi ve konuşma tarzı, tepki hızı; insanlara, tabiata ya da makinelere karşı ilgi duyması, sporculuğu v.b. özellikleri, hepsi o insanın kişiliğini betimlemede önemlidir.

Yukarıda yaptığımız kişilik tanımında kullandığımız diğer bir kavram da tutarlılık (consistency) kavramıdır. Tutarlılık kavramıyla “zaman boyutu içinde o kişinin benzer durumlarda davranışının pek değişmediğini” anlarız.

Yapılaşmış (structured) kavramıyla kişiliğin çok sayıda birimlerden oluşan bir sistem olduğunu, sistemin her birimin birbiriyle bağlantılı olarak bir örüntü (pattern) geliştirdiğini anlarız. Bir insan “iyi kalpli, yardım sever, sakin, uysal, ailesine bağlı, vazifesine düşkün” olarak tanımlandığında herhangi bir çelişki görmeyiz. Kişilik özellikleri birbiriyle uyum içinde, tutarlı bir örüntü geliştirmiştir. Öte yandan bir kişiyi size şöyle tanıtsak bir tutarsızlık olduğunu düşünürsünüz: “iyi kalpli, huysuz, uysal, geçimsiz, son derece saygılı,

saldırğan bir kimse!” Bu son tanımda kişiliği oluşturan özelliklerin bir yapısını, birbirleriyle ilişki kuruş biçimini, örüntüsünü görmek olanağı yoktur.

Kişilik tanımında kullandığımız diğer bir özellik de ilişki kuruş biçimidir. Birey iç ve dış çevresiyle sürekli ilişki halindedir. Başka bir değişle, birey kendi içindeki duygu ve düşünceleri olduğu kadar, kendi dışında yer alan insan, olay ve nesnelere de algılar. Bireyin kişiliği, iç ve dış çevreyle kurduğu ilişkinin biçimini belirler. “İlişki biçimi” şeklinde tanımlanan kişilik soyut bir kuram olmaktan çıkıp, bireyin her günkü davranışında gözlenebilen somut bir kavram olur (Cüceloğlu, 2007).

1.2. Kişiliğin Oluşumu

Köknel’e göre; kişilik, birbirlerini tamamlayıcı biçimde işlev gören farklı katmanlardan oluşmuş bir bütündür. Bu katmanlar aşağıdan yukarıya doğru şöyle sıralanabilir:

En alt katmanda kişiliğin bedensel nitelikleri bulunur. Bunlar arasında kalıtımla geçen ve gebelik ya da doğum sonrasında dölüt üzerinde etkili nedenlerin oluşturduğu, beden yapısına ilişkin özellikler, sakatlıklar, özürler yer alır.

İkinci katmanda bedensel ve ruhsal yapının oluşmasında, gelişmesinde önemli rol oynayan, bedensel yapıya biçim ve renk veren iç salgı bezlerinin işlevi bulunur.

Üçüncü katmanda kişiliğin oluşup gelişeceği ruhsal yapının temelini oluşturan zekâ vardır.

Dördüncü katmanda yaşam gereksinimlerini karşılamaya yönelik içgüdü ve dürtülerden oluşan güdüler yer alır.

Beşinci katmanda güdülerden kaynaklanan duygulanım ve coşku alanı vardır. Bu katmanın kişiye özgü özelliklerine huy (mizaç) (temperament) adı verilir. İç ve dış uyarımlara bağlı olarak kişinin mizacında ortaya çıkan kısa süreli değişmeler de duygu durumu (ruh hali) (mood) adını alır.

Altıncı katmanda kişiliğin benliği bulunur. Benliğin kendi iç ve dış çevreyle kesintisiz sürüp giden iletişim ve etkileşimi kişiliğe özgü özellikleri verir.

Yedinci katmanda kişiliğin dışarıya yansıyan, başkaları tarafından algılanan, değerlendirilen duyguları, düşünceleri, tutumları, davranışları hareketleri ve eylemleri vardır. Bir başka deyişle, bu katman daha önceki katman daha önceki katmanlarda oluşan öznel kişilik yapısının nesnel, gözlenebilen, ölçülebilen yanıdır.

Sekizinci katmanda, kişiliğin dışarıya yansıyan özelliklerinin toplum değerleri, kuralları ve ahlak açısından değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan karakter vardır. Bu katman kişiliğin benimsediği değer yargılarının başkaları tarafından değerlendirilmesi sonucu oluşur.

Dokuzuncu katman, kişinin kendini olduğu ya da olmak istediği biçimde kabullenmesi ya da kabul ettirmesi, kişiliğinin gerçekliğini kanıtlaması, kendini var olması için başvurduğu yöntemler, yollar, bu amaç uğruna harcadığı çaba ve ortaya çıkardığı ürünlerden meydana gelir.

Onuncu katmanda kişi, kişiliğini oluşturan öteki katmanların bilincinde olarak akıp giden zaman içinde evrendeki yerini ve değerini saptar.

1.3. Kişiliğin Oluşmasında Etkili Olan Faktörler

Kişilik konusunda yapılan tanımları dikkatlice inceledikten sonra, insanların kişilikleri sayesinde toplumsal yaşamda nasıl davranacağına, ne düşüneceğine, neyi seveceğine, neyi giyineceğine etki eden faktörlerin hepsi kişiliğin oluşmasında etki eden faktörlerdir. Bunları iki kategoride toplamak mümkündür:

1-Kalıtımsal Faktörler

2-Çevresel faktörler

1.3.1. Kalımsal Faktörler

Kalımsal faktörler kişiliğin oluşmasında önemli rol oynarlar. Çünkü İnsanlar kişisel özelliklerinin çoğunu doğuştan getirmektedirler. Bu özellikler insanlar arasındaki farklılıkları yaratan önemli faktörlerdir. Kişiliğin sistematik yapısını oluşturan çekirdeğin kalımsal olarak belirlendiği yapılan araştırmalarla doğrulanmıştır. Kalıtım yoluyla insanlar hem kendi türlerinin özelliklerini hem de soyuna ve ailesine ait birçok özelliği taşırlar (Güney, 1997).

1.3.2. Çevresel Faktörler

Kişilik gelişmesi yönünden en önemli etkenlerden biri de sosyal çevredir. Her belli bir toplumda, diğer insanlarla etkileşim halinde yaşar. Her toplumun kendine özgü bir kültürü, toplanmış bilgileri, özel düşünme, duyguların tarzları, tutumları, amaçları ve idealleri vardır.

Kişinin belirli bir kültüre bağlı grupta yetişmesi kişiliğini etkiler. Kültür çocuğa ne öğreteceğini ve çocuğun ne öğreneceğini belirler ve kısıtlar. Her kültürün bireyden bazı beklentileri vardır ve bireye grubu tarafından kabul edilecek davranış tarzlarını öğretir.

Kişiler belirli kültürel çevreden başka bazı alt grupların da üyeleridir. Bunlar aile, cinsiyet, yaş, sosyal sınıflar, meslek ve din gruplarıdır. Bu grupların her biri kişinin öğrenip benimsediği sosyal roller vererek kendi değerlerini ve davranış şekillerini bireylere aktarırlar (Güler, 2001).

Bireyin rol davranışı ve sosyal statüsünün kişilik üzerindeki etkisi konusunda önemli açıklamaları olan Jean Stoezel'e göre kişiliği birinci derecede etkileyen faktörlerin başında rolleri ve sosyal statüsü gelir. Bireyin sosyal statüsü, kendisine ve grubun diğer üyelerine göre davranışlarını belirler. Her bir sosyal statünün özel prestij sembolleri ve hiyerarşik durumu vardır. Rol davranışı da bireyin diğer bireylere göre davranış farklılığı olarak görüleceğine göre kişiliği etkileyen faktörlerin başında rol davranışı ve sosyal statüsü gelmektedir (Güler, 2001).

1.4. Psikanaliz Ve Freud

Psikanalizmin kurucusu Sigmund Freud' dur. Yaşamını psikanalitik kuramın geliştirmesine adanmış olan Freud, çağdaş psikolojik görüşlerin başlangıç noktasını oluşturacak katkılarda bulunmuştur (Geçtan, 1993).

Genel olarak Freud'un kuramının temelini oluşturan bir takım kuramlar vardır. Freud'un belli başlı kuramları şunlardır: (Yanbastı,1990)

1.4.1. Topografik Kuram

Bazı davranışlarımızı kolaylıkla açıklayabilirken bazılarını zorlukla hatta bazen hiç açıklayamayız. Freud insan davranışının nedenlerinin bilinç, bilinçaltı ve bilinç dışı olmak üzere 3 ayrı bölümden oluştuğunu öne sürer (Yanbastı,1990).

Bilinç, Dış dünyada ya da bedenin içinden gelen algıları fark edebilen zihin bölgesidir (Geçtan, 1988). Bu görüşe göre bilinç o anda yaşananları kapsar (Yanbastı, 1990).

Bilinç dışı: Bilinçli algılamanın dışında kalan tüm zihinsel olayları, dolayısıyla bilinçaltını içerir (Yanbastı, 1990). Dinamik anlamda ise bilinçdışı, sansür mekanizmasının engeli dolayısıyla bilinç düzeyine ulaşma olanağı olmayan zihinsel süreçleri içerir. Bu dörtüleri, kişinin bilinçli dünyasında geçerli olan törel inançlara karşıt düşen isteklerden kaynaklanır ve ancak psikanalitik tedavide kişinin dirençleri kırıldığında bilinç düzeyine ulaşabilirler (Geçtan, 1988).

1.4.2. Yapısal Kuram

Freud'un düşüncelerindeki sürekli değişme ve gelişmeler giderek topografik kuramla birlikte yapısal kurama geçilmesine yol açmıştır. Bu kurama göre insanın geliştirir kişiliği biyolojik bir temele dayanmaktadır. Kişiliği oluşturan üç yapı yanı id, ego, süperego sürekli etkileşim halindedir (Yanbastı, 1990).

İd: Kişiliğin temel sistemidir.(Geçtan, 1984). Kişiliğin biyolojik yönünü oluşturan Haz prensibine çalışır. Fizyolojik ihtiyaçları id'in özünü oluşturur.(Aydın, 2005). Freud id'e "gerçek ruhsal varlık" demiştir. İd fazla enerji birikime katlanamaz. Böyle bir durum organizmada gerilim yaratır. Bu gerilimi giderebilmek için id biriken enerjiyi boşaltma eğilimi gösterir. Buna id'in haz ilkesi denir (Yanbastı, 1990).

Ego: Doğuşta var olan ve zamanla gelişen ego insanın biyolojik yapısına ters olan veya gerçeklere uygun düşmeyen eylemleri bilinçaltına bastırır. Ego, kişiliğin gerçekçi yürütme organıdır. Gücünü id'den alır. Ego aynı zamanda id, süperego ve arasında bir uzlaşma sağlamakla da yükümlüdür (Yanbastı, 1990).

Süperego: Olağan koşullar içinde bu ilkeler birbirleriyle çatışmaz ya da karşıt biçimde çalışmazlar, egonun yönetici önderliği altında bir ekip olarak birlikte hareket ederler. Dengenin bozulduğu bazı durumlarda, bir sistem diğerinin zararına enerjinin denetimi ele alabilir ve bu sistemin güç kazanması diğerlerini zayıf düşürebilir. Çok geniş anlamda id, kişiliğin biyolojik parçasını, ego psikolojik ve süperego toplumsal parçalarını oluşturur denilebilir (Geçtan, 1988).

1.4.3. Dinamik Kuram

İnsanın özünde açıdan kaçış, zevkli olanı, haz vereni arayış vardır. En ufak bir huzursuzluk ufak da olsa insan için bir acı kaynağıdır. Bu acıyı çekmek, ona dayanmak insanın doğasına aykırıdır. Onun için acıyı bir an önce son vermek, huzur bulmak ister. İşte bu ilkel mekanizmada bulunan anında doyum sağlayan sürece Freud "temel süreci" denir. Gelecekte haz alabilmek veya acıdan kaçmak için insanın o andaki hazdan cayabilmesi "gerçeklik ilkesidir." (Yanbastı, 1990).

1.4.4. İçgüdüsel Kuram

Libide ve gelişimini ele alan kurama "içgüdüsel kuram" denir. İçgüdü biyolojik uyarılmanın psikolojik anlatımıdır. Freud içgüdüleri iki ana bölümde toplanmıştır. Yaşam içgüdü ve ölüm içgüdü. Yaşam içgüdü çalıştıran enerji bürüne libide denir. Freud'u en çok ilgilendiren yaşam içgüdü cinsellik olmuş ve bundan ötürü, psikanalizin ilk günlerinde bir insanın her davranışı bu içgüdüyle açıklanmıştır (Geçtan, 1982).

1.4.5. Gelişim Kuramı

Freud' a göre yaşamın ilk beş yılında kişiliğin temelleri oluşturur. Dolayısıyla kişilik gelişiminde ilk çocukluk yılları çok önemlidir (Arı, 1999). Freud'un psikoseksüel gelişim dönemleri beş ana başlık altında incelenir. Bunlar;

1. Oral dönem,
2. Anal dönem
3. Fallik dönem
4. Gizil dönem
5. Genital dönem

1.4.5.1. Oral Dönem

Doğumda başlar, bir buçuk yaşına kadar sürer. Bebeğin gereksinimleri, algılamaları daha çok ağız bölgesinde odaklanır. Erken dönemde doyum kaynağı ağız, dudaklar ve dildir. Amaç emmedir (Yanbastı 1990). Bu dönemde anne bebek ilişkisi çok önemlidir. Anneden gerekli sevgiyi alamayan bebekler, beslenmeden sağlanan, boşlanım ve güven duygusuna takılıp kalırlar. Bu takılma ilerideki yaşamda pek çok gelişim alanını olumsuz etkiler (Arı, 1999).

1.4.5.2. Anal Dönem

Anal dönem, adından da anlaşıldığı üzere dışkılama bölgesinin etkin olduğu bir dönemdir. Tutma ve bırakma mekanizması çocuğun asıl hazzı eylemleridir. Anal dönem aynı zamanda çocuğun kendi dışında bir dünyanın varlığını öğrenmeye başladığı bir dönemdir. Özellikle annenin tuvalet eğitiminde izlediği yöntemin ılımlı ya da sert olması bu döneme damgasını vurur. Baskıcı ve cezalandırıcı bir yaklaşım bu dönemde takıntılara neden olacaktır. (Arı, 1999).

1.4.5.3. Faillik Dönem

Cinsel bölgelerin uyarılmasından heyecan duyma ve cinselliğe karşı aşırı ilgi biçiminin davranışlarla belirlenen bu dönem üçüncü yaşın sonlarına doğru başlar beşinci yaşın bitimine doğru şen bulur (Geçtan, 1990).

Burada üretra ve penis olmak üzere iki ayrı gelişme zamanı vardır. Üretra döneminde doyum kaynağı idrar yollarının sonudur. Amaç idrarın edilmesidir. Süpregonun gelişmesi son aşamadır. Penis döneminde doyum kaynağı erkekte penis, kızda kliteristir. Amaç kendi kendine doyumdur. Çocuğun dikkati cinsel organına yönelir. Bir takım korkutularla çocukta kaygı yaşatılır. Erkek çocuk üreme organını kaybetme korkusuyla, kız çocukta olan bir şeyin kendisinde olmaması nedeniyle kaygılanır. Bu durumda erkekte “Oedipal karmaşa”, kız çocukta “Elektra karmaşası” adı verilir. Bu dönemde süpregonun gelişmesini tamamlaması gerekir. Aksi halde kaygılı, endişeli bir kişilik yapısı oluşur (Yanbastı, 1990).

1.4.5.4. Gizlilik Dönemi

Bu gelişim basamağı Oedipal karmaşanın sana erişinden ergenliğin ilk belirtilerine değin sürer. Toplumsal bağlantılar ve ilişkiler kurulur. Cinsel roller sağlamlaşır, pekişir (Yanbastı, 1990).

1.4.5.5. Genital Dönem

Bu dönem ergenliğin başlangıcı olan 11-13 yaşlarında, ergenin genç yetişkinlik dönemine ulaştığı yıllara değin sürer. Bu dönemde çocuğun fizyolojik olgunluğa erişmesi ve bazı harmanların etkinliklerinin artmasıyla, cinsel nitelikli olanlar başta olmak üzere çeşitli dürtülerin gücü artar.

Bu dönemin amacı, ergenin ana – babasına olan bağımlılığından koparak aile dışındaki karşı cinsten kişilerle olgun ilişkiler kurabilmeyi öğrenmesine yöneliktir. Ergen, bir yanda yetişkin erkek yada kadının bedensel özelliklerini kazanırken öte yandan toplumun

kendisinden beklediği kadın ya da erkek rolünü benimsemekle yükümlüdür (Geçtan, 1995).

1.5. Carl Gustav Jung Ve Analitik Psikoloji

Jung, çağımızda en büyük düşünürlerinden biri olarak tanınır. Bilinç dışı süreçlere verdiği önemden dolayı Jung'un kişilik kuramı psikanalitik bir kuram olarak kabul edilirse de, Freud'un kuramından önemli farklılıklar gösterir. Jung'a göre, insan davranışları, bireysel ve irksal tarihinin(nedensel) yanı sıra, amaçları ve ülküleri(erekbilim) tarafından koşullanır (Geçtan, 1982).

Jung'a göre kişilik birbirleriyle etkileşimde bulunan çok sayıda sistemden oluşur. Bu sistemlerden her birinin tek başına önemli bir fonksiyonun olmasının yanı sıra, bir kişilik yapısı vardır. Başka bir deyişle, kişilik bu sistemlerden ve bunların etkileşimlerinden oluşur. Bu sistemler ego, kişisel bilinçaltı ve onun kompleksleri ve kolektif bilinçaltı ve arka tipler, persona, anima ve animus ve gölgedir. Son olarak bütün bunların bileşimi olan bütünleşmiş kişiliği simgeleyen benlik bulunur (Yanbastı, 1990).

Ego, kişiliğin bilinçli bölümüdür ve algılar, düşünceler ve duygulardan oluşur. Ego, insanın kimlik ve süreklilik duygusunu sağlar ve insanın kendisini görüş açısından, kişiliğin merkezidir (Geçtan, 1982).

Kişisel bilinçdışı, egoya komşu olan bölgedir. Bireyin zamanında bilinçli olan, ancak daha sonrada görmemezlikten gelinmiş ya da bastırılmış çocuksu düş ve arzularından, yüksek algılarından ve sayısız unutulmuş tecrübelerinden meydana gelmiştir ve sadece ona aittir (Yanbastı, 1990).

Kolektif Bilinçaltı ve Arketipler

Kolektif bilinçaltı kişisel bilinçaltının daha derinlerinde olan yönüdür. Kalıtsal bir nitelik taşır. Jung' un kolektif bilinçaltı kavramında Arketiplere rastlamaktayız. Arketip, duygusal yönü güçlü kalıtımla gelen evrensel bir düşünme biçimidir. Bunlar türe ilişkindir.

Deneyimlerden oluşmuştur. Örneğin, anne arketipi önce bir anne simgesini oluşturur, sonra bu kavram gerçek anne ile özdeşleşir (Yanbastı, 1990).

Kolektif bilinçaltında bulunan belli başlı arketipler şunlardır:

1. **Persona:** Toplumun onayını sağlamak amacıyla insanın dış dünyaya karşı taktığı ya da takındığı kimliktir. Persona bir insanın yaşamını sürdürebilmesi için zorunludur. İnsanın çıkarlarını korumasına ve başarıya ulaşmasına yardımcı olur. Personanın kişiliğe sağladığı yaraların yanı sıra zararlı olduğu durumlar da vardır. Bir insan oynadığı role kendini çok kaptırır ve egosu yalnızca bu rolle özdeşleşirse, kişiliğin diğer bölümü bir yana itilir (Geçtan, 2004).
2. **Anima ve Animus:** İnsan gerçekte iki cinslidir. Fizyolojik düzeyde de erkek ya da dişi, erkek ve dişi hormonlarını birlikte salgılar. Erkekteki dişi arketipe anima, kadında ki erkek arketipe animus adları verilmiştir. Erkek kadını animasının gücü sayesinde, kadın da erkeği animusunun yardımıyla anlayabilir (Geçtan, 1982)
3. **Gölge:** Jung, insanın kendi cinsiyetini temsil eden ve kendi cinsinden kişilerle ilişkisini etkileyen arketipe gölge adını vermiştir. Özellikle aynı cinsten olan kişilerle ilişkilerinde insanın en iyi ve kötü yanlarının kaynağıdır. İnsanın toplumun içinde var olması ve grup üyeliğini sürdürebilmesi için gölgesinin hayvansı eğilimlerini bastırması gerekir (Yanbastı, 1990).
4. **Ben:** Kişiliği örgütleyen ögedir. Ben, bilinç dışındaki diğer arketipleri ve onların bilinç düzeyinde ortaya çıkış biçimlerini düzenler ve örgütler, kişiliğin bütünleşmesini sağlar. Bir insan kendisini uyum içinde hissedebildiği zaman, ben görevini iyi yapıyor demektir. Buna karşılık, eğer bir insan çatışmalar içindeyse ve kendisini dağılmış hissediyorsa, bu durum benin üzerine düşen görevi yerine getiremediği anlamına gelir (Geçtan, 2004).
5. **Psişe:** Jung ekolünde kişiliğin tümü “psişe” olarak adlandırılır. Psişe, bilinçli ya da bilinç dışı, tüm, duygu, düşünme ve davranışları içerir.

1.6. Alfred Adler Ve Bireysel Psikoloji

Adler'e göre, insan toplumsal bir varlıktır, diğer insanlarla ilişki kurma gereksinimindedir ve kendinden çok topluma yönelik bir yaşam biçimi geliştirmiştir. Freud ve Jung'un gereken ilgiyi göstermemiş olduğu toplumsal belirleyicilere verdiği önem, Adler'in psikoloji kuramına en büyük katkısı olmuştur (Geçtan, 1994).

Freud ve Jung'un üzerinde fazla durmadığı "toplumsal belirleyici" ler Adler'de büyük önem kazanmış ve onun psikoloji kuramının temelini oluşturmuştur (Yanbastı 1990).

Adler'in kişilik kuramına ikinci önemli katkısı, "yaratıcı benlik" kavramı olmuştur. Freud'un tanımladığı içgüdülere hizmet eden psikolojik süreçlerden oluşan ego kavramına karşılık Adler, benliği yorumlama yeteneğine sahip ve organizmaya anlamlı bir yaşam sağla maya çalışan bir sistem olarak tanımlanmıştır (Geçtan, 1994).

Adler psikolojisini klasik psikanalizden ayıran üçüncü bir yönü, kişiliğin tekliğine verdiği önemdir. Adler, güduları, karakter özellikleri ve diğerleriyle, her insanın tek ve kendine özgü olduğu görüşündedir (Geçtan 1994).

İnsanlar fizyolojik özellikleri yönünden birbirlerinden farklıdır. Önemli gerilikleri hesaba katmasak kişiler arasına bireysel farkları yaratan neden bireyin kendi donatısı ile neler yapabildiğidir. Önemli olan öyle bir bedensel kusurun biyolojik niteliğinden çok, bireyin bu durumu nasıl karşıladığı ve onun yaşamını nasıl etkilediğidir (Yanbastı, 1990).

Adler, her insanın yaşamına" yoğun eksiklik duyguları"yla başladığı görüşünü savunur. Birçok insan böyle bir duygunun varlığını kabul etmek istemez. Çünkü eksiklik toplumsal ölçütlere göre arzu edilmeyen bir durumdur. Eksiklik, can sıkıcı bir duygu olmakla birlikte, olumlu bir acıdır da, boşalım arayan bir gerilim durumuna benzer. Eksiklik bazı durumlarla yüz yüze gelindiğinde fark edilir ve davranışları güdüleyen bir güç olarak bireyin eyleme geçmesini sağlar (Geçtan, 1988).

Doğadaki tüm varlıklar “eski bir durum” dan “artı bir durum” a geçmek için sürekli çaba içindedirler. Adler bu durumu “eksiklikten kurtulma çabası” ya da “üstünlük çabası” olarak adlandırmıştır (Geçtan, 1988).

Adler’e göre insan, bazı gizli güçlere sahiptir ve bunlar yaşam boyunca etkilerini sürdürür. Bu gizli güçleri iki grupta toplamıştır:

1. Yaratıcı güçler: Bunlar toplumsal ilgi, yüreklilik ve sağduyu gibi genel kavramlarla belirtilmiştir.
2. Algılama güçleri: Bunlar, öğrenme, bellek, dikkat, düşlem, duygu gibi kavramlarla birleştirilmiştir (Yanbastı, 1990).

Adler’in toplumsal ilgi adını verdiği davranışlar dizisi, normal bir insanın uyum yapabilmesi için kesinlikle zorunlu bir öğedir. Bu tür davranışların geliştirilmediği durumlarda kişilik bozukluğu söz konusudur. Toplumsal ilginin ilk belirtileri, çocuğun birinci yaştan itibaren çevresindeki insanlara sevgi ve yakınlık tepkileri göstermesi, daha sonraki yıllarda oyuncaklarını diğer çocuklarla paylaşması, ana- babasına yardımcı olmaya çalışması gibi davranışlarda görülür (Geçtan, 1988).

Adler her normal insanda “yüreklilik” ve sağduyunun geliştiğini savunur. Normal dışı davranışlar gösteren kişi, bu niteliklerden yoksundur (Geçtan, 1988).

1.6.1. Aile ve Kültürün Rolü

Adler, çevrenin birey üzerindeki etkilerini tartışırken en önemli çevre etkeni olarak gördüğü aile üzerinde durmuştur. Özellikle kardeş sırası üzerinde durmuştur. Ana-baba çocuk ilişkisinde Adler, ayrıca şımartılmış çocuk ve sevilmeyen çocuk kavramlarını da ele almıştır (Yanbastı, 1990).

Şımartılmış çocuk yaşamın ilk günlerinde her türlü gereksinmesinin karşılanacağı ve isteklerinin bir buyruk niteliği taşıdığı beklentisini geliştirmiştir. Adler, suça yönelik

davranışlar gösteren insanların çoğunluğunun çocuklarında şımartılmış kişiler olduğuna dikkat çeker. Sevilmeyen çocukta hatalı bir yaşam içindedir. Çevresinde düşman kişiler görmeye alıştığı için, yetişkin yaşama ulaştığında insanların kendisine daima karşı olacakları düşüncesiyle haklarını savaşıarak almayı yeğler (Yanbastı, 1990).

En büyük çocuk tacını yitirmiş kraldır. Yaşamının ilk yıllarında çevresinin ilgi merkeziyken ve her türlü yardım ve destek yalnızca kendisine sağlanırken, yeni gelen kardeş bu durumun ansızın bozulmasına neden olur. İkinci çocuk, kendisinden daha güçlü ve yetenekli büyük kardeş ile kendisinden sonra gelen kardeşin yarattığı ikili sorunlarla baş etmek zorundadır. Diğerleri kadar yetenekli olmadığı inancı, ikinci çocuğun ileriki yaşamında tepkici, baş kaldırmacı ve kendisini aşma çabası içinde bir insan olmasına ya da yenilgiyi kabul ederek ezik ve karamsar bir kişilik geliştirmesine neden olur. En küçük çocuk, kendisinden sonra gelen bir kardeş olmadığı için, yarışmak ve annenin ilgisini paylaşmak zorunda kalmaz. Yalnız başına yetişen tek çocuk, toplumsal davranışların gelişmesi için gerekli olan alışveriş ortamından yoksundur. Çoğu kez ana-baba tarafından aşırı korunduğu ve şımartıldığı için ileriki yaşamında da çevresinden benzer tutumlar bekler (Geçtan, 1988).

1.6.2.Yaşam Biçimi

Bireysel kişilik, her insanın tek ve özgün olduğunu açıklayan bu ilkeyle çalışır. Herkesin bir yaşam biçimi vardır ve iki insan hiçbir zaman özdeş yaşam biçimleri geliştiremez. Bir insanüstün olmak için bilgisini geliştirir, bir diğeri ise kaslarını. Dolayısıyla, aydın bir kişinin ve bir atletin yaşam biçimleri birbirinden farklıdır. Yaşam biçimi çocuklukta, yaklaşık dört veya beş yaşlarında oluşur ve sonraki yaşam bu biçime uygun olarak sürdürülür (Geçtan, 1989).

1.6.3. Erkeksi Protesto

Adler, doğuştan var olan eksiklik duyguları yönünden erkekle kadın arasında önemli bir fark olmadığını savunur. Ancak, tüm toplumlarda oluşu baba erkil gibi Batı dünyası da erkeğe ve erkek rolüne öncelik tanır, kadın ve kadının yaptığı işler üstü kapalı bir biçimde

küçümsenir. Bu durum uyumlu bir aile ortamında çözümlenebilir ve yetişkin yaşama aktarılmaz. Ancak, eğer kız çocuğu için hem cinslerinin küçümsenmesi yoğun biçimde yaşanmışsa ileriki yaşamında kadınlık niteliklerinden vazgeçip erkeksi davranışları benimseyebilir. Erkeksi protesto davranışları erkek rolünün beklentilerini karşılamamış erkeklerde de gelişebilir. Böyle bir kişi abartılmış ve saldırgan bir erkek kimliğini benimseyebilir ya da kadınsı eğilimlerini çevresine meydan okurcasına yaşar (Geçtan, 1989).

1.7. Karen Horney Ve Bütüncü Yaklaşım

Horney kuramında öncelikle Freud'un insan davranışlarının iç ve fizyolojik olaylardan kaynaklandığı görüşüne karşılık çıkararak davranışın biyolojik belirleyicilerini geri planda bırakmıştır. Horney davranışların oluşumunu "insanın çevresiyle olan ilişkileri içinde geliştirdiği tepkilerin örgütlenmiş örüntülere dönüşmesi olarak açıklar (Yanbastı, 1990).

Horney yazılarında, Freud'un kadın psikolojisini belirleyici en önemli etmenin erkek üreme organına imrenme olduğu biçimdeki görüşüne şiddetle karşı çıkmıştır. Horney, kadın psikolojisinin temelinde, güvensizlik duygusunun varlığını ve kadının korunma ve sevgiye erkekten daha çok gereksinim duyduğu kabule etmiş, ancak bunların cinsel organların anatomik farklarıyla ilgisi olmadığı görüşünü savunmuştur (Geçtan, 1989).

Horney'in birincil kavramı "temel aksi yete" dir. Bu duygu çocuğun düşman bulduğu bir dünyada yaşadığı yalnızlık ve çaresizliği tanımlar (Geçtan, 1989).

Horney, bozuk insan ilişkilerine çözüm bulma amacıyla geliştirilen gereksinimlerin bir listesini yapmış, mantık ışığı çözümler olarak nitelendirdiği için bunları "nevrotik" gereksinimler olarak adlandırmıştır (Yanbastı, 1990).

1. Sevgi ve Onay için nevrotik gereksinimi geliştiren tutum, başkalarını hoşnut etmek ve onların isteklerine göre davranmalarını gerektirir.

2. Yaşamını yönetecek bir ortağa duyulan gereksinim: Bu gereksinim sahibi kişi asalaktır. Terk edilmekten ve yalnızlıktan korkar, sevgiye aşırı önem verir.
3. Yaşamı dar sınırlar içinde tutmaya yönelik gereksinim: Böyle bir kişi başkalarından fazla bir şey beklemez. Azla yetinir. Önemli olan yaşamında tedirginlik yaratacak olayların az olmasıdır.
4. Güç kazanmak için nevrotik gereksinim: Güç kazanarak başkalarını küçük düşürmek isterler.
5. Başkalarını sömürmeye yönelik nevrotik gereksinim: Diğer insanları sürekli kullanarak bağımlılık gereksinimlerine ve düşmanca duygularına doyum ararlar.
6. Saygınlık kazanmaya yönelik nevrotik gereksinim: Oldukları gibi değil, olmak istedikleri biçimde görülürler. Herkesin beğenisini kazanma çabasındadırlar.
7. Başarıyı kazanmaya yönelik nevrotik gereksinim: Herkesten daha iyi olma çabasındadırlar ve güvensizliğinin sonucu olarak ilerlemeye, büyük başarılar kazanmaya çalışırlar.
8. Bağımsızlığa ve kendine yetmeye yönelik gereksinim: Diğer insanlarla sıcak ilişkiler kurmada düş kırıklığına uğramış olan bu kişiler, yalnızlığı seçerler.
9. Yetkin olmaya ve kendine yetmeye yönelik Savunmaya yönelik gereksinim: İnsanda yanlış yapmaktan korkma, eleştirilere karşı her türlü önlemi alma görülür (Yanbastı, 1990).

1.8. Eric Erikson Psikososyal Gelişim

Eric Erikson, Freud'un geliştirdiği psikoanaliz eğitimi almasına rağmen, Freud'un görüşlerinin insanın çok sınırlı bir yanını açıkladığını ileri sürerek psikoanalitik görüşten ayrılmıştır. Erikson'a göre; Freud, insan davranışını bir takım fizyolojik güdülerle ve cinsel

dürtü ile açıklamaktadır. Oysa birey sosyal bir varlıklar ve çevresiyle ilişkileri bireyin gelişimini etkilemektedir. Çocuğun gelişimini erginlik sonrasında da inceleyerek Freud'un kuramını daha da geliştirmiş ve kişiliğin çocukluğun ilk dönemlerinde kesin bir biçimde belirlendiği görüşünü reddetmiştir. Erikson, yaşamı sekiz gelişim dönemine ayırır. Bir bölümü Freud'un gelişim dönemlerine koşutlu gösteren ve olumlu ve olumsuz boyutları içeren bu dönemlerin her biri kendine özgü bunalımlarıyla belirlenir ve bireyin içinde yaşadığı toplumdan ve kültürden önemli ölçüde etkilenir. Erikson'a göre kişilik bu sekiz dönemin tümünde gelişimini sürdürür ve bir dönemde olumsuz yaşanan denge sonraki bir dönemde olumlu yöne çevrilebilir (Geçtan, 1989).

1.8.1. Temel Güven Duygusuna Karşı Güvensizlik

Bu dönem, Freud'un oral döneminin karşılığıdır ve yaşamın ilk yılı boyunca sürer.(Geçtan, 1989) Doğumdan sonraki ilk bir yıl içinde, bebekler ana-babalarıyla ilişkilerinin sonucu ya temel güven duygusu kazanır ya da güvensizlik gelişir (Arı, 1997). Annenin çevrede bulunup gereksinimlerini karşılaması bebekte güven duygusunu oluşturur; bu gereksinimlerin ne denli iyi karşılanmadığı ise güvensizlik oranını belirler. Eğer çocukta güçlü bir güven duygusu gelişmişse bu özleme eşlik eden duygu umuttur, bu duyguyu geliştiremeyen çocuk ise kendisini işaretlenmiş bir varlık olarak yaşar (Geçtan, 1989).

1.8.2. Özerkliğe Karşı Kuşku ve Utanç

Çocuklar birinci yaşın sonunda yürümeye başlarlar. Doğumdan sonraki 18. ayda çocuklarda dışkı denetimini sağlayan kalın bağırsak kasları, iki yaş civarında da idrar denetimini sağlayan idrar torbası çıkışındaki sfinkter kasları yeterli olgunluğa ulaşır.

Çocuklarda kısa sürede bu iki olayı denetleyebileceklerini keşfederler. Bu olay çocukların en önemli özerklik girişimidir. Ancak ana-babalar dışkılama ve idrar çıkarmayı da çevreyi tanıma girişiminde olduğu gibi düzene koymak isterler. Ana-babanın bu eğitim çabası çocuğun özerklik girişimiyle çatışır. Tuvalet eğitimi sürecinde ana-baba ile çocuk arasındaki ilişkinin türü, çocuğun dışkı ve idrara farklı anlamlar yüklenmesine neden olabilir. Tuvalet eğitiminde ebeveynlerin katı ve hoş görümsüz bir eğitim programı yerine

işbirlikçi, hoşgörülü ve sabırlı bir tavır geliştirmeleri çocuğun anneye tekrar güven duymasını sağlar. Katı tutum, utanç ve kuşkuya neden olur (Arı, 1999)

1.8.3. Girişimcilğe Karşı Suçluluk Duygusu

3-6 Yaş arası çocukların motor becerileri ve dil gelişimi çok hızlıdır. Her şeye ilgi duyarlar. Öğrenme güduları çok baskındır. Çocuklardaki bu girişimci duygu ebeveynler tarafından desteklenmelidir. Ebeveynler çocuklardaki bu dolay girişimci davranışları şiddetle cezalandırdıklarında çocukta suçluluk duygusu gelişir. Çocuk daha sonraki yaşamında da suçluluk duygusundan kaçınmak için sorumluluk gerektiren girişimlerde bulunmaktan kaçınır (Arı, 1999)

1.8.4. Başarıya Karşı Aşağılık Duygu

Bu dönem ilkokul çağını kapsar ve 6-11 yaşları arasında sürer. Bu dönemde çocuk, yaşantılarından bazı sonuçlar çıkarabilecek biçimde düşünmeye başlar, Yetişkinlerin kullandığı alet, araç v.b. şeyleri kullanma denemelerine girişir (Geçtan, 1989).

Erikson'a göre, bu dönemde çocukta başarıma duygusu gelişecektir. Okul çağı çocuklarında hangi duygunun gelişeceğinden ve çocuğun kişiliğini şekillendirmede öğretmenler ve ebeveynler belirleyici rol oynar (Arı, 1999).

1.8.5. Kimlik Kazanmaya Karşı Rol Karmaşası

Erikson'a psikososyal gelişim kuramının beşinci evresi ergenlik dönemini ele almaktadır. Erikson'a göre, ergenlik döneminin en önemli sorunu ergenin kimlik kazanması ya da bunu başarmasa rol karmaşası yaşamasıdır. Ergenin birer kişilik ögesi olarak, sadakat ve güven, özerklik, geleceğini planlama ve başarabilme duygularını bütünleştirmemesi ergende kimlikle ilgili belirsizliğe neden olur. Bu bir yenilgidir ve ergen "ben kimim" sorusunu cevaplandıramamıştır. Bu belirsizlik ve karmaşa ergenin yaşamındaki bazı kararları yeniden gözden geçirmesine neden olabilir. Bu olay Amerika ve Avrupa

kültüründe daha sık görülen bir durumdur ve “moratoryum” olarak kavramlaştırılmaktadır.

“İpotekli kimlik” statüsüne sahip kişiler bunalım yaşamışlardır, ama bir karara varmış gibi görünmektedir. Tabî ki bu karar ebeveynlerinin kararlardır. Dolayısıyla bu çocuklar bağımsız karar verme fırsatı bulmazlar ve daha sonrada bağımsız karar verme cesareti göstermezler.

Dağınık kimlik statüsündeki kişiler henüz bir kimlik bunalımı yaşamıştır. Dolayısıyla bir karara da bağlanmamışlardır (Arı, 1999).

1.8.6. Genç Yetişkinlik Dönemi Yakın İlişkiler Ya da Soyutlanma

Kimlik sorununu başarılı bir biçimde çözümlemiş olan genç yetişkin, kendi kimliğini yitirmekten korkmaksızın insanlarla yakınlık kurabilir. Buna karşılık, rol kargaşası yaşayan kişi, yakın dostluktan, karşı cinsle ilişkide ve herhangi bir yere bağlanmaktan ürker. Uzun süreli ve yoğun yakınlıklar kuramayan genç yetişkin giderek kendine döner ve soyutlanmış olma duygusu tehlikeli boyutlara ulaşabilir (Geçtan, 1989).

1.8.7. Yetişkin Dönemi Üretkenlik ya da Kısırlık

Orta yaşları kapsayan bu dönemde kişi, üretkenlikle kısırlık arasında seçim yapar. Üretkenlik, Çocuk yapma ve büyütme anlamını değil, bireyin kendisini ve kendisinden sonra gelen kuşaklara rehberlik yapabilmesini içerir (Geçtan, 1989).

1.8.8. Olgunluk Dönemi Ego Bütünleşimi yada Umutsuzluk

Bu dönem, üretken geçen bir yaşamın sağlamış olduğu doyum ile yıllarını anlamsız geçirmiş olmanın umutsuzluğu arasındaki çatışmayla belirlenir (Geçtan, 1989).

1.9. Etik

Ahlak, genelde toplum ve insanlar için “Doğru nedir?”e yanıt arar. İş ahlakı da, ahlak norm ve kurallarının iş hayatında, işletmelerde, şirketlerde, kuruluşlarda uygulanması ile ilgilidir. İngilizce kullanımda “Ethics in the work place” (iş yerinde ahlak) ya da “Business Ethics” (iş ahlakı) olarak bilinen bu konu, önceleri “şirketlerin sosyal sorumluluğu” başlığı altında özellikle ABD’de 1960’lar ve 1970’lerde gündeme gelmiş, 1980’lerde gerek ABD, gerekse de diğer pek çok ülkede “iş ahlakı-iş etiği” olarak yoğunluk kazanmıştır (Şahin, 2007).

1.9.1. İş Ahlakı’nın (Etik) Tanımı

Etik konusu, yaklaşımına göre değişken bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İçinde; ahlak, değer yargılarını ve konumuzla ilgili olarak iş ahlakını içermektedir. Bu yüzden konu ile ilgili bakış açısına göre farklı tanımlar geliştirilmiştir. Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

Etik, gönüllü insan davranışlarının doru ya da yanlışlığını araştıran ve değerlendiren pratik, normatif, felsefi bir bilimdir (Werner, 1993).

Etik sözcüğü Latince kökenli olup, ahlak bilimi anlamına gelmektedir. İyi nedir? Yanlış nedir? Bu sorular temel sorulardır. Asırlardır sorulmaktadır. İyi insan olmanın özelliklerinin ve bireyin uygun davranışlarını belirleyen kuralların oluşturulması etik konusunun özüdür (Dalay, 2006).

Etik, neyin doğru ya da yanlış olduğu hususunda bir kişi ya da grubun davranışlarını yönlendiren değer ve ahlaki prensipler bütünüdür. Etik değerler, iletişim ve karar verme gibi süreçlerde, iyi ya da kötü kavramlarıyla ilişkili standartların oluşumunu sağlar.

Geçmiş ve bu güne ilişkin doğru ve yanlış ölçülerinin anlatımıdır. İnsanların töresel ya da ahlaksal ilişkilerini, davranış biçimlerini ve görüşlerini araştıran bir felsefe dalıdır.

Etik, Yunanca kökenli bir sözcüktür ve bu dilde töre, ahlak, tutum, davranış anlamına gelen etos sözcüğünden türetilmiş ve dilimize de Fransızca söyleniş biçiminden gelmiştir. Yani dilimize etiks şeklinde değil de etik şeklinde yerleşmiştir.

Aristoteles, etiği kuramsal felsefeden (mantık, fizik, matematik, metafizik) ayırarak kendi başına bir felsefe alanı olarak ele alan ilk filozoftu. Etik, Plato tarafından “insan eyleminin felsefesi” olarak tanımlandı. Etiği materyalist yörüngesine oturtan ise Aristo olmuştur. Aristo metafizik bir erdem ve güzellik anlayışına sahipti ve estetik ile etiğin alanlarını birleştiriyordu. Ona göre, yaşam için üç şey gerekliydi; adalet, güzellik, doğruluk ve etik bir karar, kişinin topluma karşı nasıl davranacağına vereceği ideolojik bir karardı. Etik ile ahlak arasında bir ayrımı ilk olarak saptayan kişi ise Kant’tır. Kant’a göre Ahlak, apriori bir güdüydü. “Etik” ise, öznel koşullara göre verilen kararlardı.

Bugün ise şu tanımı da ekleyebiliriz; etik, belli grup ya da topluluğun davranışlarını düzenlemede kabul edilen davranışların saptanmasını inceleyen kuramsal bir disiplindir.

Etik, bir çalışma alanı olarak doğa bilimleri dışında kalan iyi, doğru, güzel türünden yargıların söz konusu olduğu normatif bilimler zümresini ilgilendirmekte ve ahlak sistemlerini, ahlaki yargıları kuralları incelemektedir (Balamir, 1996).

Pusulayı örnek olarak aldığımızda, etiğin işlevinin, belirli bir eylemi doğrudan buyurmak ya da yasaklamak olmadığı anlaşılır. Tıpkı pusulanın, kuzey yönünü, sabit, yeri değişmez referans noktası olarak göstermesi, böylece ulaşılması arzu edilecek yolun belirlenmesini mümkün kılması durumunda olduğu gibi etik de özgürlük düşüncesini -bir eylemi, çıkış noktası ve hedefi arasındaki ilişkiye bakarak gerekli eylem olarak belirlememizi mümkün kılan - koşulsuz, mutlak referans noktası olarak önümüze koyar.

Pusula kişiye sadece doğru yolu bulmasında yardımcı olur, ama onu bu doğru sayılan yolu fiilen izlemeye zorlayamaz, etik de kişiyi, ahlaki olarak görülen eylemi gerçekten de yapmaya zorlamaksızın sadece eylem yapma iradesini ahlaki açıdan belirlemesinde yardımcı olur (Pieper, 1999).

İş ve meslek ahlakı, 1980'lerin sonundan itibaren gündeme gelen bir konu olmuş ve giderek de önem kazanmaya başlamıştır. İş ahlakının bu kadar önem kazanmasındaki en önemli etkenler, dünyanın giderek tek bir pazar hâline gelmesi ya da küreselleşmesi, insan haklarına verilen önemin artması, çevre kirliliğinin tehlikeli boyutlara ulaşmasıdır.

Toplumları zengin ve mutlu yapan, doğal kaynaklardan çok, yetişmiş ve kaliteli insan gücü ve bu insan gücünün iyi yönetilmesidir. Bir toplumdaki iş ahlakı, o toplumdaki iş gücünün kalitesinin önemli bir göstergesidir. Yalnız başına teknik bilgi zenginlik ve mutluluk yaratmaya yetmemektedir. Herkesin çalışmadan zengin olmayı hayal ettiği, kısa ve haksız yoldan para kazanmanın her şeklinin doğru kabul edildiği, her yönetim kademesindeki rüşvet ve yolsuzlukların mevcut olduğu bir toplumda iş ahlakı oluşmadan yeni yatırımlar yapmak ve istihdam artışı beklemek doğru olmaz.

Ahlak iyi ve doğru davranışlar bütünüdür ve insanların uymakla sorumlu oldukları davranışlar ve kurallardır. Hangi davranışın iyi olup olmadığı konusunda kişiden kişiye ve toplumdan topluma değişen yargılar vardır. Ahlakla ilgili genel bir anlaşmanın, iyi ve kötü davranışın ne olduğu konusunda herkesin ortak olduğu bir temelin olmadığına işaret edilmesine karşılık (Heimsoeth, 1978) ahlak ilkelerinin değişmeyen mutlak değerler olduğu görüşü de savuna gelmiştir.(Kulaksızoğlu, 2001).

1.10. Ahlak (Moral) Gelişim Kuramı

Ahlak gelişimi ve karakter formasyonu üzerine bilimsel tartışmalar, Aristoteles'in Nichhomaccan Ethics ve Socrates'in Meno'suna kadar geriye gider ve modern zamanların içinde devam eder Son birkaç yüzyılda karakter eğitimi (ahlak eğitimi), eğitim enstitülerinin temel bir fonksiyonu olarak görülmüştür. Örneğin 17. yüzyılın İngiliz filozofu John Locke karakter gelişimi için, eğitimi savunmuştur. Bu konuya 19. yüzyılda İngiliz filozof John Stuart tarafından devam edilmiştir. Amerikan eğitimi, başlangıç döneminden bu yana karakter gelişimi üzerine bir odaklaşma sergilemiştir. 20. yüzyılın erken dönemlerinin eğitimcisi ve etkili bir filozofu olan Amerikalı filozof John Dewey ahlaki eğitimi, okulun misyonu (görevi) için merkez olarak görmüştür. (<http://www.akader.info/sbard/sayilar/2005Mart/73-86.pdf>)

Son yıllarda bazı batı toplumlarında ahlak gelişimini karakter gelişimi ile eşdeğer tuttukları da görülmektedir. “Ahlaki gelişim, kişilik gelişiminin en önemli öğelerinden biri olup çocuğun toplumsallaşma süreci içinde neyin iyi, neyin kötü olduğu konusunda bir bilinç geliştirmesi ile ilgilidir. Ahlaki gelişimle birlikte kişinin toplumun kuralları ve gelenekleri çerçevesinde kendisini denetleyebilmesi beklenir. Kişi, toplumsal kurallara uygun bir şekilde kendisini denetleyebiliyorsa içten denetimli, çevresindeki kişilerin etkisiyle karar veriyorsa dıştan-denetimli bir ahlâki gelişim göstermektedir” (Demirel,1995).

1.11. Dewey’in Ahlâki Gelişim Kuramı

Bireyin tamamen eğitimiyle yakından ilgilidir. Dewey üç farklı yaklaşım evresi ileri sürmüştür:

1. Gelenek öncesi düzey: Biyolojik ve sosyal dürtülerle güdülen ahlâki davranışları içeren evre,
2. Geleneksel düzey: Bireyin içinde bulunduğu grubun değerlerinin benimsendiği evre,
3. Özerk düzey: Bireyin davranışlarının kendi akıl yürütme ve karar vermesiyle oluştuğu, bireyin içinde bulunduğu gurubun standartlarını irdeleyerek benimsediği evre olarak ifade edilebilir.

1.12. Piaget’in Ahlak (Moral) Gelişim Kuramı

Piaget, ahlak gelişimi bilişsel gelişime paralellik göstererek derece derece ilerlediği ve hiyerarşik bir sıra izleyen dönemler içinde geliştiği şekli ile açıklamaya çalışmıştır. Piaget konuya 1932 yılında “Çocuğun Ahlaki Yargısı” adlı kitabında yer vermiştir. Çocuğun Ahlaki Yargısı, ahlaki davranış, tutum ve yargıların kökenlerini ve gelişimini konu edinir. Yazar’a göre, çocuklar, iki türlü töresel yargı verirler: Küçük çocuklar, zorlamaya dayanan (otoriter) bir töresel kurallar bütününden yanadır; büyük çocuklarda ise, toplumsal anlayışa ve işbirliğine dayalı (demokratik) bir töre- sel yargılar bütününe bağlanma eğilimi vardır. Piaget, çocuğun töresel yargılarının gelişmesi konusunda yaptığı bir araştırmada da Klinik Yöntemi kullanmıştır. 7 yaşından küçük çocuklar, hem bir oyunun kurallarını, kutsal ve

değişmez bulurlar, hem de onlara uygun davranışta bulunmayı başaramazlar. Daha büyük yaştaki çocuklar ise, oyun kurallarına daha iyi uydukları halde, onların değişebilir olduklarını da kabul ederler. Tam anlamıyla töresel konularda, küçük çocukların, suçluluğu ve töresel sorumluluğu, iyi niyetli-kötü niyetli olmakla değil, verilen zararın büyüklüğü ile ölçtükleri görünmektedir. (Töresel gerçekçilik-moral realism). Piaget, ahlak konusunda düşünce ve duygunun paralel şekilde geliştikleri ve bu doğrultuda ahlak gelişiminin de zihin gelişimi ile oluştuğu sayılısı ile yaklaşmıştır. Piaget'e göre, benliğini hem kendi, hem de başkalarının görüş açısına yerleştirebilen birey kişilik sahibi bireydir. Piaget, ahlak eğitimi sorununun mantık ya da matematik sorunundan farklı olmadığını belirtmiştir. Bu nedenle tek yanlı saygı üzerine kurulan ahlak eğitiminin zihinsel ve ahlak açısından sakıncalar doğurabileceğini söylemiştir. Piaget, öğretmenin mutlak otoritesine ve tek yanlı iletişimine dayanan geleneksel eğitim anlayışına karşı çıkmıştır. Kişiliğin gelişimini amaçlayan bir eğitimin karşılıklı iletişime ve özgür bir tartışma ortamına bağlı olduğunu savunmuştur (Onur, 1976). Piaget, çocukların zihinsel gelişimine ilişkin verileri toplarken onların düşünce biçimini araştırmıştır. Çocukları gözleyerek onların doğruya ve yanlışla ilişkin kararlarının yaşa göre nasıl değiştiğini incelemiştir (Arı,1997). Piaget ahlaki gelişimle bilişsel gelişim arasında bir paralellik kurarak, soyut işlemler dönemine doğru ilerledikçe çocukların dışa bağlı dönemden, özerk döneme doğru geçtiklerini ifade etmiştir” (Erden, 1995). Ancak yapılan araştırmalarda bireyin takvim yaşının ilerlemesi, bilişsel gelişim basamaklarına ilerlemesi için yeterli değildir. Zihinsel açıdan gelişimi geri kalan bir bireyin ahlaki gelişiminin de geri kalacağı anlamına gelen bir sonucun pek doğru bir sonuç olmadığı söylenebilir. Çünkü zihinsel gelişimini tamamlamış bir bireyin ahlaki gelişimini de tamamladığı anlamına gelmemektedir. Bu durumda ahlaki gelişimi etkileyen tek faktörün zihinsel gelişim olmadığını ortaya koymaktadır (Arı,1997). Aynı durum ahlaki gelişim için de söz konusudur. İçinde bulunulan koşullar, deneyim, öğrenme yaşantıları vb. gelişimin her boyutunda önemli olmaktadır. Daha sonra ise bu kaygılardan yola çıkılarak, göreceli ahlak sorununa çözüm getirebilmek için çalışmalar yapılmıştır. Bu anlamda Piaget 'in çalışmalarına eğilen ve ahlaki büyümenin kavramalarını geliştiren ilk psikolog Lawrence Kohlberg olmuştur. Kohlberg ahlaki yargı incelemesine Piaget'in zihin gelişimi boyutunda geliştirdiği evre gelişimi kavramı açısından yaklaşmış, Piaget'in bu alandaki çalışmalarını sonuca ulaştırmış ve onun bulgularını genişleterek yeniden düzenlemiştir.

1.13. Kohlberg'in Ahlaki Gelişim Kuramı

Kohlberg, insanların ahlaki bakımından bir gelişme içinde olduğunu, bu gelişmenin yaşa ve zihni olgunluğa bağlı olarak aşama aşama gerçekleştiğini belirtmektedir. Ahlaki gelişme, Piaget'in zihinsel basamakları gibi, Erikson'un kişilik gelişmesi aşamaları gibi aşamalar halinde gerçekleşmektedir. Kohlberg, altı aşama belirtmiştir. Bu altı aşama üç temel aşamada ele alınabilir. Her aşamada iki alt evre vardır.

Ahlaki gelişim basamakları belirli bir sırada oluşmakta ve her aşama bir öncekinden farklılık göstermektedir ve genel olarak da yaşla ve zihinsel olgunlukla ilgilidirler.

Bu aşamalar ve her aşamadaki insanların ahlaki tutum ve yargılar aşağıdaki gibidir:

Gelenek Öncesi Aşama

Bağımlı Evre

Kendi benliği ile ilgilidir. Gücü kendinden çok olan otoriteye boyun ve cezalandırmaktan korkma en tipik özelliğidir. Doğru davranışın ölçütü ceza ile sonuçlanacak kuralların çiğnenmesinden sakınmaktır. Doğruya ulaşma nedeni cezadan kaçma ve otoritenin isteğidir. Kurala ve otoritenin isteklerine körü körüne bağlı kalma doğru davranış olarak görülür. Bu aşamadaki birey kendisinin merkezi olduğu bir dünyada yaşıyor gibidir. İyi davranış bireyin istediği ve hiç şuna giden davranıştır. Bakalarının da ilgileri ve ihtiyaçları olabileceğini düşünmez. Onların ihtiyaçları ile ilgili değildir. Bu aşamadaki birey için davranışın sonuçları onun iyi veya kötü olduğunu belirler. Az zarar veren davranış, çok zarar verenden daha iyidir. İki bardak kıran, bir bardak ırana göre daha kötü bir iş yapmıştır. Bu evredeki biri için önemli olan başının derde girmemesidir.

1.14. Bireycilik ve Çıkara Dayalı Alış- Veriş Evresi

Etrafındaki diğer insanlarla tek yönlü bir ilişki içindedir. Bu aşamada da temel arzu, bireyin kendi ihtiyaçlarının tatmin edilmesidir. Doğru davranma, ihtiyaçlarını karşıladığı

sürece kurallara uymaktır. Bireyler arasında ihtiyaca dayalı alış-veriş yapılabilir. Çıkarlar çelişse de herkes kendi çıkarını korumayı amaçlar. Her şey karşılıklıdır. Doğru davranış kişinin ihtiyacını tatmin eden davranıştır. Gelenek öncesi düzeye ait ahlaki tutum ve yargılar 9 yaşına kadar olan çocuklarda ve bazı yetişkinlerde görülür.

1.17. Karşılıklı Kişilerarası Beklentiler, Bağlılık Ve Kişilerarası Uyum Aşaması

Bu aşamadaki birey grupla ilgilenir ve grup normlarına uyum aşamasındadır. Doğru olmak, başkaları ile ilgilenmek, iyi olmak, sadık ve güvenilir olmaktır. Grubun beklentileri ve kuralları doğrultusunda davranmak gerekir. İyi olmak, başkalarını memnun eden, onlara yardımcı olan davranıştır. Bu aşamada insan davranışları hareketlerinin sonuçlarına göre değil, niyete göre değerlendirilir. Başkalarını sevilmemek ve onaylanmamak kaçınılması gereken bir davranış biçimidir (Croxon, 1989).

1.18. Sosyal Sistem Ve Vicdan Aşaması

Bu evrede birey, toplumdan gelen görev ve kuralları kabul eder, toplumun haklarını korumayı amaçlar. Doğru davranma toplumun ve grubun refahı doğrultusunda davranmaktır. Başkalarının beklentilerine saygı duymak, bağlı olduğu kurum, grup veya topluma katkıda bulunmak bu ahlaki seviyedeki bireyin doğru davranma ölçütüdür. Bu düzeyde sosyal düzeni korumak ve toplum düzeyini korumak önemlidir. Otoriteye saygı göstermek ve onun vereceği cezadan sakınmak gerekir. İkinci düzeyin üçüncü ve dördüncü evreleri 9 ile 15 yaş arasındaki çocuğun ve birçok yetişkinin ahlaki yargısını belirler.

1.19. Sosyal Anlaşma, Yararlılık ve Bireysel Haklar Evresi

Bu evredeki bireyin toplumun üstünde bir bakış açısı vardır. Kanunlara, sosyal bir anlaşma olarak çoğunluğun haklarını koruyacağı için uyulur. Gerektiğinde kanunlar değiştirilebilir. Grubun kanunları ile çelişse de, toplumun temel hak ve değerlerini korumak bu devrenin temel özelliklerindedir. Topluma yararı olacaksa, yasaların değiştirilebileceğine inanır. Başkalarının haklarını çiğnemekten kaçınır.

Bu evrelere ait ahlaki yargılara çok az yetişkinin erişebileceği, bunun da 20 yaş civarında kazanılabileceği belirtilmektedir (Çileli, 1986).

1.20. Evrensel Ahlaki Prensipler Evresi

Bütün insanlığın uyması gereken ahlaki prensiplere göre davranmaya yönelirler. İnsan haklarına, insan onuruna saygılı davranılması gerektiğini düşünürler. İnsanlar araç değil amaçlılar. Ahlaki prensipler, kurallardan farklıdır. Kurallar özeldir, ahlaki prensipler geneldir. En önemli ahlaki prensip adalet, eşitlik ve başka insanların haklarını korumaktır. Bu prensipler herhangi bir yasadan daha önemlidir (İnsanların çok azının bu ahlaki yargıya ulaşabildikleri, filozofların, bilge kişilerin ve büyük din adamlarının bu seviyede düşünebildikleri bildirilmektedir (Kulaksızoğlu, 2001).

BÖLÜM II

ETİK KAVRAMI

2.1. Yönetimde Etik

En genel anlamda yönetim, bir örgütte, önceden belirlenmiş işleri yapmak üzere bir araya getirilen insanları örgütleyip eşgüdümleşerek eyleme geçirme sürecidir (Başaran 1989).

Peki, etiksel bir yönetim neyi hedeflemekte ve neyi içermektedir? Yönetimsel etik, yönetimsel kararların verilmesinde tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayanmayı, bireylerin varlık ve kişiliklerine saygı duymayı, herkes için en iyi olacak eylemlerin seçilmesini ve bu eylemlerde; adalet, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, sorumluluk, açıklık, sevgi, hoşgörü gösterme gibi evrensel değerleri temel almayı sağlayan ve yöneticilere kamu hizmetlerini sunarken eylemlerinde yol gösterici, rehber olan davranış ilkelerini içermektedir (İnayet, 1998).

Doğru bir yönetim için gerekli kuralları sağlayacak bir bireye veya gruba adapte edilen ahlak ilkelerinin ifadesi olan (Corey, 1998) yönetim etiği anlayışının yaratılmasında, şu prensipler göz önünde bulundurulmalıdır (Öztürk, 1999) Kamu hizmetlerinde etik standartlar açık ve anlaşılır olmalı, Etik kurallar yasal düzenlemelerle çelişki içinde olmamalı, Kamu görevlileri için etik kılavuz ve danışmanlık mekanizmaları kurulmalı, Kamu görevlileri, kendilerine karşı yapılan haksız eylemlere karşı hak ve yükümlülüklerini bilmeli, Etiksel altyapıya siyasilerin katkısı, kamu çalışanlarının etiksel yönetimini güçlendirmeye dönük olmalı, Karar alma süreçleri şeffaf olmalı ve kamuoyu bilgilendirilmeli, Yönetim sistemi, bozulmalarla mücadele edebilir hale getirilmeli, Yönetim karar ve politikaları, etik davranışları ilerletmeye dönük olmalıdır.

Yönetim süreci sürekli olarak başkalarını yakından ilgilendiren ve etkileyen kararlar almayı; karar ve politikaları herkesin yararına olacak şekilde uygulamayı örgütsel ve bireysel gereksinimlerin karşılanmasını örgüt içi çatışmaların bireylerin yararına olacak şekilde çözümlenmesini görevlerin eşit ve adil olarak dağıtılmasını, iş yapan ve üretenin adil olarak değerlendirilmesini ve en önemlisi de örgüt kaynaklarının örgütün amaçları

doğrultusunda eşir ve adil olarak kullanılmasını gerektirir. Tüm bu iş ve işlemlerde ortaya çıkabilecek sorunların çözümünde yaratıcı olmak genel kurallara rehberlik yapmak gerekir. Çalışanların davranışlarına yön veren iyiyi kötüden ve doğruyu yanlıştan ayıran bazı kuralları kabul edilmiş evrensel kurallara göre çözmek veya rehberlik yapmak etil ilkeli açısından çok önemlidir.

Klasik yönetimde temel amaç, üretim ve verimin artırılması iken, çağdaş yönetim, üretim ve verim kavramları kadar işgörenlerin gereksinimlerinin karşılanmasını da temel amaçları arasına katmıştır. İşgörenlerin insan olmalarından dolayı kazandıkları haklar ve özgürlükleri kullanmaları, birey olarak saygınlıkları dikkate alınmaya başlamıştır. Çağdaş toplumun özgür bireyleri olarak işgörenler, çağdaş ve demokratik bir anlayışla yönetilmek isterler (Pehlivan, 1998).

2.2. Eğitim Yönetiminde Etik Ve Okulda Etik

Okul yönetiminin başarılı olması için yönetici mesleksel bir değerler sisteme sahip olmalıdır. Aksi durumda yöneticinin olan ile olması gereken arasındaki farkı görüp ona göre davranış göstermesi olanaklı değildir (Bursalıoğlu, 1994).

Önümüzdeki onyıllarda eğitim alanında meydana gelecek değişiklikler modern okulun, üçyüzyılı aşkın bir süre önce kitapların basılmasıyla ortaya çıkışından bu yana görülen değişikliklerden daha büyük olacaktır. Bilginin gerçek sermaye ve zenginlik yaratan başlıca kaynak haline gelmekte olduğu bir ekonomi, eğitim performansı ve eğitim sorumluluğu açısından okullara yeni ve zorlu talepler yöneltmektedir (Drucker, 1998). Okulların değişen bu toplumsal ekonomik şartlarda başarılı olması programlarda, eğitim anlayışında, teknolojide yenileşmeyi gerektirdiği gibi daha etik bir örgüt ortamını da gerektirmektedir.

Yöneticinin uyması gereken etik ilkeler şunlardır; adalet, eşitlik, dürüstlük ve doğruluk, tarafsızlık, sorumluluk, insan hakları, hümanizm, bağlılık, hukukun üstünlüğü, sevgi, hoşgörü, laiklik, saygı, tutumluluk, demokrasi, olumlu insan ilişkileri, açıklık, hak ve özgürlükler, emeğin hakkını verme, yasa dışı emirlere karşı direnme (Pehlivan, 1998). Bu

etik değerlerle oluşturulmayan örgüt yapısında verim ve etkililik beklenmesi yanlış olacaktır.

Eğitim örgütünün tüm üyelerinin katılımı ve uzlaşması ile evrensel değerler doğrultusunda örgütteki tüm davranış ve uygulamalara yön verecek etik ilkeler belirlenmelidir. Eğitim örgütünün ve özalde okulun işleyişini biçimlendirecek yasal düzenlemeler de bu etik ilkelere uygun olarak belirlenmelidir. Ancak bu etik ilkeler yasal sınırlı ve duruk yapıdan da öte bir bakış açısı getirmelidir.

Etik davranış, sadece bir takım etik yasalarla değil insanların evrensel etik değerlerle oluşmuş kişilikleri ile oluşturulmalıdır. Etik yönetiminin denetçisi yasalardan çok bireylerin kendi kişilikleri olmalıdır.

Yönetimde görülen etik dışı davranışlar şunlardır; ayrımcılık, kayırma, rüşvet, yıldırma-korkutma, ihmal, sömürü (istismar), bencillik, yolsuzluk, işkence (eziyet), şiddet-baskı-saldırıcılık, iş ilişkilerine politika karıştırma, hakaret ve küfür, bedensel ve cinsel taciz, kötü alışkanlıklar, görev ve yetkinin kötüye kullanımı, dedikodu, zimmet, dogmatik davranışlar, yobazlık-bağnazlık (Pehlivan, 1998).

2.3. Meslek Ahlakı İlkeleri

Belli bir mesleğin üyelerinin uyacağı standartları belirten kurallar bütününe meslek ahlakı ilkeleri diyoruz. Bu ilkeler bir örgütün veya mesleğin temel değerlerini ve çalışanların izlemesi beklenen kuralları içerir.

Bu ilkeleri örgütlerde hayata geçirebilmek için şu unsurlara dikkat etmek gerekir.

- Ahlaki sorunlara yer veren örnek olaylarla zenginleştirilmiş hizmet içi eğitim programları geliştirmek,
- Ahlaki olmayan davranışları etkin bir cezalandırma ve dengede tutma sistemi ile önlemeye çalışmak

- Ahlaki olmayan davranışlar için verilecek cezaların çalışanlarca bilinmesini sağlamak
- İş arkadaşlarının ve üstlerin ahlaki davranış üzerindeki etkisini tespit etmek
- Politika ve kuralları oluşturacak bir etik kurul oluşturmak.
- Ahlaki politika ve ilkeleri içeren bir liste geliştirmek

2.4. İş Etiği Kavramına Farklı Yaklaşımlar

Örgüt etiğinin kavramsal içeriği konusunda literatürde birbirinden farklı ve birbiriyle çelişen tanımlar vardır. Örgüt etiğine kavramsal yaklaşımlar üç ana grupta sınıflandırılarak değerlendirilmektedir.

2.4.1. Etik Olanı İktisadi Olanla Uzlaştıran Yaklaşım

Homanns ve Bloome Drees örgüt etiğinin kesin bir tanımını vermek yerine bir görev alanı saptaması önerdiklerini vurgulayarak şu belirlemeyi yaparlar: "Örgüt Etiği, örgüt yönetimi açısından ahlak ile kazanç arasındaki ilişkiyi konu alır ve modern ekonominin verili koşullarında, işletmelerin hangi ahlaki normları ve idealleri uygulayabileceği sorusu ile uğraşır.

Homanns ilk olarak, iki farklı düzlemdeki olguları teoride ve pratikte birbirinden ayırmanın önemini vurgular: Birincisi, toplumsal yaşamın kurumsal çerçevesi düzlemindeki olgulardır. (Oyunun kuralları düzlemi) İkincisi, bu kurumsal çerçevenin içi düzleminde olgulardır. (Oyunun hamleleri düzlemi). Bu ayırımın modern toplumun sorunları, irdeleme kolaylığını büyük ölçüde artırdığını belirtir. Söz konusu ayırımın örgüt etiği açısından anlamı Homanns'a göre şuradadır: Etik gereklilikler, arzu edilen davranış normları, kurumsal-toplumsal çerçeve düzleminde sağlanmalıdır ve böylece kurumsal çerçeve içindeki olgularla ilgili motivasyonlar gereksiz hale gelmelidir.

Homanns ve Bloome Drees'in kavramsal yaklaşımında ikinci nokta, etik olanla iktisadi olan arasındaki uzlaşma üzerinedir. Etik olanla iktisadi olan arasında yapısal bir çelişki yoktur. Girişimcilerin iktisadi faaliyetlerini başarıyla sürdürebilmeleri toplum tarafından onaylanmalarını gerektirir. Yasal düzenlemeler ve devlet politikaları bu onayın devamını sağlamakta giderek daha yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle işletmeler başarılı faaliyetler için vazgeçilmez olan toplumsal onayı kendi çabaları ile güvence altına almalıdırlar.

2.4.2. Etik Olana Öncelik Tanıyan Yaklaşım

Ulrich'e göre klasik iktisadın işletmelerin önüne koyduğu en çok kazanç amacının yerini, çok boyutlu yeni bir amaç sistemi almalıdır. Bu yeni amaç sistemi işletme rasyonelliği ile ahlaki boyutu birbiriyle uzlaştırmalıdır. Ulrich, bu uzlaşmanın iki alanda yapılacak yeni düzenlemelerle gerçekleşeceğini savunmaktadır: Birincisi, ahlaki gereklere uygun işletme davranışının kurumsal çerçevesi yasal olarak belirlenmeli ve uygulanabilmesi sağlanmalıdır. İkincisi, işletme yönetimi ile işletme faaliyetlerinden etkilenen işletme içi ve dışı tüm gruplar arasında diyoloğa dayalı sürekli bir uzlaşma zemini oluşturulmalıdır. Bu zeminin sürekliliğini ve işlevselliğini sağlamak, işletme yöneticiliğinin temel görevleri arasına alınmalıdır.

2.4.3. Pragmatik Yaklaşım

Fiili davranışların etik açısından analizi ve fiili durumlara bağlı etik gereklere uygun davranış önerilerinin geliştirilmesi yazarların temel yaklaşımıdır. Bireysel vicdanı öne çıkarma ve etik açıdan alternatif bireysel hareket alanlarının tartışılması, pragmatik yaklaşımı karakterize etmektedir.

Freeman ve Gilbert'e göre "Etik değerler ve normlar işletmenin başarısı için önemli bir değişkendir. Pragmatik yaklaşımı benimseyen düşünürler, bir örgüt etiği kavramı geliştirmek yerine genel etik tanımına yer vermektedirler. Ya da "İş Ahlakı, iş dünyasında hüküm süren doğru ve yanlış davranışları ele alır. İş Ahlakı bütün ilişkilerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmak demektir" gibi tanımlarla yetinmektedirler. Örnek olay

değerlendirmeleri üzerinde yoğunlaşan bu gruptaki çalışmaların ağırlıklı konusu, yöneticilerin karşılaştıkları etik boyutlu günlük sorunlara çözümler önermektir.

Pragmatik yaklaşımda esas olan, bu toplumsal sorumluluğun içeriğini işletme yöneticisinin bireysel ahlak ve vicdan temelinde belirlemesidir. Çoğulculuğu sağlayan normlarla ve süreçlerle, ilgililerin bu sorumluluğun yerine getirilmesine, izlenmesine, denetlenmesine katılımı söz konusu değildir.

2.5. İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi

Etik konusunda çalışan profesörlerden Richard T.De George Güney Amerika'da iş etiği çalışmalarında, beş adımda gelişim süreçlerini incelemiştir.

1. 1960 öncesi yıllar
2. 1960'lı yıllar
3. 1970'ler
4. 1980'ler ve 1990 yıllarıdır.

2.5.1. Örgütlerde Etik 1960 Öncesi

1960 öncesi ABD, kapitalizm kavramını sorgulayan mücadeleci birçok aşama geçirmiştir. 1920'lerde ABD'nde de ilerleme hareketi olarak nitelendirilen hareketle birlikte, vatandaşlara eğitim, eğlence, sağlık ve emeklilik için yeterli olabilecek gelir olarak tanımlanan "geçimlik maaşı (living wages)" sağlanmaya çalışılmıştır. İşletmelerden, bir ailenin geçimlik maaşını tehlikeye sokabilecek haksız fiyat artışları ve diğer uygulamaları konusunda dikkatli olmaları istenmiştir. 1930'larda ülkenin yaşadığı sorunlardan dolayı özellikle işletmeleri suçlayan New Deal programı gelmiştir. Aile gelirlerinin arttırılma yolunda işletmelerin devletle daha yakın çalışmaları istenmiştir. 1950'lerde New Deal (Yenilik anlaşması) programı Başkan Harry S.Truman tarafından Fair Deal (Dürüstlük anlaşması) programı olarak yeniden şekillendirilmiştir. Bu program, sivil haklara ve işletmelerin çevre sorumlulukları gibi etik konulara yöneliktir.

1960 öncesinde, işletmelere ilişkin etik sorunlar genellikle dini açıdan ele alınmıştır. Dini liderler eşit ücret, işe ilişkin uygulamalar ve kapitalizmin ahlakı konularında sorunlar ortaya koymaktadırlar. "Papal Encyclicals" serileri içinde dile getirilen Katolik sosyal etiği, materyalist değerlerden çok humanistik değerler üzerinde dururken, yoksulların yaşam koşullarını iyileştirmeye hizmet etmekte ve çalışanların hakları, geçimlik maaş ve iş ahlakı gibi konular da içermektedir. Bazı Katolik kolej ve üniversiteler toplumsal etik konusunda dersler vermeye başlamışlardır. Protestanlar da ilahiyat okullarında ve seminerlerinde etik ile ilgili dersler vermeye başlamış ve iş hayatında etik ve ahlak konularına yönelmişlerdir. Protestan iş etiği, bireyleri sıkı çalışmaya, tutumlu olmaya teşvik ederken, diğer taraftan kapitalist sistem içinde de başarı sağlamaktadır. Bu tür dini gelenekler, iş etiği alanının geleceği için bir temel olmuştur. Her bir din kendi ahlaki kavramların yalnızca iş hayatına değil, devlete, politikaya, aileye, kişisel yaşama ve yaşamın tüm yönlerine de uygulamıştır.

2.5.2. 1960'lar: İş Dünyasında Toplumsal Konuların Yükselişi

1960'larda, Amerikan toplumu nedenlere yönelmiştir. Toplumun ekonomik ve politik yönlerini kontrol altına alan kazanılmış haklara saldıran eleştiriler arttıkça, iş karşıtı tutumlar gelişmiştir. 1960'lar şehir merkezlerinin bozulmasına, nükleer atıklar ve kirlilik gibi çevre sorunlarının artmasına tanık olmuştur. 1962'de Başkan John F.Kennedy, Tüketici Haklarının korunması ile ilgili özel bir bildiri yayınlamıştır. Bu bildiri de güvenlik hakkı, seçme hakkı ve haber alma hakkı olmak üzere dört temel tüketici hakkı ifade edilmiştir. Bunlar Tüketici Hakları Bildirgesi olarak bilinmektedir.

Modern anlamda tüketici hareketinin başlangıcı, genelde otomobil endüstrisini özelde de General Motors işletmesini, insanların yaşamları ve güvenliklerini tehlikeye sokarak kar elde etmesi nedeniyle eleştiren Ralph Nader'in 1965 yılında "Unsafe at Any Speed" adlı yayını sunması olarak kabul edilir. Bu işletmenin ürettiği Corvair, Nader'm yönettiği eleştirilerin odağı olmuştur. Genellikle Nader'in Akıncı olarak bilinen tüketici koruma örgütü, otomobil üreticilerinin daha güvenli kemerler, destekli kontrol paneli, daha güçlü kapı mandalları, başlıklar ve dağılmaz ön camlarla otomobilleri donatmalarını gerektiren düzenlemelerin yapılmasında büyük mücadele vermiştir.

Kennedy'den sonra başkan olarak Johnson'un gelişiyle birlikte Büyük Toplum anlayışı içinde ulusal kapitalizm daha da yaygınlaşmıştır. Johnson, iş çevresine hitap ederek Amerikan hükümetinin sorumluluğunun vatandaşlarına bir dereceye kadar ekonomik denge sağlamak olduğunu belirtmiştir. Ekonominin dengesini bozabilecek faaliyetler etik olmayan ve kanun dışı olarak nitelendirilmeye başlanmıştır.

2.5.3. 1970'ler: Yükselen Bir Çalışma Alanı Olarak İş Etiği

İş Etiği 1970'lerde bir çalışma alanı olarak ortaya çıkmaya başlamıştır. Din adamları ve düşünürler belli dini prensiplerinin iş faaliyetlerine uygulanabileceğini ileri sürerek bir zemin oluşturmuşlardır. Bundan sonra, işletme profesörleri işletmelerin sosyal sorumlulukları konusunda yazılar yazmaya ve dersler vermeye başlamıştır. Felsefeciler etik kuramı ve felsefik analizi iş etiği disiplinin yapısına uygulayarak bu alana girmişlerdir. İşletmeler halk gözündeki imajları ile daha fazla ilgilenir hale gelmişlerdir. Diğer taraftan toplumsal istekler yükseldikçe, birçok işletmeler etik konulara doğrudan işaret etmeleri gerektiğinin farkına varmışlardır. İşletmelerde sosyal sorumluluk, etik ve ahlak konularının tartışıldığı konferanslar düzenlenmeye başlanmıştır. İş etiği konuları ile ilgilenen merkezler kurulmuştur. Disiplinler arası toplantılar işletme profesörlerini, din adamlarını, felsefecileri ve işadamlarını bir araya getirmiştir. 1970'lerin sonunda rüşvetçilik, yanıltıcı reklâm, fiyat çatışması, ürün ve çevre güvenliği gibi birçok temel etik konu ortaya çıkmıştır. İş etiği tüm bunları kapsayan genel bir ifade haline gelirken, artık iş ve etik gibi birbiriyle zıt olan iki kelimedenden oluşan bir terim biçiminde değerlendirilmemektedir. Akademik kökenli araştırmacılar özellikle yönetim ve pazarlama alanlarında etik konularını tanımlamaya çalışan araştırmalar yürütmeye, iş adamlarının belli durumlarda nasıl davranabileceklerini ortaya koymaya başlamışlardır. Ancak, etik karar alma sürecinin nasıl işlediğini ortaya koyan ve bu süreci etkileyen birçok değişkeni tanımlayan çok sınırlı bir çaba gösterilmiştir.

Örneğin 1970'li yıllarda rasyonellik ve pozitivistimin, modernliğin etkili tanımında kullanılmadığı görülmektedir. Modernliğin bilim anlayışına göre; örneğin pozitivistim gözlüğünden bakıldığında, bilim adamının etiğe yaklaşım tarzının nasıl olacağı da tartışılmaktadır. Pozitivizme göre, bilim adamını bir araştırmaya yönelten nedenler, etik eğilimleri bir sorun yaratmamaktadır. İyi ya da kötü olduğu için bir konunun seçilmesi

bilime aykırı değildir. Bilim adamı araştırmaya girdiği andan itibaren, kapılarını etik denen dünyaya kapatmaktadır. Araştırma bittikten sonra da nerede, nasıl kullanacağı ancak etik bir tercih sorunu olmakla kalmaktadır. Yani, modernliğin pozitivizm anlayışına göre, bilim adamı etikle ilişkisini kesmiş değildir, fakat etik kaygılan araştırma sahasından dışlamaktadır.

2.5.4. 1980'ler: Başlangıçta Birlik

1980'lerde İşletme alanında çalışan akademisyenler ve uygulamacılar iş etiğini bir çalışma olarak kabul etmişlerdir. Farklı ilgi alanlarına sahip, sayılan giderek artan çeşitli gruplar iş etiği alanının gelişmesini sağlamışlardır. İş etiği konusu General Electric Co., The Chase Manhattan Corporation, General Motors, Atlantic Richfield Co., Caterpillar Inc., S.C. Johnson-Son. Inc., gibi önde gelen şirketlerin birçoğu etik komiteleri kurarak, etik konulara eğilen sosyal politika grupları oluşturmuştur.

1980'lerde Reagan, Bush döneminde ekonominin devlet tarafından değil, rekabet tarafından yönlendirilmesi gerektiği düşünceleri hakim olmuştur. Örneğin birçok tarife ve ticari engel kaldırılmıştır. İşletmeler giderek global atmosfer içinde karışarak kaybolmuş ve mahrum edilmiştir. Böylece işletme kuralları bu yeni atmosfer nedeniyle inanılmaz bir hızda değişim göstermiştir. Örneğin ulusal düzeyde kurulmuş olan işletmeler uluslararası düzeyde faaliyet göstermeye başlarken, kendilerini anlayamadıkları değer yapılarının içinde bulmuşlardır.

2.5.5. 1990'larda İş Etiği

Reagan, Bush dönemi Amerikan şirketlerinin yabancı işletmelerle eşit bir temelde rekabet etmesi yolunda, Amerikan hükümetinin uzlaşmacı bir liderlik biçimi uygulandığı Clinton dönemi ile yer değiştirmiştir. Sonuç olarak, çok uluslu olarak rekabetçi mamullerden çelik ve diğer mallar üzerindeki tarifeler artık arttırılmamaktadır. Avrupa topluluğu (EC'92) ve Kuzey Amerika Serbest Ticaret anlaşmaları birer norm haline gelmektedir. Serbest Ticaret ve açık rekabet artık sınırlı ticaret ve kontrollü rekabetin yerini almaktadır. Daha fazla işletme rakipleriyle ortaklıklar içine girmekte ve ev sahibi hükümetler faaliyetlerini

dışardan gelen yardımlarla sürdürmektedir. 1990'larda, hükümetler artık işletmelerin global rekabet stratejilerinin bütünleşmiş bir parçası haline gelmektedirler.

Bugün iş etiği; iş faaliyetlerinin ahlak ile ilgilenen bir çalışma alanı haline gelmektedir. İş Etiği alanı basit anlamda belirli durumlarda ne yapılması ya da ne yapılmaması gereği üzerinde durmaktan çok, işletmelerde ahlak, sorumluluk ve karar alma gibi kavramlar arasında sistematik ilişkiler kurmaktadır. İş faaliyetlerinde etik karar alma süreci felsefik, ekonomik, sosyolojik, psikolojik ve dini bakış açılarından ele alınmaktadır. Yöneticiler ve bu konuda çalışan araştırmacılar bireylere ve örgütlere etik kararlar alma konusunda yardımcı olabilecek sistematik rehberler geliştirmeye çalışmaktadırlar.

Dünya teknolojik açıdan 'küçülmeye'(shrink) devam ederken, işletmeler birbirleriyle benzer değerlere sahip olmayan diğer kültürlerle giderek daha fazla ilişki içine girmektedirler. Sonuç olarak, çok uluslu işletmeler neden olduğunu anlamaksızın daha fazla etik çatışma içinde kalma riski altındadırlar

Gelecekte iş etiği bir uluslararası etik anlaşması etrafında işlemeyecektir, çünkü kabul edilen iş etikleri bir kültürden diğerine değişmektedir. Dolayısıyla evrensel iş etik standartları söz konusu değildir. Bunun yerine çok uluslu işletmeler etik yönetimi ve etik çatışmaları içinde olacaktır. Gelecek etik konularda daha fazla çeşitliliği yaratacak ve etik karar alma sürecini daha iyi anlama ihtiyacında olacak yöneticiler için daha fazla uğraşı getirecektir.

2.6. Örgütlerde Etik Konular

Örgütlerde etik konular genellikle problemler, durumlar veya fırsatlarla ilgilidir. Genelde bunlar birey veya örgütün çeşitli faaliyetler arasından seçtiği doğrular veya yanlışlardır. Örgütler ve ilgili bölümler bu etik konuların neler olduğunu tanımlarlar. Daha çok etik konular doğruluk, dürüstlük, iletişim, örgütsel ilişkiler ve çatışmaları kapsamaktadır. Genelde, işletmeler kendilerine zarar verebilecek etik konularla daha çok ilgilenirler. Örneğin rüşvet, adam kayırma, tüketiciye verilen zararlar ve bunların çevresel etkilerini tartışırlar. Rüşvet, aldatan iletişim, ekolojik kazalar ile ilgili skandallar halkın işletmeye

olan güvenini sarsarak, işletmeye zarar verebilecek konulardır. Etik konularla ilgili yapılan çalışmalar örgütlerdeki potansiyel problemlerin belirlenmesine, problemlerin çözümünde etik konularla ilgili yardımcı alternatiflerin bedirlenilmesine katkıda bulunurlar.

Etik konular; doğru ve yanlış, etik veya etik olmayan olarak değerlendirilebilecek çeşitli faaliyetler arasından birey veya örgütlerin seçebileceği fırsatlar, durumlar veya problemlerdir.

Etik konular temelde insanların içinde yaşadıkları toplum ve çalıştıktan örgütün tutum ve değerleri ile bireylerin kendi değer ve ahlaki felsefeleri arasındaki çatışmalar nedeniyle ortaya çıkar.

İş çevresi birçok etiksel çatışmalar yaratabilir. Etik konular çalışanların kendi kişisel amaçlanma ulaşma çabası ve örgütün kendi amaçlarına ulaşma çabası arasındaki çatışmalardan doğar. Benzer şekilde tüketicilerin satın aldıkları mala güvenli ve kaliteli olması, imalatçıların ise böyle bir durumda maliyetlerinin artmasının ortaya çıkardığı çatışma örnek olarak verilebilir. Başka bir örnek; yönetici kaliteli ve nitelikli bir eleman çalıştırmak ister, oysa çalışanlar da eğer bu tür niteliklere sahip iseler yüksek ücret talep edebilirler. Ya da nitelikli bir personel isteyen yönetici kadın personel tercih etmiyorsa, toplumların azınlık gruplara veya kadınlara eşit fırsat verme isteğinde olma düşüncesi arasında çatışmalar ortaya çıkabilecektir. Yapılan işin nitelikleri ve örgütün kültürü daima etik tartışmalar yaratabilir. Birey ve örgütler etik konulan belirlediklerinde, onlara çözüm yollar bulabilecek çözümleri kararlaştırabilirler.

Etik ile ilgili konulan genel olarak dört başlık altında inceleyebiliriz. Bunlar Doğruluk ve Dürüstlük, Çatışma, İletişim ve Örgütsel ilişkilerdir.

2.6.1. Doğruluk ve Dürüstlük ile İlgili Konular

Doğruluk; doğru sözlülük ve güvenilirliğe işaret eden bir kavramdır. Dürüstlük ise adil, eşit ve tarafsız olma özelliklerine işaret etmektedir. Her iki etik değer de, karar verici konumundaki yöneticilerin genel etik özellikleridir. Her ne kadar işletmedeki bireyler,

genelde kendi ekonomik ve bireysel çıkarına yönelik hareket etse de, etik değerlere sahip bir işletmedeki ilişkiler dürüstlük, adalet ve güven üzerinde oluşmalıdır. Alıcılar satıcılara güvenebilmeli, ödünç para veren alana güvenebilmelidir. Bunlar gerçekleşmediği durumda karşılıklı ticari ilişkilerin sürmesi çok zor hatta imkânsız olabilecektir.

Doğruluk ve dürüstlük kavramı kuruma, kültüre, değer yargılarına bağlı olarak değişebilir. Örneğin bir örgüt kanuna aykırı olmayan, ancak müşterilere zarar verebilecek malı satmaya kalktığı zaman gerçek ikilemler ortaya çıkmaktadır. Tütün sektörü buna iyi bir örnektir. Tıp bilimi sigaranın zararlı olduğunu belirtmektedir. Sigaranın akciğer kanserine neden olduğuna dair birçok tıbbi kanıt bulunmaktadır. Özgür bir toplumda, her bireyin sigara içip içmeme konusunda kendisinin karar vermesi gerektiği savunulabilir. Böylece bunun doğruluk ve dürüstlüğü engelleyici bir davranış olmadığı düşünülebilir. Üreticilere göre, hükümetin uyarısının her paketin üzerine konması yeterlidir. Ancak, sigara şirketleri, sağlığa zararlı olduğu, hatta ölüme bile neden olabileceği kanısının yaygın olduğunu göz önüne alarak, böyle bir ürünün promosyonunun sorumluluğunu üstlenmenin ne derece doğru olduğu konusunda düşünmelidir.

Başka bir örnek de kaplama oto lastikleridir. Üçüncü dünya ülkelerinin araçlara ve yedek parçalara ihtiyacı vardır. Kaplama oto lastikleri, ucuz fiyatla bu ülkelere satılabilir. Ancak, bu lastikler ötekiler gibi güvenli değildir; üstelik kötü arazi şartlarının olduğu ve güvenli araba kullanımı ile ilgili yaptırımları uygulamanın güç olduğu bu ülkelerde kaza olasılığı yüksektir. Bu lastikleri satmak kanuna aykırı değildir, ancak kanunun ötesine geçen bazı ahlakı sorunlar olabilir.

Bir işletmedeki doğruluk ve dürüstlikle ilgili sorunlar daha da artabilir. Çünkü bir görüşe göre de işletme, toplumsal kurallardan çok kendine özgü kurallarla yönetilen bir "oyun" yeridir. Bu görüş dürüst olmamayı şu nedenlerle haklı görebilmektedir.

İşletme ilişkileri, insan ilişkilerinin bir devamıdır. İşletme ilişkilerinde ise belli kurallarla yönetilen ilişkiler vardır. Piyasa toplumunda bu kurallar, rekabet, kar maksimizasyonu ve örgüt içerisindeki yükselmelerdir. Zaman gerçek ikilemler ortaya çıkmaktadır. Tütün sektörü buna iyi bir örnektir. Tıp bilimi sigaranın zararlı olduğunu belirtmektedir.

Sigaranın akciğer kanserine neden olduğuna dair birçok tıbbi kanıt bulunmaktadır. Özgür bir toplumda, her bireyin sigara içip içmeme konusunda kendisinin karar vermesi gerektiği savunulabilir. Böylece bunun doğruluk ve dürüstlüğü engelleyici bir davranış olmadığı düşünülebilir. Üreticilere göre, hükümetin uyarısının her paketin üzerine konması yeterlidir. Ancak, sigara şirketleri, sağlığa zararlı olduğu, hatta ölüme bile neden olabileceği kanısının yaygın olduğunu göz önüne alarak, böyle bir ürünün promosyonunun sorumluluğunu üstlenmenin ne derece doğru olduğu konusunda düşünülmelidir.

Başka bir örnek de kaplama oto lastikleridir. Üçüncü dünya ülkelerinin araçlara ve yedek parçalara ihtiyacı vardır. Kaplama oto lastikleri, ucuz fiyatla bu ülkelere satılabilir. Ancak, bu lastikler ötekiler gibi güvenli değildir; üstelik kötü arazi şartlarının olduğu ve güvenli araba kullanımı ile ilgili yaptırımları uygulamanın güç olduğu bu ülkelerde kaza olasılığı yüksektir. Bu lastikleri satmak kanuna aykırı değildir, ancak kanunun ötesine geçen bazı ahlakı sorunlar olabilir.

Bir işletmedeki doğruluk ve dürüstlikle ilgili sorunlar daha da artabilir. Çünkü bir görüşe göre de işletme, toplumsal kurallardan çok kendine özgü kurallarla yönetilen bir "oyun" yeridir. Bu görüş dürüst olmamayı şu nedenlerle haklı görebilmektedir. İşletme ilişkileri, insan ilişkilerinin bir devamıdır. İşletme ilişkilerinde ise belli kurallarla yönetilen ilişkiler vardır. Piyasa toplumunda bu kurallar, rekabet, kar maksimizasyonu ve örgüt içerisindeki yükselmelerdir.

2.6.2. Çalışma ve İş Etiği

Çalışma kavramının etimolojisine bakıldığı zaman bu sözcük geçmişte değişik anlamlarda kullanılmıştır. "Örneğin batı toplumlarında çalışma anlamına gelen travail sözcüğü Latince işkence aleti olan tripaqlium sözcüğünden türetilmiştir. Yine Romalıların çalışma için kullandıkları labour sözcüğü de, zahmet, yorgunluk, acı, ızdırap gibi çağrışımlara sahiptir. Çalışmak bir tür ceza olarak gösterilmektedir" (Bozkurt, 2000). Batı dillerinde olduğu gibi bizde de çalışma sözcüğü sıkıntı, zahmet, yorgunluk anlamlarında kullanılabilmektedir.

Bu kapsamda çalışma ya da iş etiği de son dönemlerde Türk çalışma yaşamında herkesin özellikle de yöneticilerin ilgisini çeken bir kavram olmuştur. Çalışma etiği iş yerinde neyin doğru, neyin yanlış olduğunu bilmek ve doğru olanı uygulamakla herkesin beklentilerini karşılamak, beğeni ve takdirlerini kazanmakla ilgili ahlaki bir kavramdır. Buna göre, iş etiği, özellikle şirketlerin büyük değişim dönemlerinden ya da krizlerden geçtiği dönemlerde gündeme geldiği kabul edilir. Bu dönemlerde, şirketlerin daha önceki kurumsal değerleri sorgulanıyor ve iş etiğine önem verilmezse, toplum tarafından yanlış olarak değerlendirilebilecek kararlar alınabiliyor. Bu açıdan, değişim ya da kriz dönemlerinde şirket çalışanları ve liderlerinin izleyebilecekleri değerleri oluşturacak iş etiği kurallarının doğru tanımlanması zorunluluğu vardır.

Bunlardan ilki; yönetimin yanlış davranışlarını önlemeye yöneliktir. İş Etiğinin Temelleri (Essentials of Business Ethics) adlı kitapda belirtildiğine göre iş etiği, üst yönetimin yasa dışı, gayri ahlaki ya da tartışma yaratacak davranışlarını önlemeyi amaçlıyor. Sanılanın aksine, iş etiği üst yönetim için doğruları ve yanlışları koyan bir kurallar manzumesinden ibaret değildir. Aynı zamanda, yönetime neyin doğru neyin yanlış olduğu konusunda kararsız kalındığı durumlarda yardımcı olmayı da amaçlamaktadır. İş etiğinin diğer uygulama alanı ise günlük işlerde yaşanabilecek ahlaki sorunların önlenmesine ilişkindir. Burada asıl hedef, çalışanların çalıştığı durumlarda nasıl hareket edileceğini belirlemektir.

Çalışma ya da çalışma etiği modern çağın bir kavramıdır. Pre-modern toplumlarda günümüzdeki anlamıyla bir çalışma söz konusu değildir ve pre-modern insan Sombart'ın deyimiyile doğal bir insandır. Bu toplumlarda ekonomik faaliyetler, sadece var olmak için yeterlilik ilkesine göre düzenlenir; çiftçiler ya da zanaatkarlar çalışmaya, sadece geçimlerini sağlayacakları bir gözle bakarlar ve daha fazla da bir şey beklemezler. Buna karşılık iktisadi yaşam, atadan kalma usullerle, geleneksel kurallara göre biçimlenir (Bozkurt, 2000).

Öte yandan çalışma düşünürleri arasında özellikle Antik çağda köle sınıfa özgü aşağılık bir kavram olarak değerlendirilmiştir. Çünkü çalışan bir zorunluluk gereği beden üzerinde bir denetim kurma sürecidir. Oysa Antik çağda zorunluluk ve özgürlük bir birinin zıddı kavramlar olarak değerlendirilmiş ve özgür insanların zorunlulukların kölesi olamayacağı

vurgulanmıştır. Nitekim Antik çağda filozoflar birçok konuda ihtilaf halinde olmalarına rağmen, çalışmanın kölelere özgü aşağılık bir iş olduğu konusunda ittifak etmektedirler. Çalışma, modern çağda endüstrileşme sürecine paralel olarak, toplumsal yaşamda merkezi bir önem kazanmıştır. Pre-endüstriyel toplumların "doğal insan"ı için, çalışma geçim için yapılan bir süreçtir ve asla toplumsal bütünlük unsuru olmamış ve özel alana hapsedilmemiştir. Çalışmanın kamusal alanda gerçekleştirilmesi, modern çağın bir ürünüdür. Yine pre-endüstriyel toplumlarda insanlar şimdikinden daha az çalışmaktadırlar. Çalışma, büyük ölçüde atadan kalma doğal yaşama ritmine bağlı sezgisel bir hünerdir (Bozkurt, 2000).

Modern çalışma yaşamı iş değerleri, büyük ölçüde etik değerler üzerine kurulmuştur. Bu değerlerin kaynağı da, sözü edilen geçmişin bu çalışma alışkanlıkları ve anlayışlarıdır. Günümüzde etik değerlerin kaynağı ve uygulamada görülen örnekleri konularında çok çeşidi bilimsel araştırmalar yapılmaktadır. Bunlardan en kapsamlılarından birisi de Türkiye Etik Değerler Merkezi (TEDMER) araştırmasıdır.

Türkiye Etik Değerler Merkezi, Türk işgücünün iş eriğine yaklaşımı ve genelde etik değerlerde ve iş ahlakında yaşanan yozlaşmaları tespit etmek amacıyla 2002'de 12 ilde 1033 çalışan üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu popülasyonun %64'ü iş etiği - iş ahlakı kavramlarının neyi ifade ettiğinin bilincinde olduklarını belirtmişlerdir. Ancak çalışanların verdikleri yanıtlara göre, işyerlerinin sadece %24.8'inde iş etiği - iş ahlakına kesinlikle özen gösteriliyor sonucuna varılmıştır. Diğerlerinde ise farklı düzeylerde iş etiği eksikliği olduğu saptanmıştır. Araştırma bulgularına göre iş etiği ile ilgili değerler şunlardır: (Silah, 2005)

- Çalma, hırsızlık, sahtekarlık, dolandırıcılık konularına uzak durmak,
- Ödeme yükümlülüklerini zamanında yapmak,
- Müşterilerine değer vermek,
- Vergisini düzenli olarak ödemek,
- Rüşvet, gayri resmi komisyon (bahşiş), uygunsuz hediye vermekten-almaktan kaçınmak,
- Irk, renk, cinsiyet, yaş ve benzer konularda ayrımcılık yapmamak.

- Çalışanların işverenden dikkat etmesini, özen göstermesini bekledikleri etik değerler ise şunlardır:
- Çalışanlara değer vermesi; çalışanlara, müşterilere, tedarikçilere, halka verilen sözleri ve taahhütleri tutması, doğruyu söylemesi, çevre ve güvenlik kurallarına, yasalarına uyması, Kayıların ve raporların doğruyu göstermesi, yasalara uygun olması, değişik fikirlere değer vermesi ve desteklemesi, gerekli bilgileri çalışanlardan, müşterilerden, tedarikçilerden, halktan saklamaması.

Araştırma bulgularına göre çalışanlar; iş etiği olan kurumların ürünlerini daha kaliteli bulmaktalar, başka firma ürünlerine göre ürünleri daha pahalı ya da aynı fiyatta olsa dahi iş etiği olan firmaların ürünlerini tercih etmekte, diğer firmalara göre maaşları daha düşük ya da aynı olsa bile iş etiğine sahip firmada çalışmayı yeğlemekte. Ayrıca uluslararası şirketler ulusal şirketlere göre iş etiği standartlarına daha çok uymaktalar, Türkiye'de özel sektör, kamu sektöründen daha fazla iş etiğine sahiptir ve iş etiği olan firmalar haksız rekabete uğramaktadır. Yine devletle ilişkisi olan bir kuruluşun kendi koyduğu iş ahlakı değerlerine uyması daha zordur, küçük ve orta ölçekli şirketler iş etiği standartlarına büyük ölçekli şirketlere göre daha çok uymaktadırlar.

Bu araştırma sonuçlarına göre; iş etiğine sahip bir işyerinde işverenin ve yöneticilerin davranışları çalışanları büyük ölçüde etkilediği anlaşılmaktadır. Türkiye'de iş etiğinin yerleşmesi için üst düzey yöneticilerinin tutumlarının değişmesi gerekmektedir. Türkiye'de iş etiğinin yerleşmesi için tüketici ve kamuoyunun firmalar üzerinde baskısının artması gerekirken, uluslararası firmaların da bu konuda rehberliğine gereksinim duyulmaktadır.

2.7. İş Etiği Konusunda Doğru Bilinen Yanlışlar

Yeni gündeme gelen bir kavram olması nedeniyle, yöneticilerin iş etiğiyle ilgili çok sayıda doğru bildiği yanlış bulunduğu görüşü yaygındır. Bu yanlışlar şunlardır : (Silah, 2005)

A."İş etiği yönetimin değil ahlakın bir sorunudur" Yanlışı

Amerikalı öğretim üyesi Diane Kirrane, "Managing Values: A Systematic Approach to Business Ethics," ('Yönetim Değerleri: İş Etiğine Sistematik Bir Yaklaşım') adlı makalesinde, çalışanların ahlaki değerlerinin oluşturulmasının, kurumsal etik programının temel hedeflerinden biri olduğunu vurguluyor.

B."Bizim çalışanlarımız ahlaklıdır; iş etiğine ihtiyacımız yok" Yanlışı

Bir işyerinde iş etiği sorununu doğuran temel nedenler arasında şu tür nedenler bulunabilir; farklı çıkarlar arasında ciddi boyutlarda yaşanan çatışmalar, alınan kararların alternatiflerinin bulunuyor olması ve bu kararların, şirket hissedarlarının çıkarlarını etkilemesi vb. nedenler. Bütün bu çelişkilerin aşılmasında, iş etiği kurallarının yol gösterici olması gerekiyor.

C."İş etiği iyi yöneticilerin, kötü amaçlı yöneticileri engellemesini amaç edinir" Yanlışı

Her zaman olmasa bile iyi yöneticiler de, özellikle kriz ve değişim dönemlerinde etik olmayan kararlar alabilirler. İş etiği, şirketteki bütün yöneticilerin etik kararlar alma konusunda birbirine yardım etmesini öngörür.

D."İş etiği yeni moda olan bir kavramdır, yakında unutulur" Yanlışı

İş etiği üzerine bilinen ilkyazı, bundan 2 bin yıl önce Romalı yönetici Cicero tarafından yazıldığı bilinir. İş etiğinin son dönemlerde gündeme gelmesi, büyük oranda toplam kalite yönetimi'nin, toplumsal memnuniyeti gündeme getirmesinden kaynaklanmaktadır.

E."İş etiği yönetilemez" Yanlışı

Aslında iş etiği dolaylı bir şekilde yönetilir. Örneğin, şirket kurucusunun ve mevcut genel müdürün davranışları, şirket çalışanlarının etik değerleri üzerin üzerinde belirleyici bir

öneme sahiptir. Aynı şekilde, stratejik öncelikler de (kar maksimizasyonu, pazar payını artırmak, maliyetleri düşürmek vs.) şirketin etik değerleri üzerinde etki yapar. Şirket tarafından yazılı bir şekilde belirlenen etik kurallar, genellikle çalışanların etik değerlerini derinden etkiler.

2.8. Etik Şirketlerin Dört Özelliği ve Yönetimi

Amerikalı öğretim üyesi Mark Pastin, yüksek etik standartlara sahip şirketleri 'The Hard Problems of Management: Gaining the Ethics Edge' adlı kitabında ('Yönetim İçin Zor Sorun: Etik Olabilmek') şöyle tanımlıyor (www.milliyet.com.tr/2003/11/11/business/bus_09.html):

1. Etik şirketler, şirket içindeki ve dışındaki hissedarlarla etkin bir iletişim kurmayı başarmıştır. Şirket için etik olan davranışlar, şirket sahipleri için de iyidir.
2. Etik şirketler adil olma konusunda ısrarcıdırlar. Yazılı olarak duyurdukları etik kurallarında, müşterilerin ve toplumun çıkarlarının, en az şirket çıkarları kadar önemli olduğunu vurgularlar.
3. Şirket kararlarında grup sorumluluğu değil, bireysel sorumluluk vardır. Temel etik kurallarında, çalışanların, alacakları kararlardan kişisel olarak sorumlu oldukları vurgulanır.
4. Etik şirketler, faaliyetlerini genel bir amaca yönelik edimler olarak görürler. Bu amaç, şirket çalışanlarının yüksek değer yaratmasıdır; ve şirket ile çevresindeki toplum arasındaki ilişkiyi bu amaç belirler.

Bir yöneticinin şirketinde iş etiğini oluşturmak için atacağı ilk adım, kurumsal etik değerlerini belirleyerek bunları çalışanlarına yazılı olarak duyurmak olmalıdır. Ancak etik değerlerin belirlenmesi yetmez, uygulamada da bunların izlenmesi gerekir. İş etiğinin uygulamasında dikkat edilecek üç kural olduğu kabul edilir:

1. Lider, etik kurallara olan bağlılığını ilan etmeli ve uygulamaya konulan etik programı desteklemelidir,

2. Tepe yönetimi kıdemli yöneticilerden bir "etik komitesi" oluşturmalı ve etik kuralların uygulanması sorumluluğunu bu komiteye vermelidir,
3. Şirket büyüklüğüne göre bir "etik yöneticisi" atanmalı ve etik yönünden çelişkili kararlarda danışmanlığına başvurulmalıdır.

Kurum yönetimi diğer şirketlerle olan ilişkilerinizde gizliliğe büyük önem veren bir kurum olarak mı anılmak istiyor, dürüstlüğü ile mi tanınmak istiyor, şeffaflık konusunda öncülük mü etmek istiyor vb. konularda danışmanlık hizmeti alabilir (Silah, 2005).

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma İstanbul ilinde resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapmakta olan müdür ve müdür yardımcılarının kişilik özelliklerinin mesleki etik davranışları üzerindeki etkiyi belirlemeyi ve etik davranışları karşılaştırmayı amaçlamaktadır. Tarama türü, ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde bulunan resmi ve özel ilköğretim okullarının yöneticileri oluşturmaktadır. Bu evrende kümeleme yöntemi ile rastgele olarak seçim yapılmış ve 200 okul yöneticisine ulaşılmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması

Veri toplama aşaması; araştırma, anketlerin dağıtılması ve uygulanması bizzat araştırmacı tarafından okullarda gerçekleştirilmiştir. Anket uygulaması için anketler okula dağıtılmış ve veriler toplanmıştır. Anketlerin dağıtılması toplanması ve bilgisayar ortamına aktarılması 3 ay sürmüştür.

3.4. Veri Toplama Araçları

Veri toplama amacıyla kişilik özellikleri için ACL (Adjective Check List) örgütsel etik ölçeği kullanılmıştır. Öte yandan demografik bilgiler için araştırmacı tarafından hazırlanan bir anket uygulanmıştır.

3.4.1. ACL Ölçeği

ACL ölçeği 300 sıfattan ve 24 alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçek güvenilirlik çalışmalarında istikrarlılık katsayısı 0.78, iç tutarlılık katsayısı 0.93 ve 0.67 olarak elde edilmiştir.

Bu araştırmada kişilik özelliklerinin saptanmasında özellikle Sıfat Listesinin kullanılmasının nedeni, daha önce pek çok bilimsel çalışmada çeşitli sektörlerde çalışmakta olan meslek adamlarının kişilik özelliklerinin saptanmasında kullanılmış olmasıdır. Ölçeğin alt boyutları ve açıklamaları şöyledir.

3.4.2. Başarı

Toplumca kabul gören değerlere sahip olma yolunda başarı çabası.(pozitif) Başkalarında şefkat duyguları uyandırır. Kendini belli bir işe vermede, dikkatini o işe yöneltme konusunda gönülsüzdür.(negatif)

3.4.3. Başatlık

Gruplarda önderlik rolü üstlenmek için çalışmak ya da bireysel ilişkilerde etkin ve belirleyici olmak.(pozitif) Hassastır. Eleştiri ya da hakaret olarak yorumlanabilecek herşeye karşı duyarlıdır. İtaatkardır. Kendisi üstünde üstünlük kurulmasına ses çıkarmaz. (negatif)

3.4.4. Sebat

Yüklenilen görevleri yerine getirmede kararlılık ve sebat göstermek.(pozitif) Gülünç olaylara yol açar. Hayalcidir. Sık sık hülyalara ve gerçek dışı düşüncelere dalar. Tutum ve davranışları değişkendir ve önceden tatmin edilemez. (negatif)

3.4.5. Düzen

Tertip, düzen ev etkinliklerin planlanmasına gösterilen özen. (pozitif) Çeşitli gereksinimlerini doğrudan ve kontrolsüz bir şekilde ifade etme eğilimindedirler. . Duygusal boşalıklarını ve tatminini geçiştirmeyi beceremez. İlgi çekici ve etkileyici bir kişidir. (negatif)

3.4.6. Duyguları Anlama

Kişinin kendisinin ya da başkalarının davranışlarını anlama gayreti.(pozitif) hayal kırıklığı ve engellemeler karşısında yılar ve geri çekilir. Savunma sistemi zayıftır. Gerilim ya da sarsıcı olaylar karşısında bozguna uğrar ve uyumsuzluk gösterir.(negatif)

3.4.7. Şevkat

Başkaları için duygusal ya da maddi yardımlar sağlama davranışı.(pozitif) Eleştirici ve şüphelidirler. Kolay etki altında kalmaz. En küçük hayal kırıklığına bile tepki gösterir. Çabuk sinirlenir. Negativisttir. (negatif)

3.4.8. Yakınlık

Kişisel dostluklar kurmak ve sürdürmek. (pozitif) Eleştirici ve şüphelidirler. Kolay etki altında kalmaz. Yüksek seviyede entellektüel kapasiteye sahip görünür. İçedönüktür, nesne olarak kendisiyle ilgilenir. (negatif)

3.4.9. Karşı Cinsle İlişki

Karşı cinsten kişilerle ilişki kurma ve duygusal doyum sağlama çabası. (pozitif) Eleştirici ve şüphelidirler. Kolay etki altında kalmaz. Kaygıları ve iç gerilimleri bedensel belirtilerle ortaya çıkar. Nesnel ve akılcı olmakla övünür. (negatif)

3.4.10. Gösteriş

Başkalarının ilgisini çekecek şekilde davranmak. .(pozitif) Güvenilir ve sorumluluk sahibidir. Belirsizlik ve karmaşadan rahatsız olur. Titiz ve zor beğenen bir kişidir. Çoğu durumlarda muhafazakar değerleri tercih eder. (negatif)

3.4.11. Bağımsızlık

Başkalarından ya da toplumsal değer ve beklentilerden bağımsız hareket edebilme (pozitif) Duygusal boşalıklarını ve tatminini geçiştirmeyi beceremez. İlgı çekici ve etkileyici bir kişidir. İsyankar ve dik başlıdır. (negatif)

3.4.12. Saldırganlık

Başkalarına karşı saldırgan ve kırıcı tavırlar takınmak. .(pozitif) Aşırı gerilim altındadır., gerilimlerini karşılamayı gereksiz yere erteler. Ahlaki olarak tutarlı davranır. Kendi kişisel standartlarıyla yetinir. Suçluluk duymaya hazırdır. Başkalarına karşı vericidir. . (negatif)

3.4.13. Değişiklik

Esprî yeteneği gelişmiştir. Kişisel temposu hızlıdır. Davranışları ve hareketleri çabuktur. Hayal dünyası çok gelişmiştir. Tutum ve davranışları değişkendir. .(pozitif) Ahlakçıdır. Kendini ve başkalarını “popülerlik, yapılması gereken en doğru iş” gibi alışlageldik ifadelerle değerlendirir. Duygusal bakımdan durgun ve sönüktür. (negatif)

3.4.14. İlgı Görme

Kaygıları ve iç gerilimleri bedensel belirtilerle ortaya çıkar. Hassastır, eleştiri ya da küçük düşürücü olarak yorumlanabilecek her türlü davranışa karşı duyarlıdır. (Pozitif) Nesnel ve akılcı olmakla övünür. Üretkendir işleri çabuk halleder. Başkalarıyla ilişkilerinde küçük gören, tepeden bakan davranışlar gösterir. . (negatif)

3.4.15. Kendini Suçlama

Başkalarında şevkat duyguları uyandırır. Hayal kırıklığı ve güçsüzlükler karşısında vazgeçer ve geri çekilir. (Pozitif)

3.4.16. Uyarlık

Başkalarıyla ilişkilerinde bağımlı roller üstlenmek. (Pozitif) Konuşkandır. Kararlı ve etkili davranır. Çeşitli gereksinimlerini doğrudan ve kontrolsüz bir şekilde ifade etme eğilimindedirler. Duygusal boşalmalarını ve tatminini geçiştirmeyi beceremez. İlgici çekici ve etkileyici bir kişidir. (negatif)

3.4.17. Danışmaya Hazır Oluş(Kızlar)

Eleştirici ve şüphecidir. Kolay etki altında kalmaz. Entellektüel ve kavramsal konulara değer verir. Kendi bağımsızlığına ve özerkliğine değer verir.

Erkekler: Yaşam onun için anlamsızdır. Kendini belli bir işe vermede gönülsüzdür. Başkalarına karşı mesafelidir. Sık sık derin düşüncelere dalar.

3.4.18. Oto-Kontrol

Güvenilir ve sorumluluk sahibidir. Belirsizlik ve karmaşa karşısında rahatsızlık duyar. Kolay etki altında kalır. Üzerinde baskı ve üstünlük kurulmasına ses çıkarmaz. (Pozitif) Konuşkandır, Gülünç durumlar yaratır. Hızlı bir kişisel temposu vardır. Davranışları ve hareketleri çabuktur. (negatif)

3.4.19. Özgüven

Konuşkandırlar. Davranışları kararlı ve ataktır. Başkaları ile birlikte olmaya önem verir, sokulgandır. (Pozitif) Yaşam ona göre anlamsızdır. Hayal kırıklığı ve güçlükler karşısında yılar ve geri çekilir. Korkaktır, gerçek olsun olmasın her türlü tehlikeden ürker. . (negatif)

3.4.20. Kişisel Uyum

Tavsiye ve onay alınmak için ona başvurur. Başkalarıyla birlikte olmaya önem verir. Sokulmandır. Kendisiyle pek ilgili değildir. Sahip olduklarıyla yetinir. (Pozitif) Yaşam ona göre anlamsızdır. Hayal kırıklığı ve güçlükler karşısında yılar ve geri çekilir. Korkaktır, gerçek olsun olmasın her türlü tehlikeden ürker. . (negatif)

3.4.21. İdeal Benlik

İlgi alanı geniştir. Üretkendir İşleri çabuk halleder. Başkalarıyla ilişkilerinde tepeden bakan bir tutum sergiler. (Pozitif) Kolay etki altına girer, üstünde üstünlük ve baskı kurulmasına ses çıkarmaz. Yaşam ona göre anlamsızdır. (negatif)

3.4.22. Yaratıcılık

Yüksek entellektüel kapasiteye sahip gibi görülür. Alışlagelmişin dışında fikirleri vardır. (Pozitif)

3.4.23. Liderlik

Çalışma ve özel yaşamında titizdir ve dikkatli çalışır. Zor beğenen bir kişidir. Üretkendir. İşlerini çabuk halleder. Yüksek idealleri vardır. (Pozitif) Hayallere ve fantezilere dalar. Gerçek dışı düşünceleri vardır. Tutum ve davranışları değişkendir, önceden kestirilemez. (negatif)

3.4.24. Erkeksi

Düşmanca duygularını doğrudan ifade etmeye meyillidir. Kararlı ve etkili davranır. Çeşitli gereksinimlerini doğrudan ve kontrolsüz bir şekilde ifade etme eğilimindedirler. (Pozitif) Kolay etki altında kalır. (negatif)

3.4.25. Kadınsı

İnsanlarda beğeni ve onay duygusu uyandırır. Başkalarına karşı vericidir. Sıcakkanlıdır, yakın ilişkiler kurabilir. Sokulandır. Araştırmada yer alan ACL kişisel sıfat listesi bu şekilde tanımlanmıştır.

3.5. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Verilerin çözümlenmesi aşamasında ilk olarak kişisel özelliklerin yer aldığı demografik değişkenler incelenmiştir. Demografik, ACL sıfat tarama ölçeği ve Etik ölçek ile ilgili veriler bilgisayar ortamına aktarılmıştır. ACL ve Etik ölçek ile ilgili veriler puanlanmıştır. Demografik verilerin frekans yüzde ve kümülatif yüzde dağılımları hesaplanmıştır. Veriler SPSS 13.0 programında analiz edilmiştir. Araştırmada %5 anlamlılık seviyesi ile çalışılmıştır.

3.5.1. Etik Ölçeği

Etik Davranışlar Ölçeği belirlenirken literatürde okul yöneticilerinin etik davranışlarına yönelik çalışmalar incelenmiş ve 1997 yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi' ne bağlı Prof. Dr. İnyet Pehlivan tarafından yapılmış olan "Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışları" konulu bir araştırmada kullanılan 74 maddeden ve 6 alt boyuttan oluşan ölçek, araştırmacının izni alınarak seçilmiştir.

Etik Davranışlar Ölçeğinin pilot uygulaması sonucunda yapılan güvenirlik ve geçerlilik sonuçları bulgular bölümünün pilot uygulamaların güvenirlik ve geçerlilik analizlerinde ayrıntılı olarak verilmiştir. Etik Davranışlar Ölçeğinin güvenirlik ve geçerlilik çalışması için yapılan pilot uygulamasında 74 madde ve 6 alt boyut incelenmiş ve 36 madde ve 4 alt boyuta istatistikî olarak belirlenerek gerçek uygulamaya alınmıştır. Etik Davranışlar Ölçeği yapılan pilot uygulama sonucunda 36 madde 4 alt boyuta indirgenerek uygulamaya alınmıştır.

3.5.1.1. Etik Davranışlar Ölçeği Alt Boyutları

Madde Asıl Uygulama

Boyut 1(hoşgörü)

- 1 12. Bireylere eşit davranır.
- 2 31. Bencil davranmaz.
- 3 37. İnsan ilişkilerinde yapıcıdır.
- 4 56. İnsanları tanımaya çalışır.
- 5 60. Astlarını rakip değil sistemin parçası görür.
- 6 61. Başkalarını dinlerken kendini onların yerine koyar.
- 7 66. Astlarının kendileri ile ilgili kararlara katılmasını sağlar.
- 8 71. Astlarının vicdan özgürlüklerini engellemez.

Boyut 2(dürüstlük)

- 1 5. Cezalandırmayı islenen suça denk olarak yapar.
- 2 7. İnsanlara zarar verecek eylemlerden kaçınır.
- 3 9. İnsan haklarına saygılıdır.
- 4 15. Değerlendirmelerinde objektif davranır.
- 5 19. Amaçlarını gerçekleştirmek için yasa dışı yollara başvurmaz.
- 6 21. Abartılı hediye kabul etmez.
- 7 24. Yolsuzluk yapmaz.
- 8 43. Mesleğini insanlara hizmet etmenin bir aracı olarak görür.

Boyut 3(adalet)

- 1 1. Bireylerin yasal haklarını kullanmalarını sağlar
- 2 4. Ödülleri hak edenlere verir.
- 3 8. Kadın ve erkeklere eşit olarak davranır.
- 4 10. Kuralları herkese eşit olarak uygular.
- 5 11. Astlarından yeterlikleri oranında üretim bekler.
- 6 13. Astları arasındaki anlaşmazlıklarda taraf tutmaz.
- 7 16. Gerçekleri çarpıtmaz.
- 8 32. İnsanların tek ve değerli olduğuna inanır.

9 59. Astlarının çatışmalarında hakemlik yapar

Boyut 4 (sorumluluk)

- 1 18. Verdiği sözde durur.
2 27. Eylemlerinden dolayı hesap verir.
3 35. Eleştirilere açık davranır.
4 38. Eğitsel amaçları gerçekleştirmeye çalışır.
5 41. Mesleğin gerektirdiği davranışları benimser.
6 42. Çalıştığı kurumun statüsünü yükseltmeye çalışır.
7 46. İnsan gücünü etkili kullanır.
8 47. Zamanını etkili kullanır.
9 49. Çalışma saatlerine özen gösterir.
10 54. Deneyimlerini astlarıyla paylaşır.
11 67. Astlarıyla takım çalışması yapar.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmada ele alınan amaçlar doğrultusunda toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmeleri sonucunda elde edilen bulgular ve yorumları yer almaktadır.

Bulgular bölümünde önce örneklem grubunun genel yapısını tanıtıcı frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir. Diğer bulgular; araştırmanın amaçları ve bu amaçların sunulduğu sırasına göre değerlendirilmiştir.

4.1. Grubun Genel Yapısına İlişkin Frekans ve Yüzdeler

Araştırma sürecinde elde edilen demografik verilere göre örneklem grubunu oluşturan yöneticilerin cinsiyet, branş, yaş, kurum, görev, kıdem, mezun olduğu okul değişkenlerine ait dağılımlar; ayrıca örnekleme oluşturan yöneticilere uygulanan kişilik ölçeği ve etik ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlarının; \bar{x} , s_s , X_{SH} değerleri çizelgeler halinde verilmiştir.

Çizelge 4.1. Cinsiyet değişkeni için N , $\%$, $\%_{\text{gec}}$, $\%_{\text{yığ}}$ değerleri

Cinsiyet	N	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yığ}}$
Erkek	126	63	63	63
Bayan	74	37	37	100
Toplam	200	100	100	100

Çizelge görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 126 sı (%63) ü erkek, 74 ü (%37) bayandır.

Çizelge 4.2. Yaş değişkeni(gruplu) için N , % , %*gec*, %*yığ* değerleri

Yaş	N	%	%<i>gec</i>	%<i>yığ</i>
25 den az	0	0	0	0
25-35 yaş	25	17,5	17,5	17,5
35-45 yaş	51	25,5	25,5	43
45-55 yaş	97	48,5	48,5	91,5
56 ve üzeri	17	8,5	8,5	100
Toplam	200	100	100	

Çizelgede örnekleme oluşturan öğretmenlerin 25 i (% 17,5) 25-35 yaş grubunda, 51 i (%25.5) 35-45 yaş grubunda, 97 si (%48.5) 45-55 yaş grubunda, 17 si (%8.5) 56 ve üzeri yaş grubunda bulunmaktadır. 25 den az yaş grubundan hiç öğretmen bulunmamaktadır.

Çizelge 4.3. Kurum değişkeni için N , % , %*gec*, %*yığ* değerleri

Kurum	N	%	%<i>gec</i>	%<i>yığ</i>
Resmi	148	74	74	74
Özel	52	26	26	100
Toplam	200	100	100	

Çizelgede örnekleme oluşturan öğretmenlerin 148 i (%74) resmi kurumlarda, 52 si (% 26) özel kurumlarda görev yapmaktadırlar.

Çizelge 4.4. Kurum değişkeni (gruplandırılmış) için N , % , %*gec*, %*yığ* değerleri

Kıdem	N	%	%<i>gec</i>	%<i>yığ</i>
5 yıldan az	6	3	3	3
5-10 yıl	30	15	15	18
10-15 yıl	30	15	15	33
15-20 yıl	24	12	12	45
20 ve üzeri yıl	110	55	55	100
Toplam	200	100	100	

Çizelgede örnekleme oluşturan 200 öğretmenin 6 sı (%3) 5 yıldan az. 30 u (%15) 5-10 yıl arası, 30 u (%15) 10-15 yıl arası, 24 ü (%12) 15-20 yıl arası, 110 u (%55) 20 ve üzeri yıl kıdem sahibidir.

Çizelge 4.5. Görev değişkeni için N , % , %*gec*, %*yığ* değerleri

Görev	N	%	% <i>gec</i>	% <i>yığ</i>
Müdür	63	31,5	31,5	31,5
Müdür yrd.	137	68,5	68,5	100
Toplam	200	100	100	

Çizelgede görüldüğü üzere örnekleme oluşturan öğretmenlerin 63 ü(%31,5) müdür, 137 si (%68,5) müdür yardımcısı olarak görevlerini sürdürmektedir.

Çizelge 4.6 Görev süresi değişkeni(gruplandırılmış) için N , % , %*gec*, %*yığ* değerleri

Görev Süresi	N	%	% <i>gec</i>	% <i>yığ</i>
5 yıldan az	55	27,5	27,5	27,5
5-10 yıl	55	27,5	27,5	55
10-15 yıl	37	18,5	18,5	73,5
15-20 yıl	24	12	12	45
20 ve üzeri yıl	110	55	55	100
Toplam	200	100	100	

Çizelgede örnekleme oluşturan öğretmenlerin 55 i (%27,5) 5 yıldan az , 55i (%27,5) 5-10 yıl arası , 37 si (%18,5) 10-15 yıl arası , 24 ü (% 12) 15-20 yıl arası, 110 u (%55) 20 ve üzeri yıl görev yapmış öğretmenlerdir.

Çizelge 4.7. Branş değişkeni için N , % , %*gec*, %*yığ* değerleri

Branş	N	%	% <i>gec</i>	% <i>yığ</i>
Sınıf Öğr.	87	43,5	43,5	43,5
Matematik Öğr	19	9,5	9,5	53
Fen Bilimleri Öğr.	21	10,5	10,5	63,5
Sosyal Bilimleri Öğr	17	8,5	8,5	72
Diğerleri	56	28	28	100
Toplam	200	100	100	

Çizelgede görüldüğü üzere örnekleme oluşturan 200 öğretmenin, 87 si (%43,5) sınıf öğretmeni, 19 u (% 9,5) matematik öğretmeni, 21 i (% 10,5) fen bilimleri öğretmeni, 17 si

(%8,5) sosyal bilimleri öğretmeni, 56 sı (%28) diğer branşlarda görev yapan öğretmenlerdir.

Çizelge 4.8. Mezun olunan fakülte ile ilgili değişken için N , % , %*gec*, %*yıg* değerleri

Mezun Fak.	N	%	% <i>gec</i>	% <i>yıg</i>
Eğitim Fak.	132	66	66	66
Fen Ede. Fak.	45	22,5	22,5	88,5
Diğerleri	23	11,5	11,5	100
Toplam	200	100	100	

Çizelgede görüldüğü üzere örnekleme oluşturan öğretmenlerin 132 si (% 66) eğitim fakültesi, 45 i (%22,5) fen edebiyat fakültesi, 23 ü (%11,5) diğer eğitim fakültelerinden mezun olmuştur.

Çizelge 4.9. Örgütsel Etik Ölçeği hoşgörü Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Hoşgörü	Erkek	126	13,905	5,413	,482	2,003	198	0,047
	Kadın	74	12,405	4,551	,529			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan örgütsel Etik Ölçeği hoşgörü alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,003$; $p<.05$). Söz konusu farklılık erkekler lehine gerçekleşmiştir.

Çizelge 4.10. Örgütsel Etik Ölçeği Adalet Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Adalet	Erkek	126	12,057	5,059	,451	2,085	198	0,038
	Kadın	74	10,662	3,558	,414			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan örgütsel Etik Ölçeği adalet alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,085$; $p<.05$). Söz konusu farklılık erkekler lehine gerçekleşmiştir.

Çizelge 4.11. Örgütsel Etik Ölçeği Dürüstlük Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Dürüstlük	Erkek	126	14,397	6,387	,569	1,593	198	,113
	Kadın	74	13,041	4,677	,544			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan örgütsel Etik Ölçeği dürüstlük alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($t=1,593$; $p<.05$).

Çizelge 4.12. Örgütsel Etik Ölçeği Sorumluluk Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Sorumluluk	Erkek	126	17,730	7,352	0,655	2,476	198	,014
	Kadın	74	15,243	5,919	0,688			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan örgütsel Etik Ölçeği sorumluluk alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,476$; $p<.05$). Söz konusu farklılık erkekler lehine gerçekleşmiştir.

Çizelge 4.13. Örgütsel Etik Ölçeği Hoşgörü Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	P
Hoşgörü	25-35	35	114,64	4,853	3	,183
	35-45	51	95,09			
	45-55	97	95,25			
	56'dan fazla	17	117,56			
	Total	200				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul yöneticilerinin örgütsel etik Ölçeği hoşgörü alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,853$; $p>.05$).

Çizelge 4.14 Örgütsel Etik Ölçeği Adalet Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	P
Adalet	25-35	35	103,54	,661	3	,882
	35-45	51	94,99			
	45-55	97	102,13			
	56'dan fazla	17	101,47			
	Total	200				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul yöneticilerinin örgütsel etik Ölçeği adalet alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=0,661$; $p>.05$).

Çizelge 4.15. Örgütsel Etik Ölçeği Dürüstlük Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Dürüstlük	25-35	35	101,54	1,717	3	,633
	35-45	51	92,94			
	45-55	97	101,98			
	56'dan fazla	17	112,59			
	Total	200				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul yöneticilerinin örgütsel etik Ölçeği dürüstlük alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,717; p>.05$).

Çizelge 4.16. Örgütsel Etik Ölçeği Sorumluluk Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Sorumluluk	25-35	35	101,90	2,054	3	,561
	35-45	51	95,47			
	45-55	97	99,55			
	56'dan fazla	17	118,12			
	Total	200				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul yöneticilerinin örgütsel etik Ölçeği sorumluluk alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,054; p>.05$).

Çizelge 4.17. Örgütsel Etik Ölçeği hoşgörü Alt Boyutu Puanlarının Kurum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Hoşgörü	Resmi	148	13,493	5,383	0,442	,663	198	,508
	Özel	52	12,942	4,448	0,617			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan örgütsel Etik Ölçeği hoşgörü alt boyutu puanlarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($t=0,663$; $p>.05$).

Çizelge 4.18. Örgütsel Etik Ölçeği adalet Alt Boyutu Puanlarının Kurum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Adalet	Resmi	148	11,878	4,988	0,410	1,764	198	,079
	Özel	52	10,577	3,102	0,430			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan örgütsel Etik Ölçeği adalet alt boyutu puanlarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($t=1,764$; $p>.05$).

Çizelge 4.19. Örgütsel Etik Ölçeği dürüstlük Alt Boyutu Puanlarının Kurum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Dürüstlük	Resmi	148	14,074	6,000	0,493	,732	198	,465
	Özel	52	13,385	5,369	0,745			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan örgütsel Etik Ölçeği dürüstlük alt boyutu puanlarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($t=0,732$; $p>.05$).

Çizelge 4.20. Örgütsel Etik Ölçeği sorumluluk Alt Boyutu Puanlarının Kurum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Sorumluluk	Resmi	148	16,953	7,336	0,603	,489	198	,625
	Özel	52	16,404	5,740	0,796			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan örgütsel Etik Ölçeği sorumluluk alt boyutu puanlarının kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($t=0,489$; $p>.05$).

Çizelge 4.21. Örgütsel Etik Ölçeği Hoşgörü Alt Boyutu Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Hoşgörü	5 yıldan az	6	152,50	7,287	4	,121
	5-10	30	109,90			
	10-15	30	87,80			
	15-20	24	96,73			
	20 ve üstü	110	99,39			
	Total	200				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul yöneticilerinin örgütsel etik Ölçeği hoşgörü alt boyutu puanlarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=7,287$; $p>.05$).

Çizelge 4.22. Örgütsel Etik Ölçeği Adalet Alt Boyutu Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Adalet	5 yıldan az	6	122,83	4,373	4	,358
	5-10	30	112,48			
	10-15	30	86,20			
	15-20	24	95,02			
	20 ve üstü	110	101,11			
	Total	200				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul yöneticilerinin örgütsel etik ölçeği adalet alt boyutu puanlarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,373; p>.05$).

Çizelge 4.23. Örgütsel Etik Ölçeği Dürüstlük Alt Boyutu Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Dürüstlük	5 yıldan az	6	138,58	6,258	4	,181
	5-10	30	96,50			
	10-15	30	82,43			
	15-20	24	106,42			
	20 ve üstü	110	103,15			
	Total	200				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul yöneticilerinin örgütsel etik ölçeği dürüstlük alt boyutu puanlarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=6,258; p>.05$).

Çizelge 4.24. Örgütsel Etik Ölçeği Sorumluluk Alt Boyutu Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Sorumluluk	5 yıldan az	6	149,08	8,050	4	,090
	5-10	30	92,02			
	10-15	30	83,77			
	15-20	24	103,42			
	20 ve üstü	110	104,09			
	Total	200				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul yöneticilerinin örgütsel etik ölçeği sorumluluk alt boyutu puanlarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=8,050$; $p>.05$).

Çizelge 4.25. Örgütsel Etik Ölçeği hoşgörü Alt Boyutu Puanlarının Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Hoşgörü	Okul Müdürü	63	13,159	4,159	0,524	-,355	198	,723
	Müdür Yard.	13 7	13,438	5,560	0,475			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan örgütsel Etik Ölçeği hoşgörü alt boyutu puanlarının görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($t=-0,355$; $p>.05$).

Çizelge 4.26. Örgütsel Etik Ölçeği adalet Alt Boyutu Puanlarının Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Adalet	Okul Müdürü	63	11,222	3,841	0,484	-,661	198	,509
	Müdür Yard.	137	11,686	4,918	0,420			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan örgütsel Etik Ölçeği adalet alt boyutu puanlarının görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($t=-0,661$; $p>.05$).

Çizelge 4.27. Örgütsel Etik Ölçeği dürüstlük Alt Boyutu Puanlarının Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Dürüstlük	Okul Müdürü	63	13,524	4,862	0,613	-,609	198	,543
	Müdür Yard.	137	14,066	6,244	0,533			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan örgütsel Etik Ölçeği dürüstlük alt boyutu puanlarının görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($t=-0,609$; $p>.05$).

Çizelge 4.28. Örgütsel Etik Ölçeği sorumluluk Alt Boyutu Puanlarının Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Sorumluluk	Okul Müdürü	63	16,921	6,086	0,767	,152	198	,879
	Müdür Yard.	137	16,759	7,329	0,626			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan örgütsel Etik Ölçeği adalet alt boyutu puanlarının görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($t=0,152$; $p>.05$).

Çizelge 4.29. Örgütsel Etik Ölçeği Hoşgörü Alt Boyutu Puanlarının Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Hoşgörü	5 yıldan az	55	13,327	4,571	G.Arası	79,397	3	26,466		
	5-10	55	12,455	4,118	G.İçi	5200,103	196	26,531		
	10-15	37	14,243	6,647	Toplam	5279,500	199		,998	,395
	15 ve üstü	53	13,679	5,487						
	Total	200	13,350	5,151						

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin örgütsel etik Ölçeği hoşgörü alt boyutu puanlarının yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,988$; $p>.05$).

Çizelge 4.30. Örgütsel Etik Ölçeği Adalet Alt Boyutu Puanlarının Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Adalet	5 yıldan az	55	11,164	3,999	G.Arası	21,848	3	7,283		
	5-10	55	11,436	4,153	G.İçi	4191,832	196	21,387		
	10-15	37	12,135	6,554	Toplam	4213,680	199		,341	,796
	15 ve üstü	53	11,623	4,044						
	Total	200	11,540	4,602						

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin örgütsel etik Ölçeği adalet alt boyutu puanlarının yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,341$; $p>.05$).

Çizelge 4.31. Örgütsel Etik Ölçeği Dürüstlük Alt Boyutu Puanlarının Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Dürüstlük	5 yıldan az	55	13,146	4,596	G.Arası	126,496	3	42,165		
	5-10	55	13,218	4,504	G.İçi	6654,299	196	33,951		
	10-15	37	14,946	7,630	Toplam	6780,795	199		1,242	,296
	15 ve üstü	53	14,642	6,683						
	Total	200	13,895	5,837						

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin örgütsel etik Ölçeği dürüstlük alt boyutu puanlarının yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,242$; $p>.05$).

Çizelge 4.32. Örgütsel Etik Ölçeği Sorumluluk Boyutu Puanlarının Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Sorumluluk	5 yıldan az	55	16,218	5,452	G.Arası	218,281	3	72,760		
	5-10	55	15,564	5,798	G.İçi	9384,499	196	47,880	1,520	,211
	10-15	37	17,946	9,037	Toplam	9602,780	199			
	15 ve üstü	53	17,925	7,625						
	Total	200	16,810	6,947						

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin örgütsel etik Ölçeği sorumluluk alt boyutu puanlarının yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,520; p>.05$).

Çizelge 4.33. Örgütsel Etik Ölçeği Hoşgörü Alt Boyutu Puanlarının Yöneticinin Öğrenimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

		f, \bar{x} ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Hoşgörü	Ön lisans	50	13,100	6,198	G.Arası	12,156	2	6,078	,227	,797
	Lisans	123	13,325	4,838	G.İçi	5267,344	197	26,738		
	Lisansüstü	27	13,926	4,514	Toplam	5279,500	199			
	Total	200	13,350	5,151						

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin örgütsel etik Ölçeği hoşgörü alt boyutu puanlarının yöneticinin öğrenimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,227; p>.05$).

Çizelge 4.34. Örgütsel Etik Ölçeği Adalet Alt Boyutu Puanlarının Yöneticinin Öğrenimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

		f, \bar{x} ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Adalet	Ön lisans	50	11,540	5,733	G.Arası	12,416	2	6,208	,291	,748
	Lisans	123	11,675	4,278	G.İçi	4201,264	197	21,326		
	Lisansüstü	27	10,926	3,710	Toplam	4213,680	199			
	Total	200	11,540	4,602						

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin örgütsel etik Ölçeği adalet alt boyutu puanlarının yöneticinin öğrenimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0291; p>.05$).

Çizelge 4.35. Örgütsel Etik Ölçeği Dürüstlük Alt Boyutu Puanlarının Yöneticinin Öğrenimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

		<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Dürüstlük	Ön lisans	50	14,260	6,972	G.Arası	41,516	2	20,758	,607	,546
	Lisans	123	13,992	5,663	G.İçi	6739,279	197	34,210		
	Lisansüstü	27	12,778	4,136	Toplam	6780,795	199			
	Total	200	13,895	5,837						

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin örgütsel etik Ölçeği dürüstlük alt boyutu puanlarının yöneticinin öğrenimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,607$; $p>.05$).

Çizelge 4.36. Örgütsel Etik Ölçeği Sorumluluk Boyutu Puanlarının Yöneticinin Öğrenimi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

		<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Sorumluluk	Ön lisans	50	17,780	9,128	G.Arası	63,172	2	31,586	,652	,522
	Lisans	123	16,512	6,068	G.İçi	9539,608	197	48,424		
	Lisansüstü	27	16,370	6,090	Toplam	9602,780	199			
	Total	200	16,810	6,947						

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan bireylerin örgütsel etik Ölçeği sorumluluk alt boyutu puanlarının yöneticinin öğrenimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,652$; $p>.05$).

Çizelge 4.37. Örgütsel Etik Ölçeği Hoşgörü Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Hoşgörü	Sınıf öğretmeni	87	98,78	,870	4	,929
	Matematik	19	98,58			
	Fen Bilimleri	21	110,38			
	Sosyal Bilimler	17	95,44			
	Diğer	56	101,65			
	Total	200				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul yöneticilerinin örgütsel etik Ölçeği hoşgörü alt boyutu puanlarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=0,870$; $p>.05$).

Çizelge 4.38. Örgütsel Etik Ölçeği Adalet Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Adalet	Sınıf öğretmeni	87	102,70	3,252	4	,517
	Matematik	19	79,71			
	Fen Bilimleri	21	104,62			
	Sosyal Bilimler	17	94,21			
	Diğer	56	104,50			
	Total	200				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul yöneticilerinin örgütsel etik Ölçeği adalet alt boyutu puanlarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,252$; $p>.05$).

Çizelge 4.39. Örgütsel Etik Ölçeği Dürüstlük Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Dürüstlük	Sınıf öğretmeni	87	97,58	4,395	4	,355
	Matematik	19	87,45			
	Fen Bilimleri	21	117,31			
	Sosyal Bilimler	17	88,71			
	Diğer	56	106,74			
	Total	200				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul yöneticilerinin örgütsel etik Ölçeği dürüstlük alt boyutu puanlarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,395$; $p>.05$).

Çizelge 4.40. Örgütsel Etik Ölçeği Sorumluluk Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Sorumluluk	Sınıf öğretmeni	87	102,33	1,490	4	,828
	Matematik	19	86,68			
	Fen Bilimleri	21	101,55			
	Sosyal Bilimler	17	95,44			
	Diğer	56	103,48			
	Total	200				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul yöneticilerinin örgütsel etik Ölçeği sorumluluk alt boyutu puanlarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,490$; $p>.05$).

Çizelge 4.41. Örgütsel Etik Ölçeği Hoşgörü Alt Boyutu Puanlarının Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Hoşgörü	Eğitim	132	97,24	1,345	2	,510
	Fen Edebiyat Fak.	45	105,21			
	Diğer	23	109,98			
	Total	200				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul yöneticilerinin örgütsel etik Ölçeği hoşgörü alt boyutu puanlarının fakülte değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,345; p>.05$).

Çizelge 4.42. Örgütsel Etik Ölçeği Adalet Alt Boyutu Puanlarının Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Adalet	Eğitim	132	97,24	,824	2	,662
	Fen Edebiyat Fak.	45	105,21			
	Diğer	23	109,98			
	Total	200				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul yöneticilerinin örgütsel etik Ölçeği adalet alt boyutu puanlarının fakülte değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=0,824; p>.05$).

Çizelge 4.43. Örgütsel Etik Ölçeği Dürüstlük Alt Boyutu Puanlarının Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Dürüstlük	Eğitim	132	97,32	1,557	2	,459
	Fen Edebiyat Fak.	45	103,67			
	Diğer	23	112,54			
	Total	200				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul yöneticilerinin örgütsel etik Ölçeği dürüstlük alt boyutu puanlarının fakülte değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,557$; $p>.05$).

Çizelge 4.44 Örgütsel Etik Ölçeği Sorumluluk Alt Boyutu Puanlarının Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Sorumluluk	Eğitim	132	97,35	1,313	2	,519
	Fen Edebiyat Fak.	45	104,80			
	Diğer	23	110,17			
	Total	200				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul yöneticilerinin örgütsel etik Ölçeği sorumluluk alt boyutu puanlarının fakülte değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,313$; $p>.05$).

Çizelge 4.45. Örgütsel Etik Ölçeği Hoşgörü Alt Boyutu Puanları ile ACL alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları

ACL Alt Boyutları	Etik Ölçeği Hoşgörü Alt Boyutu		
	N	r	p
Başarma	200	-,079	,268
Başatlık	200	-,046	,513
Sebat	200	-,148	,037
Düzen	200	-,104	,143
Duyguları Anlama	200	-,003	,967
Şefkat	200	-,111	,119
Yakınlık	200	-,088	,217
Karşı cinsle İlişki	200	-,135	,056
Gösteriş	200	-,091	,201
Bağımsızlık	200	-,094	,184
Saldırganlık	200	,029	,687
Değişiklik	200	-,024	,731
İlgi	200	,205	,004
Kendini suçlama	200	,190	,007
Uyarlık	200	,062	,385
Danışmaya Hazıroluş	200	,134	,059
Otokontrol	200	,011	,873
Özgüven	200	-,140	,048
Kişisel Uyum	200	-,010	,890
İdeal Benlik	200	-,096	,178
Yaratıcılık	200	-,110	,119
Liderlik	200	-,078	,275
Erkeksilik	200	-,102	,153
Kadınsılık	200	-,068	,338

Çizelge 4.45'te görülebileceği gibi, örgütsel etik ölçeği hoşgörü alt boyutu puanları ile ACL alt boyutları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan Pearson çarpım moment korelasyon analizi sonucunda, hoşgörü alt boyutu ile ACL sebat ($r=-0,148$; $p<.05$) ve özgüven ($r=-0,140$; $p<.05$) alt boyutları arasında negatif yönde; ilgi ($r=0,205$; $p<.01$) ve kendini suçlama ($r=0,190$; $p<.01$) alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Diğer ilişkiler ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 4.46. Örgütsel Etik Ölçeği Adalet Alt Boyutu Puanları ile ACL alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları

ACL Alt Boyutları	Etik Ölçeği Adalet Alt Boyutu		
	N	r	p
Başarma	200	-,131	,065
Başatlık	200	-,084	,239
Sebat	200	-,124	,080
Düzen	200	-,070	,323
Duyguları Anlama	200	-,015	,835
Şefkat	200	-,073	,305
Yakınlık	200	-,132	,062
Karşı cinsle İlişki	200	-,113	,111
Gösteriş	200	-,062	,384
Bağımsızlık	200	-,132	,063
Saldırganlık	200	,009	,904
Değişiklik	200	-,061	,389
İlgi	200	,197	,005
Kendini suçlama	200	,218	,002
Uyarlık	200	,056	,429
Danışmaya Hazıroluş	200	,081	,252
Otokontrol	200	-,040	,578
Özgüven	200	-,157	,026
Kişisel Uyum	200	-,004	,959
İdeal Benlik	200	-,116	,103
Yaratıcılık	200	-,097	,173
Liderlik	200	-,093	,192
Erkeksilik	200	-,193	,006
Kadınsılık	200	-,098	,166

Çizelge 4.46’da görülebileceği gibi, örgütsel etik ölçeği adalet alt boyutu puanları ile ACL alt boyutları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan Pearson çarpım moment korelasyon analizi sonucunda, adalet alt boyutu ile ACL erkeksilik ($r=-0,193$; $p<.01$) ve özgüven ($r=-0,157$; $p<.05$) alt boyutları arasında negatif yönde; ilgi ($r=0,197$; $p<.01$) ve kendini suçlama ($r=0,218$; $p<.01$) alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Diğer ilişkiler ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 4.47. Örgütsel Etik Ölçeği Dürüstlük Alt Boyutu Puanları ile ACL alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları

ACL Alt Boyutları	Etik Ölçeği Dürüstlük Alt Boyutu		
	N	r	p
Başarma	200	-,059	,409
Başatlık	200	,006	,927
Sebat	200	-,083	,245
Düzen	200	-,082	,247
Duyguları Anlama	200	,009	,903
Şefkat	200	-,076	,282
Yakınlık	200	-,096	,177
Karşı cinsle İlişki	200	-,072	,313
Gösteriş	200	-,006	,938
Bağımsızlık	200	-,070	,323
Saldırganlık	200	,032	,650
Değişiklik	200	,058	,411
İlgi	200	,095	,182
Kendini suçlama	200	,141	,046
Uyarlık	200	-,006	,929
Danışmaya Hazıroluş	200	,024	,734
Otokontrol	200	-,062	,383
Özgüven	200	-,062	,381
Kişisel Uyum	200	,037	,600
İdeal Benlik	200	-,038	,589
Yaratıcılık	200	-,042	,556
Liderlik	200	-,072	,308
Erkeksilik	200	-,116	,100
Kadınsılık	200	-,089	,212

Çizelge 4.47’de görülebileceği gibi, örgütsel etik ölçeği dürüstlük alt boyutu puanları ile ACL alt boyutları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan Pearson çarpım moment korelasyon analizi sonucunda, dürüstlük alt boyutu ile ACL kendini suçlama ($r=0,141$; $p<.05$) alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Diğer ilişkiler ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 4.48. Örgütsel Etik Ölçeği Sorumluluk Alt Boyutu Puanları ile ACL alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları

ACL Alt Boyutları	Etik Ölçeği Sorumluluk Alt Boyutu		
	N	r	p
Başarma	200	,167	,018
Başatlık	200	-,122	,084
Sebat	200	,191	,007
Düzen	200	,155	,028
Duyguları Anlama	200	-,006	,928
Şefkat	200	-,037	,604
Yakınlık	200	-,158	,025
Karşı cinsle İlişki	200	-,043	,544
Gösteriş	200	-,075	,290
Bağımsızlık	200	-,153	,030
Saldırganlık	200	-,018	,805
Değişiklik	200	,018	,805
İlgi	200	,217	,002
Kendini suçlama	200	,262	,000
Uyarlık	200	,051	,469
Danışmaya Hazıroluş	200	,085	,233
Otokontrol	200	-,023	,748
Özgüven	200	,163	,021
Kişisel Uyum	200	,010	,883
İdeal Benlik	200	-,128	,071
Yaratıcılık	200	-,109	,125
Liderlik	200	-,012	,867
Erkeksilik	200	,114	,109
Kadınsılık	200	,129	,069

Çizelge 4.47’de görülebileceği gibi, örgütsel etik ölçeği sorumluluk alt boyutu puanları ile ACL alt boyutları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan Pearson çarpım moment korelasyon analizi sonucunda, sorumluluk alt boyutu ile ACL yakınlık ($r=-,158$; $p<.05$); bağımsızlık ($r=0,153$; $p<.05$) alt boyutları arasında negatif yönde; başarma ($r=0,167$; $p<.05$); sebat ($r=0,111$; $p<.05$); düzen ($r=0,155$; $p<.05$); ilgi ($r=0,217$; $p<.01$) ; kendini suçlama ($r=0,262$; $p<.001$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Diğer ilişkiler ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

4.2. Sonuçlar ve Değerlendirme

Araştırmanın demografik kısmı ile ilgili elde edilen sonuçlara göre araştırmaya katılan 200 yöneticinin 126 sı erkek, 74 ü bayandır. Aradaki büyük fark erkeklerin okul yönetim kademesinde sayıca üstün olduklarını ifade etmektedir.

Çalışmada yer alan öğretmenlerin yaş frekansları 35-45 ve 45-55 yaş gruplarında artış göstermektedir. Bu iki grubun frekansları 35-45 yaş grubunun frekansı 51, 45-55 yaş grubunun frekansı 97dir. Araştırmaya katılanların müdür ve müdür yardımcısı olmalarını göz önünde bulundurulduğunda müdür ve müdür yardımcılarının yaşça büyük olmaları anlamlıdır.

Çalışılan kurumla ilgili istatistikler ise resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin frekanslarının büyük olduğunu ifade etmektedir. Resmi kurumda çalışan 148 müdür ve müdür yardımcısı bulunmaktadır. Özel kurumlarda çalışan 52 müdür ve müdür yardımcısı ile çalışma yapılmıştır.

Araştırmaya katılan müdür ve müdür yardımcılarının kıdemleri ile ilgili frekanslar incelenmiştir. Çalışmaya katılan 200 müdür ve müdür yardımcısının 110 u 20 yıl ve üzeri kıdem sahibi öğretmenlerdir. İncelenen yaş değişkenin 34-45 ve 45-55 yaş arasında olması ve kıdem frekanslarının 20 yıl ve üzerinde yoğunlaşması iki sorunun birbirleri ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Yaş ilerledikçe kıdem yılı yükselmektedir.

Çalışmaya katılan müdür ve müdür yardımcılarının frekansları incelendiğinde, Müdür yardımcı frekansının 137 ve müdür frekansının 63 olduğu ifade edilmektedir. Her okulda bir müdürün olması ve müdür yardımcılarının sayıca fazla olması frekansları bu yönde etkilemiştir.

Araştırmaya katılan müdür ve müdür yardımcılarının görev süresi frekansları incelendiğinde 20 ve üzeri yıl görev süresi olan öğretmenlerin frekansı 110 olarak ifade edilmiştir. Müdür ve müdür yardımcılarının görev süreleri ile ilgili frekansın 20 yıl ve

üzerinde olması yukarıda belirtilen yaş değişkeni ve kıdem değişkeni frekansları ile paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan müdür ve müdür yardımcılarının branş değişkeni frekansları sınıf öğretmeni ve diğer branşlardaki öğretmenler etrafında yoğunlaşmaktadır. Sınıf öğretmeni frekansı 87, diğer branşlardaki öğretmenlerin frekansı 56'dır.

Çalışmaya katılan müdür ve müdür yardımcılarının mezun oldukları fakülte frekansları incelendiğinde eğitim fakültesi mezunları frekansı 132dir. Müdür ve müdür yardımcılarının uzmanlıkları eğitimini aldıkları bölümle ilgilidir.

Araştırmaya katılan müdür ve müdür yardımcılarının Etik ölçek düzeyindeki hoşgörü, adalet, dürüstlük ve sorumluluk alt boyutları puanlarına göre cinsiyet değişkeninde farklılık araştırması bağımsız gruplar t testi ile incelenmiştir. Sonuçlar erkekler lehine farklılığın olduğu yönündedir.

Çalışmaya katılan müdür ve müdür yardımcılarının Etik ölçek düzeyindeki hoşgörü, adalet, dürüstlük ve sorumluluk alt boyutları puanlarına göre yaş grupları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile araştırılmış, etik ölçek alt boyutlarında yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı ifade edilmiştir.

Araştırmaya katılan müdür ve müdür yardımcılarının çalıştıkları kurum arasında farklılık olup olmadığı örgütsel etik ölçek hoşgörü, adalet, dürüstlük ve sorumluluk alt boyut puanların düzeyinde bağımsız grup t testi ile sınanmıştır. Yapılan t testi sonuçları neticesinde örgütsel etik ölçek alt boyutlarında kurum değişkeni gruplarının farklılaşmadığı ifade edilmiştir. Müdür ve müdür yardımcılarının resmi kurumda veya özel kurumda çalışmaları etik ölçek puanlarını farklılaştırmamaktadır.

Araştırmaya katılan müdür ve müdür yardımcılarının kıdem değişkeni ile ilgili grup ortalamaları arasındaki anlamlı fark sınaması etik ölçek alt boyutları olan hoşgörü, adalet, dürüstlük ve sorumluluk düzeyinde incelenmiş kıdem değişkeni grup ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan müdür ve müdür yardımcılarının, görev değişkeni farklılık sınaması örgütsel etik ölçek hoşgörü, adalet, dürüstük ve sorumluluk puanları düzeyinde bağımsız gruplar t testi ile sınanmıştır. Analiz sonucunda müdür ve müdür yardımcılarının hiçbir etik ölçek boyutunda farklılaşmadığı ifade edilmiştir.

Araştırmaya katılan müdür ve müdür yardımcılarının kıdem değişkeni içinde yer alan grupların etik ölçek hoşgörü, adalet, dürüstlük ve sorumluluk puanları düzeyinde ortalamalar arasında farklılık sınaması için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Kıdem değişkeni içinde yer alan grupların ortalamaları arasında etik ölçek alt boyut puanları düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Müdür ve müdür yardımcılarının kıdemleri farklılık göstermekte fakat bu etik ölçek boyut puanlarında farklılığa sebep olmamaktadır.

İş yerindeki ahlaki değerlerimizi, geleneksel ahlak anlayışımızı devraldığımız öğeleri dikkate almak, öte yandan da dünyadaki her boyutlu değişimle bunu harmanlamak zorundayız. Sadece geçmişe dayanan bir iş ahlakı anlayışı, yeni açılımları engelleyeceği gibi sadece günlük değerlerle kodlanmış bir ahlak anlayışı da temelsiz olacak ve ilkesizliği yani kendi ahlaksızlığını da taşımış olacaktır.

Elizabeth Tierney'e göre bir yönetici ahlaki değerlere uygun bir çalışma ortamını 8 adımda gerçekleştirebiliriz:

- 1: Ahlaki değerlere bağlı kalmaya karar verin.
- 2: Hem yönetici olduğunuz için hem de davranışlarımız ve düşüncelerinizle diğerleri için bir örnek olduğunuzu bilin.
- 3: Ahlaka uygun davranışları yerleştirmek sorumluluğunuzu üzerinize alın.
- 4: Sizce ahlaka uygun davranışların neler olduğunu belirleyin.
- 5: Ahlaki değerlerinizi açıkça belirtin.
- 6: Personelinizi eğitin.
- 7: Açık iletişimi destekleyin.
- 8: Tutarlı olun.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim gördükleri eğitim derecesi ile ilgili değişkenin grup ortalamaları arasında etik ölçek boyutları hoşgörü, adalet, dürüstlük ve sorumluluk puanları düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farkınınaması için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonucunda etik ölçek boyut puanları düzeyinde öğrenim grup ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Etik ölçek alt boyut puanları öğrenim düzeyinde farklılaşmamaktadır.

Çalışmada yer alan müdür ve müdür yardımcılarının branş değişkeni ortalamalarının etik ölçek alt boyutları hoşgörü, adalet, dürüstlük ve sorumluluk puan düzeylerinde istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığı non-parametrik test olan Kruskal Wallis testi ile sınıanmıştır. Kruskal Wallis test sonuçları branş değişkeninde yer gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir. Müdür ve müdür yardımcılarının branşları etik ölçek boyut puanları düzeyinde farklılaşmamıştır.

Araştırmada yer alan müdür ve müdür yardımcılarının mezun oldukları fakülte ile ilgili değişkenin etik ölçek boyutları hoşgörü, adalet, dürüstlük ve sorumluluk puanları düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık sınıanması Kruskal Wallis testi ile sınıanmıştır. Müdür ve müdür yardımcılarının etik ölçek puanları mezun oldukları mezun oldukları fakülte düzeyinde farklılık göstermemektedir.

4.3. SONUÇ

Okul merkezli yönetimi eğitimi yenileştirme girişimlerinin temeli ve aynı zamanda devamlılığının bir parçası olarak görmek gerekir. Daha doğrusu eğitim sistemini geliştirmek için öne sürülen değişim projelerinin çoğunun gerçekleşmesi okul yönetimine geçilip geçilmediğine bağlıdır. Okul merkezli yönetimin uygulanıp uygulanmadığı ile ilişkilidir. Dolayısıyla okul merkezli yönetim anlayışıyla eğitimi geliştirmeye yönelik çabaların temeli atılmış olur. Bu açıdan okul yönetim modelinin özellikleri ve uygulanması ile ilgili yeni araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Okulda yönetim gerek motivasyon açısından gerek performans açısından çok önemlidir. Bu açıdan yönetim sistemini yönlendirecek ve koordine edecek bir güce ihtiyaç duyulmaktadır. Okulda yetkili birim basamaklarının en üstünde müdürler ve yöneticiler bulunmaktadır. Astlar ve üstler koordineli bir şekilde çalıştığında performans artacaktır. Astların ve üstlerin sürekli bir bilgi alışverişi içerisinde olması gerekmektedir.

Okulda yöneticilerin ve diğer tüm personelin uyması gereken ahlaki kurallar bütünü etik kavramına tekabül etmektedir. Güçlü bir karaktere sahip olan bir okul yöneticisi sistemin daha elverişli bir şekilde yürütmesini sağlamaktadır.

Etik davranış, sadece bir takım etik yasalarla değil insanların evrensel etik değerlerle oluşmuş kişilikleri ile oluşturulmalıdır. Etik yönetiminin denetçisi yasalardan çok bireylerin kendi kişilikleri olmalıdır.

Okul yöneticisinin uyacağı etik ilkeleri konusunda çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Yönetimde etik değerler konusu, Amerikan Okul Yöneticileri Derneği (AASA), Okul İşletme Görevlileri Derneği (ASBO) ve diğer okul müdürü örgütlerince çok önemli bir konu olarak kabul edilmiş ve etik davranış ilkeleri geliştirilmiştir. Bu ilkeler geniş bir kabul görmekle birlikte, bireylerin karşılaştıkları özel durumlarda neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar verebilecekleri ve davranışlarına yön verecek ilkelerin geliştirilmesi gerekmektedir. Yasalara uygun davranmak ya da yasaları izlemek; okul siyasetlerine uyum, etik ilkelere uygun davranış için yeterli değildir.

Okul yöneticisinin eylemleri, demokratik bir toplumun değerleri ile bütünleşmeli ve evrensel etik ilkeler tarafından yönlendirilmelidir. Etik ilkeler, toplumun bütün üyelerine saygılı olmayı, farklı kültürlere ve düşüncelere karşı hoşgörüyü, kişilerin eşitliğinin kabul edilmesini ve kaynakların adil olarak dağıtılmasını içermektedir. Okul yöneticileri de bu kuralların eğitim biriminde sistematik bir şekilde işlemlerinden sorumludur.

Çağdaş eğitim örgütlerinin etik alanda giriştikleri çabayı Türkiye'deki okullarda görmek olası değildir. Etik duyarlılık yeterli olmadığı gibi etiğe uygun davranım sadece bazı yasal düzenlemelerle sağlanmaya çalışılmaktadır. Oysa bu düzenlemelerin kendilerinin de her zaman etiğe uygun olmadığı bilinmektedir.

4.4. ÖNERİLER

4.4.1. Uygulayıcılara Öneriler

Okul yöneticileri, kendi alanlarındaki değişimleri izlemeli, diğer yandan da, hızlı değişim sonucu toplumun eğitim örgütlerinden beklentilerini karşılamaları gerekir. Bugün birçok alanda olduğu gibi eğitim yönetimi, okul yönetimi alanında da Türkiye’de ve diğer ülkelerde araştırmalar yapılmaktadır. Bu araştırmalar eğitim yönetiminin kuramsal ve uygulama boyutuna ışık tutmaktadır. Okul yöneticilerinin vizyonu ve misyonu olmalıdır. Okul yöneticileri, vizyonun güçlü bir okul kültürü oluşturmada etik davranışlarının güçlü yönlerini ön planda tutarak ve liderlik özelliklerini sergileyerek amaçlarına ulaşabilirler. Ayrıca okul yöneticileri çalıştıkları kurumda, herkes tarafından paylaşılan ortak değerler ve inançlar oluşturması da gerekir. Bir eğitim örgütü, tüm politika ve eylemlerini yönlendiren sağlam bir misyonla hayatıyetini sürdürebilir. Okul yöneticisinin artık, sadece koltuğunda oturarak bir mevzuat bekçisi gibi katı bürokrasi kurallarının arkasına sıkışıp kalma dönemi gerilerde kalmıştır. Okul dinamik bir çevredir. Toplumun okul örgütlerinden beklentileri her geçen gün değişmektedir

Okul yöneticilerinin, okul yöneticilerinin insanı merkeze alan bu yeni anlayışı daha hızlı bir şekilde yakalamaları gerekir. Çünkü eğitim kurumlarının, okulların, katı bürokratik ve hiyerarşik özellikler taşıyan kurumlar olması, işleyiş süreçleriyle ve amaçlarıyla tutarlı olmamaktadır. Her birinin bireysel farklılıkları, ayrı değer ve dünyaları olan çocukları ve gençleri hayat içinde hayata hazırlamak, statik, değişmez katı ilkeler ve programlarla mümkün değildir. Mal üreten işletmelerde ve bürokratik örgütlerde bile, çalışanlarının ve müşterilerinin ihtiyaç ve beklentilerini merkeze alan bir anlayışla uygulamaya geçilirken, eğitim kurumlarında bu yaklaşımın daha da geliştirilerek uygulanması beklenmektedir. Değişim ve gelişim bilinciyle insanı merkeze alan okul yöneticilerinden, basta öğretmenler olmak üzere tüm çalışanlara eğitim-öğretimi sevdirmeye, isteklilik içinde okulda çalıştırma, okul kurumunu benimsetme ve güçlü okul kültürünü oluşturma ve kurumsal bütünleşmeyi sağlamaları mümkün olabilir.

4.4.2. Araştırmacılara Öneriler

- Kişilik özelliklerinin ortaya çıkan sonuçlarından yola çıkarak, yöneticilerin öncelikli olarak kendilerini tanımalarına yardımcı olunacak çalışmalar yapılmalıdır.
- Yöneticilere olumlu kişilik özellikleri kazandıracak, seminer, hizmet içi eğitim çalışmalarına yer verilmelidir.
- Yöneticilerin ekonomik anlamda yaşadıkları sıkıntıları hafifletmek ve gerekli olan iyileştirme çalışmalarının bir an önce yapılmasını sağlamak oldukça önem taşımaktadır.
- Okulların imkanları değerlendirildiğinde özellikle şehir merkezlerindeki bazı okulların dışında kalan okulların imkanlarının ortanın altında olduğu görülmekte olup, imkanlar için belirli standartların getirilmesine çalışılmalıdır.
- Mesleki yayın takip etmeme nedeni olarak muhtemelen yayınların kolay bulunur olmaması ve ücretle ilişkili olduğu düşünülmüş olup, bu olumsuzluğu ortadan kaldırmak için okullarda bu yayınların imkanlar ölçüsünde bulundurulmasına çalışılmalıdır. Böylelikle yöneticilerin mesleklerindeki gelişmeleri ve yenilikleri zamanında ve yerinde takip etme fırsatı doğacak, kendilerini yenileme çalışmaları yapabileceklerdir.
- Yöneticilerin performanslarını artıracak somut kriterler konmalı ve bu hedefe ulaşmak için yöneticilerin motivasyonları canlı tutulmalıdır.
- Özellikle genel motivasyonunun düştüğü kıdem ve yaş gruplarında teşvik edici ödüllendirmeler, yeni çalışma alanları oluşturarak ve görevde yükselme imkanları sağlanarak iş performansı en üst düzeyde tutulmalıdır.

KAYNAKÇA

Allport, G. W., **Pattern and Growth in Personality**, Holt, Rinehart and Winston. New York: 1961

Arı, R. ., **Gelişim ve Öğrenme**, Mikro Yayıncılık, Konya, 1997

Aytaç, S., **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi Sorunları**, Epsilon Yayınları, İstanbul, 1991

Balamir, A. K., **Mimarın Kimlik, Meşruiyet, Etik Sorunları ve Mimarlığın Disipliner Buhranı**, Mimarlar Odası Yayını, Ankara, 1996

Başaran, İ.E., **Yönetim**, Gül Yayınevi, Ankara, 1989

Başaran, İ. E., **Eğitim Psikolojisi**, Gül Yayınevi, Ankara, 1996

Bozkurt, V., **Küreselleşmenin İnsani Yüzü**, Derleme, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2000.

Bursalioğlu, Z., **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**, Pegem Yayıncılık, Ankara, 1994

Corey-Bloom J, A., “Randomized Trial Evaluating The Efficacy and Safety of EN713 (rivastigmine tartrate), A New Acetylcholinesterase Inhibitor, in Patients with Mild to Moderately Severe Alzheimer's Disease”, **Geriatric Psychopharmacol**, 1998, 1:55-65

Croxen R, “Mutations in Different Functional Domains of the Human Muscle Acetylcholine Receptor a Submit in Patients with Slow-channel Myasthenia Gravis.” **Hum Mol Genet**, 1989, 6: 767-774.

Cüceloğlu, D., **İçimizdeki Çocuk**, 38. b.s., Remzi Kitabevi, İstanbul, 2007

Çileli, M., **Ahlaki Yargının Zihinsel Gelişim Psikolojisi**. Ankara Üniversitesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 1981

Dalay, İ., **Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı Ders Notları**, İstanbul 2006

Demirel, M., **Metin Yapısının İlköğretim Okulu VI., V., ve IV. Sınıf Öğrencilerinin Okuduğunu Anlama Gücüne Etkisi**, 1995

Drucker, P. F., **Gelecek İçin Yönetim - 1990'lar ve Sonrası**, Rota Yayınları, İstanbul, 1998

Ekşi, A., **Çocuk, Genç, Ana Babalar**, Bilgi Yayınevi, İstanbul, 1990

Erol, E., **Yönetim ve Organizasyon**, 4. b.s, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1998

Erol, E., **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2006

Geçtan, E., **Psikanaliz ve Sonrası**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1993

Güler, B. A., “Yerel Yönetimlerde Reform Sorunu”, **Çağda Yerel Yönetimler**, 2001, 10: 3, Temmuz.

Heimsoeth, H., **Etik: Ahlak Felsefesi**, İÜEF Yayınları, İstanbul, 1978, 2000

Koptagel, G., **Tıpsal Psikoloji**, Fatih Gençlik Vakfı Matbaa İşletmesi, İstanbul, 1984

Köknel, Ö., “İnsanı Anlamak”, **Yonca**, İstanbul, 1997

Köknel, Ö., “Kitle İletişim Araçları ve Hasta Hakları”, **Psikiyatri Derneği Bülteni**, 1997 2:6-7.

Kulaksızoğlu, A., **Ergenlik Psikolojisi**, İstanbul: Remzi Kitabevi, 1998

Luthans, F. R., “What Do Successful Managers Really Do? An Observational Study of Managerial Activities” **Journal of Applied Behavioral Science**, 1985, 21,3: 97

Mayer, R. E., “How Seductive Details Do Their Damage: A Theory of Cognitive Interest in Science Learning”., **Journal of Educational Psychology**, 1998, 90:414-434

Morey, N., and Luthans, F., “Refining the Displacement of Culture and The Use Scenes and Themes in Organizational Studies”, **Academy of Management**, 1985

Onur, B., “Orta Öğretimde Ahlak Eğitimi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, 1976.

Öztürk, C., **Cumhuriyet Döneminde Öğretmen Yetiştirme, 75 Yılda Eğitim**, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, 1999

Pehlivan Z., “Beden Eğitimi Dersi için Tutum Ölçeği”, **V. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi Bildiri Özetleri** (5-7 Kasım 1998), Ankara, H. Ü. Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu, 1998

Pehlivan, İ., **Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik**, Pegem Yayıncılık, Ankara, 1998

Pieper, A., **Etiğe Giriş**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1999

Silah, M., **Sosyal Psikoloji (Davranış Bilimi)**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2000

Silah, M., **Endüstride Çalışma Psikolojisi**, Seçkin Kitabevi, Ankara, 2005

Songar, A., **Ruh hayatımız, Her Yaşta Ruh Sağlığı**, Tercüman Aile ve Kültür Kitaplığı, 1986

Şahin, M., “İş Ahlakı Bağlamında Çevre Kirliliği”, Ocak 2007,

<http://www.1bilen.com/blogtr/post/fildisikule/144/Ahlak-Balamnda-evre-Kirlili>

Ülgen, G., **Eğitim Psikolojisi: Kavramlar, Yöntemler, Kuramlar Ve Uygulamalar**, Kurtiş Matbaası, Ankara, 1997

Werner, I., **Liderlik ve Yönetim**, Rota Yayınları, İstanbul, 1993

www.milliyet.com.tr/2003/11/11/business/bus_09.html

Yanbastı, G., **Kişilik Kuramları**, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İzmir, 1990

Yavuzer, H., **Çocuk Psikolojisi**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1987

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 2481
Konu : Anket (Jülide KENTSU)

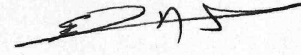
22.11/2006

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sosyal Bilimler Fakültesi)

- İlgi: a) Valilik Makamının 21.11.2006 tarih ve 580/2463 sayılı onayı.
b) Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığının 18.08.2003 gün ve 2430 sayılı emri.
c) Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi'nin 20.10.2006 tarih ve 5919 sayılı yazısı.

Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Bölümü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı öğrencisi Jülide KENTSU "Okul Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Etik Üzerine Etkisi" konulu anket uygulaması yapma isteği İLGİ (a) Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, gereğinin İLGİ (a) Valilik Oluru doğrultusunda, İlçe Millî Eğitim Müdürlüklerinin bilgisinden sonra Okul Müdürlüklerine gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2(iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.



Erdem DEMİRCİ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EKLER :
Ek-1. İLGİ (a) Valilik Oluru
Ek-2. Onaylı Anket soruları

NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 2125261382
E-Mail : kultur34@meb.gov.tr **Web :** http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/kultur
4440632

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/2463
Konu : Anket (Jülide KENTSU)

21...Kasım 06

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığının 18.03.2003 tarih ve 2430 sayılı emri.
b) Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 20.10.2006 tarih ve 5919 sayılı yazısı.

Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Bölümü Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı öğrencisi Jülide KENTSU "Okul Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Etik Üzerine Etkisi" konusunda anket uygulaması yapma isteği hakkındaki ilgi (b) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Adı geçen yukarıda belirtilen konuda, eğitim-öğretimi aksatmamak koşulu ile ve okul müdürlerinin gözetim ve sorumluluğunda, anket yapılan kişilere ait kimlik bilgilerinin yazılmaması kaydıyla, ekte onaylı ve mühürlü bulunan Ek: (3/1,3/5) de bulunan bilgilerin ilimiz Ek-3 de ismi bulunan ilçe okulu'nda ilgi (a) Bakanlık emri esasları dahilinde uygulaması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

M. Ata ÖZER
Millî Eğitim Müdürü

EKLERİ:
Ek-1. İLGİ(b) yazı ve ekleri

OLUR
21/11/2006

Hilmet DİNÇ
Vali Yardımcısı

EĞİTİM
%100
DESTEK
4440632

NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 2125261382
E-Mail : kultur34@meh.gov.tr Web : http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/kultur