



T.C.  
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**İŞ AHLAKI VE TOKAT ORTA ÖĞRETİM KURUMLARINDA  
GÖREV YAPAN İDARECİ VE ÖĞRETMENLERİN  
MESLEK AHLAKINA İLİŞKİN ALGILARINA  
YÖNELİK BİR UYGULAMA**

Hazırlayan  
Zeynep Dilara TINAZ

İşletme Ana Bilim Dalı  
Yüksek Lisans Tezi

Danışman  
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

TOKAT – 2011

**TOKAT ORTA ÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN  
İDARECİ VE ÖĞRETMENLERİN MESLEK AHLAKINA İLİŞKİN  
ALGILARINA YÖNELİK BİR UYGULAMA**

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 26 / 07 / 2011

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

İmzası

Başkan : Prof. Dr. Kadir Andıç.....

Kadir Andıç.....

Üye : Prof. Dr. Yusuf Ziya Taşkan.....

Y. Ziya Taşkan.....

Üye : Yrd. Doç. Dr. Tünel Bal.....

Tünel Bal.....

Üye : .....

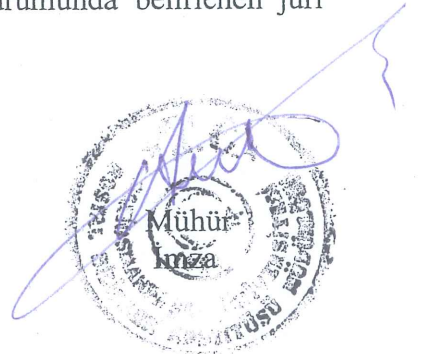
.....

Üye : .....

.....

Bu tez, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 22 / 07 / 2011 tarih ve 32/03 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü: ..... Prof. Dr. Ali AÇIKEL  
Enstitü Müdürü



T.C.

GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu, bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçlara atıf yaptığımı ve kaynağını gösterdiğimi beyan ederim.

25/08/2011

Zeynep Dilara/TINAZ



## TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın ilk adımından son noktasına kadar alınan yola ışık tutarak rehberlik eden danışman hocam Prof. Dr. Kadir ARDIÇ'a, verilerin değerlendirilmesi aşamasında yardımını esirgemeyen Arő. Gör. Elif BOYRAZ'a, çalışmanın Türkçesini güzelleőtiren eőim T.Dili ve Edeb. Öğr. Lütfi TINAZ'a, İngilizce eviride yardımcı olan Yrd. Doç. Dr. Salih Ökten'e, araştırma için gerekli izinleri veren Tokat Milli Eğitim Müdürlüğü'ne, araştırmanın uygulama kısmına temel teşkil eden anket çalıőmasına katılma inceliğini gösteren bütün idareci ve öğretmenlere teőkükürü borç bilirim.

*Sevgili Annem S. Sevgi ve babam Dursun 'a...*

## ÖZET

Ahlak, insanın var olduğu her zaman ve mekanda üzerinde tartışılmaya değer bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Köklerinin 2000 yıl öncesine dayandığı düşünülen iş ahlakı da insanlığın zihnini meşgul eden ve üzerinde giderek daha fazla tartışılan bir kavramdır.

Sanayi devriminin yaşanması, iş ahlakı kurallarının gerekliliğine ve iş ahlakının bir disiplin olarak doğuşuna zemin hazırlamıştır. İşletmelerin, faaliyetlerini uzun dönemli yürütebilmesi için kurallara uyması zamanla bir gereklilik haline gelmiştir. İşletmenin en önemli kaynağı olan insana hak ettiği değerin verilmeye başlanmasıyla da iş ahlakı, yönetimin ilgi çeken konularından biri olmuştur.

Hizmet sektöründe faaliyet gösteren birer işletme olan eğitim kurumları yarının beşeri kaynağını yetiştirmekte ve bir ülkenin geleceğine yön vermektedir. Eğitim kurumlarında çalışan idareci ve öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri bu açıdan önemlidir.

Bu araştırmanın ilk amacı orta  ğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlara ilişkin görüşleri (algıları) ile bu davranışları meslektaşları arasında gözlemeleme düzeyine ilişkin görüşleri arasında farklılık olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmanın ikinci amacı öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin algı düzeylerini ölçmek ve meslek ahlakına ilişkin algı düzeyi ile demografik özellikler arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın   nc  amacı ise meslek ahlakına aykırı davranışların öğretmenler arasında görülme derecesini ve meslek ahlakına aykırı davranışların görülme derecesi ile demografik özellikler arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmektir. Araştırma sonuçlarına göre idareci ve öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin farkındalıkları yüksek düzeydedir. Ancak

öğretmenler arasında meslek ahlakına aykırı davranışlardan bazıları kısmen, bazıları orta düzeyde bazıları da çoğunlukla görülmektedir. Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin algı düzeyleri ve meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlene derecesi ise bazı demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Ahlak, İş ahlakı, Öğretmenlik Meslek Ahlakı

## ABSTRACT

Ethics in human being's time & place has been met as a valuable concept for discussing. Also, that is roots comes 2000 years ago has been thought of business ethics is a concept which has been occupied of human's mind & discussed more & more.

Industrial revolution has prepared the base of appearing the Professional ethics as a discipline & its necessity. It has been necessary at times that companies must obey to continue their facility at long period. Business ethics has been one of the interesting subjects of management with human which is the most important resource of companies has been beginning of deserved importance.

Education institutes which facilitate in the sector of service educate future man's resource & orientate future of any country. About business ethics managers' & teachers' thoughts working at educational institute are important for that purpose.

The first purpose of this study is to determine whether there are differences between secondary school's teachers' thoughts about behaviors against professional ethics & their thoughts about these behaviors of their colleagues or not. Second purpose is to measure the level of perception of teachers' thoughts about Professional ethics & to appear whether there is relation between level of perception about professional ethics & demographic features or not. The third one to determine whether there is relation level of appearance of behavior against professional ethics between teachers & demographic features or not. According to results of research awareness of teachers about Professional ethics is high level. However, some of behavior against professional ethics partially, some of them middle level, some of them mostly appeared between teachers. According to some demographic factor, there is difference between level of teachers' perception about Professional ethics & of their sight behavior against professional ethics between their colleagues.



Key words: Ethics, Business Ethics, Teacher's Professional Ethics

ETİK SÖZLEŞEME.....	I
TEŞEKKÜR.....	II
İTHAF.....	III
ÖZET.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	VIII
TABLolar LİSTESİ.....	XIV
GİRİŞ.....	1

## I.BÖLÜM

### AHLAK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1- Ahlak Kavramı .....	4
1.1- Ahlakın Tanımı, Konusu ve Amacı .....	4
1.2- Ahlak Felsefesi (Etik) Kavramı ve Ahlaktan Ayrıldığı Noktalar ....	8
1.3- Ahlakın Kaynağı İle İlgili Görüşler .....	10
2- Ahlak ve Ahlakla İlgili Bazı Kavramlar .....	14
2.1- İyi ve Kötü .....	14
2.2- Değerler/ Ahlaki Değerler ve Normlar .....	16
2.3- Ahlak ve Hukuk .....	18
3- Ahlak Kuralları .....	20
3.1- Ahlak Kurallarının Gerekliği .....	20
3.2- Ahlak Kurallarının Özellikleri ve Kabul Görmüş Ahlaki Değerler...	22
3.3- Ahlaka Aykırı Davranışlar ve Kaynakları .....	25
3.4- Ahlakın Tesis Edilmesi .....	28
4- Ahlak Kuralları İle İlgili Tartışmalar .....	31

4.1- Ahlakın Değişebilirliği .....	31
4.2- Mutlak ve Evrensel Ahlak Kuralları Oluşturulamaz (Rölativizm) .....	34
4.3- Ahlak / İş Ahlakı Kuralları Evrenseldir (Universalizm) .....	36
4.4- Ahlak / İş Ahlakı Kuralları Gereksizdir (Amoralizm).....	37
5- Ahlak Felsefesi Sistemleri .....	39
5.1- Teleolojik (Sonuççu) Teoriler.....	39
5.1.1- Mutluluk Ahlakı (Eudomonisme).....	40
5.1.2- Hazcılık (Hedonizm).....	41
5.1.3- Faydacılık ( Utilitarisme ).....	32
5.1.4- Bencillik (Egoizm).....	44
5.2- Deontolojik Teoriler.....	45
5.2.1- Kant'ın Ödev Ahlakı.....	46
5.2.2- Adalet Teorisi .....	48
5.2.3- Haklar Teorisi .....	51
5.3-Aksiyolojik Teoriler (Aristoteles'in Kendini Gerçekleştirme Ahlakı) ..	53

## II. BÖLÜM

### İŞ AHLAKI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1-İş Ahlakı Kavramı .....	55
1.1- İş Ahlakının Tanımı ve Konusu .....	56
1.2- İş Ahlakı Kavramına Farklı Bakış Açılıarı .....	61
1.3- İş Ahlakı İle İlgili Mitler .....	62
1.4- İş Ahlakının Bütünselliği .....	66
2-İş Ahlakı ve İlişkili Kavramlar .....	67

2.1- Çalışma Ahlakı .....	67
2.2- Meslek Ahlakı .....	76
2.3- Yönetmel Ahlak / Liderlik Ahlakı .....	82
2.4- Siyasal Ahlak / Kamu Yönetiminde Ahlak .....	87
2.5- Eğitim Ahlakı / Akademik Ahlak .....	92
3- İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk .....	98
3.1- İşgörenlere Karşı Ahlakı Sorumluluk .....	100
3.2- Tüketicilere Karşı Ahlakı Sorumluluk .....	102
3.3- Paydaşlara Karşı Ahlakı Sorumluluk .....	103
3.4- Çevreye Karşı Ahlakı Sorumluluk .....	104
3.5- Devlete Karşı Ahlakı Sorumluluk .....	105
3.6- Diğer İşletmelere Karşı Ahlakı Sorumluluk.....	106
4- İş Ahlakının Tarihi Gelişimi .....	107
4.1- Dünyada İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi .....	108
4.1.1- İş Ahlakında 1900-1960 Dönemi .....	110
4.1.2- İş Ahlakında 1960-1990 Dönemi .....	112
4.1.3- 1990'dan Günümüze İş Ahlakı .....	113
4.2- Türkiye'de İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi .....	114
4.2.1- İslamiyet Öncesi Eski Türk Devletlerinde İş Ahlakı .....	115
4.2.2- İslamiyet Sonrası Eski Türk Devletlerinde İş Ahlakı (Ahilik Teşkilatı ve Lonca Sistemi ) .....	116
4.2.3- Cumhuriyet Döneminde İş Ahlakı .....	126
5- İş Ahlakına Ahlak Felsefesi Açısından Bakış .....	134
6- Ahlak İle İlgili Tartışmaların İş Ahlakına Yansıması .....	137

6.1- Amoralizm ve İş Ahlakı .....	137
6.2- Universalizm ve Rölativizm Arasında İş Ahlakı .....	139
7- İş Ahlakına Aykırı Davranmak .....	141
7.1- İş Ahlakına Aykırı Davranışın Sebebi .....	141
7.2- İş Ahlakına Aykırı Davranışlar .....	143
7.3- Ahlaki İkilem: Ahlaki Sorunları Çözmek Zordur .....	145
7.4- İş Ahlakına Uymayan İşletmelerin Kaybedecekleri .....	147
8- İş Ahlakına Uymak .....	149
8.1- İş Ahlakının Gerekliliği .....	149
8.2- İş Ahlakına Uygun Davranışlar .....	151
8.3- İş Ahlakına Uymanın İşletmeye Sağladığı Yararlar .....	151
9- İş Ahlakının Kurumsallaşması .....	152
9.1- Ahlaki Değerlerin Oluşturulması .....	153
9.2- Ahlak Kodlarının Oluşturulması .....	155
9.3- Ahlak Eğitimi .....	156
9.4- Tepe Yönetiminin Desteği .....	158
9.5- Ahlaki iklim ve Örgüt Kültürü .....	159
9.6- Denetim Mekanizması .....	160
10- İş Ahlakının Tesisine Yönelik Bazı Modeller .....	161
10.1- Sessiz Liderlik .....	161
10.2- Dürüstlük Stratejisi .....	162
10.3- İfşaat Mekanizması .....	163

### III. BÖLÜM

## TOKAT ORTA ÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN İDARECİ VE ÖĞRETMENLERİN MESLEK AHLAKINA İLİŞKİN ALGILARINA YÖNELİK BİR UYGULAMA

1- Literatür Özeti.....	166
2-Araştırmanın Amacı ve Sınırlılıkları.....	176
2.1- Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	176
2.2- Araştırma Soruları.....	176
2.3- Araştırmanın Sınırlılıkları .....	179
3- Araştırmanın Yöntemi .....	179
3.1- Araştırmanın Modeli.....	179
3.2- Veri Toplama Aracı.....	179
3.3- Ana Kütle ve Örneklem.....	181
3.4- Verilerin Toplanması.....	185
4- Verilerin Analizi.....	186
4.1- Güvenirlilik Analizi.....	186
4.2- Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular.....	187
4.3- Araştırmaya İlişkin Genel Bulgular.....	193
4.4- Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular.....	206
4.4.1- Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara ilişkin Algı Düzeyi ve Bu Davranışların Meslektaşlar Arasında Görülme Derecesi.....	206
4.4.2- Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin Algı Düzeyi.....	213

#### 4.4.3- Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Meslektaşlar Arasında

Gözlemlenme Düzeyi.....	227
5- Sonuç ve Öneriler.....	245
KAYNAKLAR.....	253
EKLER.....	267
ÖZGEÇMİŞ.....	275

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Tokat Merkez İlçesi Orta Öğretim Kurumları ve Bu Kurumlarda Görev Yapan İdareci ve Öğretmen Sayıları.....	182
Tablo 2: Örneklemin Okul Türüne Göre Dağılımı.....	183
Tablo 3: Örneklemin Okullara Göre Dağılımı.....	184
Tablo 4: Okullar Bazında Gönderilen ve Doldurulan Anket Sayıları ve Doldurulma Yüzdesi.....	185
Tablo 5: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	187
Tablo 6: Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı.....	187
Tablo 7: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımları.....	187
Tablo 8: Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Dağılımları.....	188
Tablo 9: Katılımcıların Görev Yapılan Lise Türüne Göre Dağılımları.....	188
Tablo 10 Katılımcıların İdari Görev Açısından Dağılımları.....	189
Tablo 11: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımları.....	189
Tablo 12: Katılımcıların Branşa Göre Dağılımları.....	190
Tablo 13: Katılımcıların Görevde Bulunma Süresine Göre Dağılımları.....	191
Tablo 14: Katılımcıların Görev Yapılan Lisedeki Çalışma Süresine Göre Dağılımları.....	191
Tablo 15: Katılımcıların Daha Önce Tokat Dışında Bir İlde Çalışma Durumlarına Göre Dağılımları.....	191
Tablo 16: Katılımcıların Daha Önce Büyük Şehirde Çalışma Durumlarına Göre Dağılımları.....	192
Tablo 17: Katılımcıların Görev Yaptıkları Okullara Göre Dağılımları.....	192
Tablo 18: Katılımcıların Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin Görüşleri	193



Tablo 19: Katılımcıların Meslektaşları Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışları Gözleme Düzeyine İlişkin Görüşleri.....	195
Tablo 20: Katılımcıların Demografik özelliklerine Göre Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara Verdikleri Puan Ortalamaları.....	199
Tablo 21: Katılımcıların Demografik özelliklerine Göre Meslektaşları Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışları Gözleme Düzeylerine İlişkin Puan Ortalamaları.....	203
Tablo 22: Meslek Ahlakına Uygun Olmayan Davranışlara İlişkin Görüşlerin (Algıların) Ortalamaları İle Bu Davranışların Meslektaşlar Arasında Görülme Derecesine İlişkin Ortalamaların Karşılaştırılması.....	206
Tablo 23: Öğretmenlerin Kesinlikle Ahlaka Aykırı Olarak Nitelendirdiği Ancak Meslektaşları Arasında Kısmen Görüldüğünü Düşündüğü Davranışlar..	209
Tablo 24: Öğretmenlerin Kesinlikle Ahlak Dışı Olarak Nitelendirdiği Ancak Meslektaşları Arasında Kısmen Görüldüğünü Düşündüğü Davranışlar	210
Tablo 25: Öğretmenlerin Kısmen Ahlak Dışı Olarak Nitelendirdiği Ancak Meslektaşları Arasında Orta Düzeyde Görüldüğünü Düşündüğü Davranışlar.....	211
Tablo 26: Öğretmenlerin Kesinlikle / Kısmen Ahlak Dışı Olarak Nitelendirdiği Ancak Meslektaşları Arasında Çoğunlukla Görüldüğünü Düşündüğü Davranışlar .....	212
Tablo 27: Cinsiyet Grupları Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin T-Testi Sonuçları.....	213
Tablo 28: Cinsiyet Grupları Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin Grup İstatistikleri.....	214

Tablo 29: Yaş Grupları Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	214
Tablo 30: Yaş Grupları Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin One-Way ANOVA ve Scheffe Testi Sonuçları.....	215
Tablo 31: Medeni Hal Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	216
Tablo 32: Medeni Hal Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin One-Way ANOVA ve Scheffe Testi Sonuçları.....	216
Tablo 33: Görev Yapılan Lise Türü Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	218
Tablo 34: Görev Yapılan Lise Türü Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin One-Way ANOVA ve Scheffe Testi Sonuçları.....	219
Tablo 35: Daha Önce Tokat'tan Başka Bir Yerde Çalışıp Çalışmama Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin T-Testi Sonuçları.....	224
Tablo 36: Daha Önce Tokat'tan Başka Bir Yerde Çalışıp Çalışmama Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin Grup İstatistikleri.....	225
Tablo 37: Daha Önce Büyük Şehirde Çalışıp Çalışmama Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin T-Testi Sonuçları.....	226
Tablo 38: Daha Önce Büyük Şehirde Çalışıp Çalışmama Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin Grup İstatistikleri.....	227
Tablo 39: Cinsiyet Grupları Açısından Meslektaşlar Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Görülmesine İlişkin T-Testi Sonuçları.....	228
Tablo 40: Cinsiyet Grupları Açısından Meslektaşlar Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Görülmesine İlişkin Grup İstatistikleri.....	231

Tablo 41: Medeni Hal Açısından Meslektaşlar Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Görülmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	233
Tablo 42: Medeni Hal Açısından Meslektaşlar Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Görülmesine İlişkin One-Way ANOVA ve Scheffe Testi Sonuçları.....	234
Tablo 43: Çocuk Sayısı Açısından Meslektaşlar Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Görülmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	236
Tablo 44: Çocuk Sayısı Açısından Meslektaşlar Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Görülmesine İlişkin One-Way ANOVA ve Scheffe Testi Sonuçları.....	237
Tablo 45: Görev Yapılan Lise Türü Açısından Meslektaşlar Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Görülmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	238
Tablo 46: Görev Yapılan Lise Türü Açısından Meslektaşlar Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Görülmesine İlişkin One-Way ANOVA ve Scheffe Testi Sonuçları.....	239
Tablo 47: Daha Önce Büyük Şehirde Çalışıp Çalışmama Açısından Meslektaşlar Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Görülmesine İlişkin T-Testi Sonuçları.....	244
Tablo 48: Daha Önce Büyük Şehirde Çalışıp Çalışmama Açısından Meslektaşlar Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Görülmesine İlişkin Grup İstatistikleri.....	245

## GİRİŞ

Ahlak, insanın var olduğu her zaman ve mekanda üzerinde tartışılmaya değer bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Köklerinin 2000 yıl öncesine dayandığı düşünülen iş ahlakı da insanlığın zihnini meşgul eden ve üzerinde giderek daha fazla tartışılan bir kavramdır.

Eski toplumlarda işletmecilik faaliyetlerine iyi gözle bakılmamış, para kazanma hırsı k c msenmiş, ticari faaliyetler göz ardı edilmiştir. Sanayi  ncesi toplumda ise ticari ilişkiler, tarafların çatışmadığı bir zeminde yürümüştür. İş yaşamı, büyük  l de din ve ahlak kurallarından etkilenmiştir. Sanayi devriminin yaşanması iş ahlakı kurallarının gerekliliğini ve iş ahlakının bir disiplin olarak doğuşuna zemin hazırlamıştır. İş yaşamında şartlar hızla değişmiş, kuralsızlık neredeyse kural haline gelmiş, fayda elde etmek ve amaca ulaşmak için her şey mubah olarak görülmeye başlanmıştır. Oyunu kurallarına göre oynamayanların kısa bir süre sonra oyun dışı kalması ise bir takım kurallara uyma zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir.  nk  aksi belirtilmedikçe işletmelerin faaliyet süreleri sınırsızdır. İşletmelerin faaliyetlerini uzun dönemli yürütebilmesi için de kurallara uyması zamanla bir gereklilik haline gelmiştir.

İşletmenin en önemli kaynağı olan insana hak ettiği değerin verilmeye başlamasıyla da iş ahlakı, yönetimin ilgi çeken konularından biri haline gelmiştir.

Bu araştırmanın ilk amacı orta  ğretim kurumlarında görev yapan idareci ve öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin algı düzeylerini ölçmek ve meslek ahlakına ilişkin algı düzeyi ile demografik özellikler arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmanın ikinci amacı meslek ahlakına aykırı davranışların idareci ve öğretmenler arasında görülme derecesini ve meslek ahlakına aykırı davranışların

görülme derecesi ile demografik özellikler arasında bir ilişki olup olmadığının tespit etmektir.

Hizmet sektöründe faaliyet gösteren birer işletme olan eğitim kurumları yarının beşeri kaynağını yetiştirmekte ve bir ülkenin geleceğine yön vermektedir. Eğitim kurumlarında çalışan idareci ve öğretmenler, toplumun temeli olan bireye hayatta ihtiyaç duyacağı donanımı kazandırmaktadır. Eğitim kurumlarında çalışan idareci ve öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin algı düzeyinin ve meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemlene derecesinin tespit edilmesi bu açıdan önemlidir.

Araştırmanın birinci bölümünde ahlak ile ilgili kavramlar açıklanmış, ahlak kurallarının gerekliliğinden, özelliklerinden bahsedilmiştir. Ahlaka aykırı davranışın sebebi ve ahlakın tesis edilmesi üzerinde durulmuştur. Daha sonra ahlak kurallarıyla ilgili tartışmalarla ilgili bilgiler verilmiştir. Son olarak ise ahlak felsefesi sistemlerinden bahsedilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde iş ahlakı kavramı açıklanmış, iş ahlakıyla ilişkili olan çalışma ahlakı, meslek ahlakı, yönetim ahlakı, siyasal ahlak, eğitim ahlakı konuları üzerinde durulmuştur. İş ahlakı ile sosyal sorumluluk kavramının benzer ve farklı yönleri ele alınarak, sorumluluklar ahlaki boyutta incelenmiştir. İş ahlakının tarihi gelişimine yer verilmiştir. İş ahlakı ahlak felsefesi açısından değerlendirilmiş, ahlak ile ilgili tartışmaların iş ahlakına yansımaları üzerinde durulmuştur. İş ahlakına uymanın ve uymamanın işletmeler üzerindeki etkilerinden bahsedilmiştir. Daha sonra iş ahlakının kurumsallaşması incelenmiştir. Son olarak ise iş ahlakının tesis edilmesine ilişkin bazı modeller anlatılmıştır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde ise orta öğretim kurumlarında görev yapan idareci ve öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin algı düzeylerini ve bu davranışların idareci ve öğretmenler arasında görülme derecesini tespit etmek amacıyla uygulanan ölçek değerlendirilmiştir. Belirtilen ana amaçlar çerçevesinde oluşturulan hipotezler test edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre idareci ve öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin farkındalıkları yüksek düzeydedir. Ancak meslek ahlakına aykırı davranışlar öğretmenler arasında kısmen de olsa görülmektedir. Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin algı düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni hal, görev yapılan lise türü, daha önce Tokat dışında görev yapma, daha önce büyük şehirde çalışma değişkenlerine göre farklılık göstermektedir. Meslek ahlakına aykırı davranışların meslektaşlar arasında görülme düzeyi ise cinsiyet, medeni hal, çocuk sayısı, görev yapılan lise türü, daha önce büyük şehirde görev yapma değişkenlerine göre farklılık göstermektedir.

## I. BÖLÜM

### AHLAK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### 1- Ahlak Kavramı

##### 1.1- Ahlakın Tanımı, Konusu ve Amacı

Ahlak kelimesi Büyük Türkçe Sözlükte “Bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kuralları, aktöre, sağıtöre.” olarak tanımlanmakla beraber aşağıdaki anlamları da içermektedir<sup>1</sup>:

1. Çeşitli toplumlarda ve çağlarda kapsamı ve içeriğı değışen ahlaksal değıerler alanı.
2. Bir kişi ya da bir insan öbeğince benimsenen davranış kurallarının toplamı.
3. Ahlaki şeylerle bağılantısı olan görüşler dizgesi.
4. Felsefenin bir dalı olarak:
  - a. Ahlak üzerine kavramsal öğretiler.
  - b. İnsanların kişisel ve toplumsal yaşamdaki ahlaksal eylemlerine ilişkin sorunları inceleyen felsefe öğretileri.

Türkçede kullanılan ahlak kelimesinin etimolojik incelemesi yapıldığında, Arapça hulk kelimesinin çoğıulu olduğı görülür<sup>2</sup>. Hulk ise Arapçada huy anlamına gelmekte; insanın yaradılış ve ruh özelliklerinin bütünü, mizacını, tabiatını ifade etmektedir<sup>3</sup>. Huy kişide, güzel davranış ve ameller şeklinde tezahür ederse ona hulk-ı hasen (güzel huy), eğer çirkin işler ve ameller şeklinde tezahür ederse hulk-ı seyyi' (kötü huy) olarak tabir edilir<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Ahlak, (2010), Büyük Türkçe Sözlük, 05 Ağustos 2010, <http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=ahlak&ayn=tam>

<sup>2</sup> Yeğın, A., (1997), Yeni Lügat, İstanbul: Hizmet Vakfı Yayınları, s. 12

<sup>3</sup> Huy, (2010), Büyük Türkçe Sözlük, 05 Ağustos 2010, <http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=huy&ayn=tam>

<sup>4</sup> Rıfat, A., Tasvir-i Ahlak, Kervan Kitapçılık A.Ş., s.5

İngilizcede ahlak anlamına gelen moral kelimesi Latince kökenli, gelenek, alışkanlık anlamına gelen “mos”tan türetilmiştir<sup>5</sup>. İngilizce ahlak ilmi anlamına gelen ethics kelimesi de Yunanca kökenli, karakter anlamına gelen “ethos”tan türetilmiştir<sup>6</sup>.

Yukarıda en kapsamlı anlamı verilmeye çalışılan ahlak kelimesinin literatürde birçok tanımı yapılmıştır. Düşünürlerin ahlaka yükledikleri anlamlar, ahlaka bakış açılarına göre değişmektedir. Eski Yunanda Sokrates ahlakın “kendini bilmek”, öğrencisi Eflatun “iyilik ilmi”, Alman filozofu Kant ise “ödev ilmi” olduğunu söylemişlerdir<sup>7</sup>. Bertrand, ahlak ilmi, insan hayatını düzenleme ve idare etme ilmidir, insan iradesinin kullanılması sanatıdır, ifadesini kullanmıştır<sup>8</sup>. Ahlakı bir sanat olarak niteleyen bir diğer düşünür de İbn Miskeveyh’tir. Miskeveyh; insan olması itibariyle insan fiillerini iyileştirmeyi amaçlayan ahlak sanatı, sanatların en üstünüdür, demiştir<sup>9</sup>.

Binlerce yıldan beri ahlakın birçok tanımı yapılmıştır, aslında bu tanımların her biri aynı fikrin türlü şekillerde ifadesinden başka bir şey değildir. Ahlak, insan hareketlerini idare eden ideal kanunların ilmi ve bunları hayatın çeşitli durumlarına en iyi şekilde uygulayabilme sanatıdır<sup>10</sup>. Ahlak, insanın başka varlıklarla belirli normlar dâhilinde gerçekleşen ilişkiler toplamını, insanın bu ilişkileriyle, bu varlıklara yönelen eylemlerini düzenleyip anlamlandıran norm, ilke, kural ve değerlerin bütünüdür<sup>11</sup>.

Ahlak kelimesine yüklenen anlamların dikkat çekici yanı hem bir kurallar dizgesini tanımlaması, hem de aynı kurallar dizgesine ait sorunları inceleyen felsefe disiplinini ifade etmesidir. Bu çerçevede bir sonraki bölümde ahlak ve ahlak felsefesi (etik) kavramlarının farklılıklarına değinilecektir.

<sup>5</sup> Aktan, C. C.(2004),Toplam Ahlak,1. Basım, İstanbul: Zaman Kitap, s. 14

<sup>6</sup> Aydın, İ.P. (2002), Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik, 3. Baskı, Ankara:Pegem A Yayıncılık, s.5

<sup>7</sup> Topçu, N. (2005), Bütün Eserleri 21-Ahlak,1. Baskı, İstanbul: Dergâh Yayınları, s. 13-14

<sup>8</sup> Bertrand, A. (2001), Ahlak Felsefesi, 2. Baskı, Ankara: Akçağ Yayınları, s.1

<sup>9</sup> Miskeveyh, İ. (1983), Ahlakı Olgunlaştırma, 1. Baskı, Ankara: Başbakanlık Basımevi, s.40

<sup>10</sup> Pazarlı, O. (1980), İslam’da Ahlak, 2. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi, s.12-13

<sup>11</sup> Cevizci, A. (2008), Etiğe Giriş, 2.Basım, İstanbul: Paradigma Yayıncılık, s. 3



Ahlakın konusu ise şu şekilde ifade edilir: Bir sosyal bilim dalı olarak ahlak; toplum içinde oluşmuş örf ve adetlerin, değer yargılarının normların ve kuralların oluşturduğu sistemi inceler. Özetle ahlak biliminin incelediği başlıca konular şunlardır<sup>12</sup>:

- İyi ve kötünün ayırt edilmesi, doğru ve yanlışın belirlenmesi,
- İnsanlar tarafından yapılması ve yapılmaması beklenen davranışların tespit edilmesi.

Ahlakın kendine özgü konusu insanın iradeli davranışlarıdır. Ahlakın konusu olan olayların ve bu olayları incelemeye yarayan metotların varlığı sebebiyle de ahlak ilimler arasında yer alır diyen Topçu, ahlakı diğer ilimlerden ayıran bazı karakterlerini şu şekilde sıralar<sup>13</sup>:

- İlimler var olanı tanıtmakla yetinir, hâlbuki ahlak var olandan işe başlayarak, olması lazım geleni, yani ideali araştırır.
- İlimler olayları incelerken her birini bir kanuna bağlar, ahlak ise kanunlar araştırmaz, kaideler ortaya koyar, normatif bir bilimdir.
- Ahlakın ilkeleri, evrensel olduğu bilinen bir takım ilkelerden ( adalet, merhamet, ödev...) çıkarılır. İleride bahsedilecek ahlak sistemlerindeki çokluk, her ahlakçının bunlardan herhangi birini kabul etmekte serbest oluşundan kaynaklanmaktadır.
- Her ilmin gayesi kendi konusu olan olayların sebebini ortaya koymak, açıklamaktır. Konu olarak insan hareketlerini inceleyen ahlakın işi ise bu hareketlerin sebebini araştırmak değildir, belki onları değerlendirmektir.

---

<sup>12</sup> Aktan (2004), a.g.e. , s.14

<sup>13</sup> Topçu, a.g.e. , s.18

Burada Topçu ahlak ilmine yüklediği değerlendirme vazifesi ile herhalde “açıklama” ve “sebebe ortaya koyma” kavramlarından daha fazlasını kastetmiştir.

Emile Durkheim’e göre, ahlak ilmi de öteki ilimler gibi ahlak vakalarını müşahede, tasvir, tasnif etmek ve onları açıklayan kanunları araştırmakla uğraşır. Durkheim, ahlak ilminin vazifelerini de şu şekilde sıralar<sup>14</sup>:

—Ahlak ilminin ilk işi ahlak hadiselerini müşahede etmektir; yani, onları başka ilimlerden ayıran, yalnız kendilerine ait olan ve onlara ahlaki adının verilmesini gerektiren özellikleri görmek, belirtmektir.

—İkinci olarak ahlakın işi onları sınıflandırmaktır; yani, onları ahlaki kılan genel özelliklerinden başka, özel özelliklerine göre gruplandırmaktır.

—Üçüncü olarak da ahlakın işi genel özellikleriyle görülen ve belirlenen olayları izah etmek, açıklamaktır; yani, olayları meydana getiren sebepleri, onların cemiyet içinde gördüğü işleri, fonksiyonları bulmak, olayları idare eden kanunları aramaktır.

Emile Durkheim’e göre ahlakın rolü ilk olarak hareketi tayin etmek, sabitleştirmek ve ferdin keyfi arzusundan kurtarmaktır; böylece hareketi kaideye bağlamak, düzene koymak, ahlakın temel fonksiyonlarından biridir. Ahlakın amacını bu şekilde ifade eden Durkheim bu amacın gerçekleşme yolunu da şöyle gösterir: Hareketlerimize belirli bir şekil ve istikamet vermek, ancak değişmez alışkanlıklarla mümkündür; o halde ahlak ilk olarak bir takım kolektif alışkanlıklar meydana getirmelidir<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> Durkheim, E. (1986), Meslek Ahlakı (Çev. Mehmet Karasan), 3. Basım, İstanbul: Milli Eğitim Basımevi, s.XIV

<sup>15</sup> Durkheim, a.g.e., s. XXVII

## 1.2- Ahlak Felsefesi (Etik) Kavramı ve Ahlaktan Ayrıldığı Noktalar

Etik (ethics) ile ahlak (morality) kavramlarının literatürde birbirinin yerine kullanıldığı görülse de aslında bu iki kavram farklı anlamlar ifade etmektedir. Literatürdeki bu kullanım, ahlak kavramının, bazı yazarlar tarafından sadece “cari ahlaki değerler” anlamına geldiği ileri sürülmesine rağmen, hem “morality” hem de “ethics” anlamı taşımasından<sup>16</sup> kaynaklanmaktadır. Morality ile ethics arasında mutlaka bir ayırım yapmak gerekiyorsa, morality karşılığında ahlak, ethics karşılığında da ahlak bilim veya ahlak felsefesi terimleri kullanılabilir<sup>17</sup>.

Felsefe, duyuuları kullanmadan ve deneye başvurmadan akıl yoluyla elde edilen bilgi olarak tanımlanır. Etik (ahlak felsefesi) de insan ruhuna bağlı ilkeler araştırmaz; insan dışında iyinin, mutlak olarak, yani kendiliğinden var olduğuna inanır. Ahlak ise sübjektiftir, insanda vicdanın varlığına dayanır; ödev adalet, merhamet gibi teorik ilkelere başvurur<sup>18</sup>.

Esasen ahlak, felsefeden önce var olmuş ve ahlaki değer yargıları oluşmuştur. Felsefe ile birlikte “iyi olan nedir?”, “kötü olan nedir?”, “hangi davranışlarımız ahlaki ve hangileri gayri ahlakidir?” türünden sorular ortaya çıkmıştır<sup>19</sup>. “Ahlak”ı, “ahlak felsefesi”nden ayıran bir diğer fark ise, ahlakın ahlak felsefesi olmadan da var olduğu gerçeğidir. Çünkü en ilkel toplumun bile kendine göre bir ahlakı mevcuttur<sup>20</sup>. Bu iki kavramın özdeş olmamasının bir diğer nedeni ise ahlakın, ahlak felsefesinin araştırma konusu olmasıdır<sup>21</sup>.

<sup>16</sup> Arslan, M. (2005), İş ve Meslek Ahlakı, 2. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 5

<sup>17</sup> Arslan, a.g.e., s. 5

<sup>18</sup> Topçu, a.g.e., 138-139

<sup>19</sup> Aktan (2004), a.g.e., s. 18

<sup>20</sup> Ural, T. (2003), İşletme ve Pazarlama Etiği, 1. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık, s. 6

<sup>21</sup> Aydın, a.g.e., s. 6

Pieper, felsefenin bir disiplini olan etiği, ahlaki eylemin bilimi olarak tanımlar. Konusunun insan eylemleri, amacınınsa temellendirilmiş sonuçlara varmak olduğunu savunur ve ekler: Etik ne ahlakileştirme, ne ideolojiye dönüştürme, ne de dünya görüşü ortaya koyma gibi bir amaca sahiptir<sup>22</sup>.

Etik ile ahlak arasındaki fark şu şekilde açıklanabilir: Ahlak, tarihsel olarak yaşanan bir pratik; etik ise, bu pratiğin teorisidir. Her bireyin, bir ölçüde şekillendirdiği somut bir ahlaki hayatı vardır, bu hayat içinde cisimleştirilen ahlaki değerler ve peşinden koşulan idealler bulunur. Etik ya da ahlak felsefesi ise ahlak adı verilen bu olguya yönelen felsefe disiplinidir. Ahlak, eylemin pratiği ise etik, eylemin teorisidir. Biraz daha somut olarak açıklamak gerekirse, toplum düzeni içinde başkalarıyla birlikte bir birey olarak yaşayan insan, ahlaki hayatı şahsen yaşar, toplumun ahlaki ilke ve değerlerini eylemleriyle cisimleştirir. Fakat o, bununla kalmayıp, yaşamaya çalıştığı değerlerin anlamı üzerinde düşünmeye, kullandığı ahlaki kavramların gerçekte ne anlam ifade ettiğini araştırmaya, ahlaklılığın unsurlarını tartışmaya başladığı anda etik yoluna girmiş olur<sup>23</sup>. Örnek vermek gerekirse: Sakat ve muhtaç bir yoksula yardımda bulunmak, iyilik etmektir / hayır işlemektir. Muhtaçlara, yoksullara ve komşulara yardım etmek, çevredeki yardım derneklerinde çalışmak, mahalledeki kimsesiz ve yoksulları korumak ahlakın konusuna girer. Fakat aslında bu iyilik / hayır nedir? Neden bazı işler iyilik / hayır, bazıları kötülük / şer olur? İşte burada, “ İyilik ve kötülük kavramlarının mahiyeti nedir?” sorusu ortaya çıkar; bu da ahlak felsefesinin konusudur<sup>24</sup>.

---

<sup>22</sup> Pieper, A. (1999), Etiğe Giriş (Çev. Veysel Atayman-Gönül Sezer), 1.Basım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, s.16-17,22

<sup>23</sup> Cevizci, a.g.e, s. 5

<sup>24</sup> Pazarlı, a.g.e., s. 35

Etik insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, kuralları, doğru-yanlış, iyi-kötü gibi ahlaksal açılardan araştıran bir felsefe disiplini olarak tanımlanır. Birçok düşünür, ahlak ve etik sözcüklerini birbiri yerine kullanmakta sakınca görmez; ancak genel eğilim bu iki kavramın birbirinden ayrı olduğu doğrultusundadır. Etik ile ahlak arasındaki fark ise şudur: Etik, doğru ve yanlış teorisi, ahlak ise onun pratiğidir. Ahlaki değil, etik ilkelere; etik değil, ahlaki bir davranış tarzından söz etmek doğru olacaktır. Etik, ifade edilmek istenen değerlerle ilgiliyken, ahlak bu değerleri hayata geçirme tarzı ile ilgilidir<sup>25</sup>.

Ahlak ve etik kavramlarının farklılığı şu şekilde de açıklanabilir: Ahlak bir toplumda bireylerin uymak zorunda olduğu davranış biçimleri ve kurallar bütünüdür ifade ederken; ahlak bilimi olan etik ise yarar, iyi, kötü gibi kavramları inceleyen, hangi davranışın iyi ve hangisinin kötü olduğu gibi soruları kendine konu edinen bilimdir<sup>26</sup>. İktisat kuramı ile iktisat pratiği arasındaki farka benzer biçimde, ahlak kuramı olarak etik de pratikteki ahlaktan farklıdır. Etik normlar ve değerler olması gerekeni açıklar<sup>27</sup>.

### **1.3- Ahlakın Kaynağı İle İlgili Görüşler**

Ahlakın kaynağı konusunda çok değişik görüşler mevcuttur. Ahlakın dinden (teolojik görüş) veya akıldan (rasyonalist görüş) kaynaklandığını savunan görüşler yaygındır. Ancak literatürde ahlakın kamu vicdanından (cemiyet) kaynaklandığı yönünde görüşler de bulunmaktadır. Biz ahlakın kaynağını yukarıda belirtildiği şekliyle bu üçlü sınıflandırma üzerinden açıklamaya çalışacağız.

Ahlak kurallarının kolektifleşmesinde rol oynayan temel kaynaklardan biri dindir. Dünyada, ahlakın yegâne kaynağı, din olarak görülmesine de en yaygın kanının bu

<sup>25</sup> Kirel, Ç. (2000), Örgütlerde Etik Davranışlar Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, s. 2, 3, 4

<sup>26</sup> Türkçe Sözlük (1988), Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları, 1. Cilt, s. 30

<sup>27</sup> Schulze, N. (1997), İşletme Etiği Konusuna Kavramsal Bir Yaklaşım, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 30 (Sayı 4), s. 37

olduğu açıktır. Dinler, tanrıdan aldıkları güçle ahlaklı insan profilini çizmiş, buna uygun yaşamının ödülleri ile uymamanın cezalarını insana bildirmişlerdir<sup>28</sup>. İlk toplumlarda insanın hareketlerini idare eden ve fertleri birleştiren, dine dayalı değerler olmuş; sosyal hayat da dinin koyduğu emir ve yasaklara göre düzenlenmiştir<sup>29</sup>. Dine dayalı ahlak, insan davranışlarını, kutsal kitaplar ve diğer dini kaynaklar ile sınırlandırır ve bunlarda yer alan kuralları itaat edilmesi gereken buyruklar olarak görür. Yere ve zamana göre değişmeyen kurallar koyar. Dini ahlaka göre din kitaplarında yer alan kurallar, itaat edilmesi gereken buyruklardır. Din, “haram” ile “helal”in neler olduğunu tayin eder ve insanların haramlardan uzak durmasını emreder. Dini ahlakın savunucuları insanı iyiye, doğruya, güzele götüren şeyin iman olduğunu belirtirler. Dinin manevi disiplin sağlayacağını savunurlar<sup>30</sup>. Dinler muhtelif kısımlara ayrılmakla beraber birçok ahlaki esas itibariyle aralarında bir birlik vardır. Medeni cemiyetlerin dinlerine dikkat edildiğinde, bunlardan her birinin, kendi inananlarını ibadete, kamusal haklara uymaya, adalet ve doğruluk içinde hareket etmeye yönelttiği görülür<sup>31</sup>.

Ahlak kurallarının kolektifleşmesini sağlayan bir diğer kaynak, kamu vicdanıdır. Dinler, kamu vicdanının oluşumunda da bireyleri etkiler. Kamu vicdanını oluşturan diğer iki öge ise toplumun yaşadığı deneyimler ve örflerdir<sup>32</sup>. Bir davranışın iyi, ahlaklıca; bir diğerinin kötü, ahlaksızca olduğuna inanırız. İşte bu yetinin adı vicdandır ve sadece insanda bulunur. Vicdan, iyi ile kötüyü ayırt etme yetisidir. Görünüşte vicdanın temelini duygular meydana getirmekle beraber, çok defa ahlak duygularından önce verilmiş hükümler bulunmaktadır. Yani bir fiili işlemeden önce zihnimize doğan çeşitli tasavvurların ahlaki değeri hakkında hüküm veririz. Fiili işledikten sonra ise

<sup>28</sup> Serter, N., (1997), Dinde Siyasal İslam Tekeli, 1. Basım, İstanbul: Sarmal Yayınevi, s.124-125

<sup>29</sup> Topçu, a.g.e., s.84

<sup>30</sup> Aktan (2004), a.g.e., s.30-31

<sup>31</sup> Bilmen, Ö.N., (2007), Yüksek İslam Ahlakı, 1. Basım, İstanbul: Timaş Yayınları, s.76

<sup>32</sup> Serter, a.g.e., s.125

ondan kendimizi sorumlu tutar ve suçlu buluruz; bundan ahlak duygusu doğar. Ancak bütün bu ahlak duygusu ve hükümleri toplumsal çevrenin etkisiyle meydana gelmektedir. Yaptığımız iyi ve kötü hareketlerin kendi vicdanımızı sarsmasından çok, toplumun onu değerlendirme şeklinden etkileniriz. Ahlak hükümlerimiz kendi ferdi vicdanımızdan doğma değildir. Bu hükümleri çevremizden alırız<sup>33</sup>. Ferdi gayelerin kamu vicdanı gözünde bir ahlak değeri yoktur. Ne bugün, ne de geçmişte her hangi bir milletin ahlak hareketi olarak tanıdığı tek bir egoist hareket gösterilebilir. Ahlak gayeleri, konusu cemiyet olan gayelerdir; ahlaklı hareket etmek, kolektif bir menfaat için hareket etmektir. İnsan, ancak ferdi gayelerden üstün gayeler güttüğü, kendinden ve öteki fertlerden üstün bir varlığa hizmet ettiği zaman ahlaklı olarak hareket eder. Teolojik mefhumlara başvurulmadığında ferdin üzerinde tek bir varlık vardır; o da cemiyettir. İnsanın ahlaklı bir varlık olabilmesi için bir cemiyete bağlanması lazımdır.<sup>34</sup>

Durkheim, ahlakın sebebinin cemiyet olduğunu söyler. Gerçekten de görülmüştür ki ahlak kişiyi, aile, millet, insanlık gibi cemiyet gruplarına bağlar. O halde ahlak, cemiyet için yapılmıştır. Nasıl ki her biyolojik tipin yaşamasını sağlayan bir sinir sistemi vardır, o halde ahlak da cemiyetin eseridir; hatta cemiyet yapısının bir aynasıdır. Cemiyet bir yandan bizi zapt eden, bize sınırlar çizen, önünde dini bir saygı ile eğildiğimiz bir otoritedir. Diğer yandan ise dost ve koruyucu bir kuvvet, bize bütün fikir ve ahlak gıdamızı veren besleyici bir ana olarak görünür<sup>35</sup>.

Bergson, ahlak mükellefiyetini şöyle özetler: Çocukken başıboş bırakılsaydık neler yapmazdık!... Fakat karşımıza hep elle tutulmaz, gözle görülmez bir engel çıkardı: Bir yasak. Ne için boyun eğdik, sormazdık bile. Çünkü anne-babalarımızı, öğretmenlerimizi dinlemeye alışmıştık. Ancak onların arkasında belirsiz bir güç vardı,

<sup>33</sup> Topçu, a.g.e., s.128

<sup>34</sup> Durkheim, a.g.e, s. XXV, XXVI,

<sup>35</sup> Durkheim, a.g.e. , s.XXXVI, XXXVII, XXXVIII

daha sonra buna cemiyet diyecektik. Cemiyet hayatı, cemaatin ihtiyaclarına karşılık veren, az çok kökleşmiş bir alışkanlıklar sistemidir ve bu alışkanlıkların her biri irademiz üzerinde bir baskıda bulunur. Bazen cemiyet buyruğunun gerisinde bir din buyruğu görünebilir; din de her zaman içtimai bir rol oynar<sup>36</sup>.

Zamanla, değerler, birer birer dinden ayrıldılar ve bağımsızlık kazandılar. Hukuk, iktisat ve güzel sanatlara bağlı değerler dinden ayrıldıktan sonra, ahlaka bağlı değerler de dinden ayrılarak toplum düzeni (cemiyet) esasına dayandı. Sonuçta ise ahlaki hareketler imanın ve cemiyetin kontrolünden çıkarak aklın kontrolüne bağlandı<sup>37</sup>.

Ahlakın dinden bağımsız şekilde kendiliğinden oluştuğunu düşünenler bu ahlak sistemine “laik ahlak” veya “din dışı ahlak” adını verirler. Laik ahlak, insan davranışını dinsel kurallara bağlamaksızın serbest bırakır. Laik ahlak savunucuları, insanın dini inançları olmadan da ahlaki değer yargılarını kabul edeceği ve bunlara uyacağını belirtir<sup>38</sup>. Akla dayalı ahlaka göre, ahlaklı davranış, aklın koyduğu birtakım temellerden çıkarılan kurallara göre hareket etmektir<sup>39</sup>.

Din ve akıl kaynaklı ahlak birbirinin zıddı gibi görünmesine rağmen, Durkheim, bu konuya farklı bir açıdan bakar: Terbiyeyi laikleştirmek, rasyonalize etmek için, laik olmayı atmak kafi değildir. Çünkü din ile ahlak asırlar boyu öyle birbirine karışmıştır ki, ahlakı ve ahlak terbiyesini rasyonalize etmek maksadı ile yerine yeni bir şey koymaksızın dini olan her şeyi atmak ile yetinirsek, o zaman asıl ahlak unsurlarını atmak tehlikesiyle karşılaşabiliriz. Bu halde de elimizde rasyonel ahlak adı altında fakir ve renksiz bir ahlak kalır<sup>40</sup>.

<sup>36</sup> Bergson, (1949), Ahlak İle Dinin Kaynağı (Çev. Mehmet Karasan), Ankara: Milli Eğitim Basımevi, s.3-4, 9

<sup>37</sup> Topçu, a.g.e, s. 84

<sup>38</sup> Aktan(2004), a.g.e., s. 30-31

<sup>39</sup> Pazarlı, a.e.g., s. 131

<sup>40</sup> Durkheim, a.g.e, s. XI



Kant'a göre tüm ahlak yargılarının en yücesi akılda bulunur. Ahlaklılık ilkesi öznel nedenlerden, eğilimlerden ve duygulardan türemez. Ahlak, nesnel yasaları, neyin yapılması gerektiğini içerir, yoksa insanın yapmayı arzu ettiği şeyi değil. Bu sebeple akla dayandığı sürece bir ahlaklılık ilkesinin var olması gerekir. Ancak Kant'ın ahlak-din ilişkisine bakışı biraz farklıdır: Ahlaklılık saf şekilde açıklanırsa, o zaman ahlaklılık kavramı insanı kendiliğinden tanrı inancına götürür. Tanrıya inanmayan bir kimsenin ahlaklılığa yönelmesi mümkün değildir. Ahlaksal kavramlardan çıkan bir tanrı tasarımı olmasaydı tüm ahlaki hükümler geçersiz kalırdı. Demek ki emin olmadan da tanrının mevcudiyetine inanmak mümkündür. Ahlaklılık dine bağlı olmak zorundadır. Ancak din, ahlakın kaynağı değildir. Tersine din, ahlak yasalarının tanrı bilgisine uygulanmasından ileri gelir. Çoğu din, ahlakı şart koşar; bu sebeple ahlak, dinden türetilemez. Ancak din, ahlaklılığa güç, güzellik ve gerçeklik kazandırır<sup>41</sup>.

## **2- Ahlak ve Ahlakla İlgili Bazı Kavramlar**

### **2.1- İyi ve Kötü**

Aristo'nun tanımına göre iyilik bütün insanlar tarafından amaçlanan son gayedir. Bu gaye için yararlı olan şeye de iyi denir. Bütün insanların arzu ederek amaçladığı iyilik, yönelinen ve özü olan bir tabiattır<sup>42</sup>.

İyilik kavramı, ahlak dışı düzlemde düşünülerek tanımlanırsa, araç olarak işe yarayan her şey iyidir sonucuna ulaşılır. Bir yemek, lezzetli ve kolay sindirilebilirse, yani yemek ihtiyacını tatmin ediyorsa iyi bir yemektir; araba, hızlı ve güvenli ise, yani kullanımı iyiye iyi bir arabadır; hırsız, becerikli ve hızlıysa, yani çalışma işinde iyiye iyi bir hırsızdır. Araçsal anlamıyla iyi olarak tanımlanan her şey, iyi olma ölçütünü kendi içinde barındıran başka bir şeye uygun ve denk düştüğü için iyidir. Dolayısıyla kendi

<sup>41</sup> Kant, İ., (2007), *Ethica – Etik Üzerine Dersler* (Çev. Oğuz Özügül), 2. Basım, İstanbul: Pencere Yayınları, s. 52, 101

<sup>42</sup> Miskeveyh, a.g.e, s.73

başına “iyi” değildir. İşlevini gereğince yerine getirebilmesi için bir şeyin nasıl olması gerektiğini belirleyen iyi ölçütü açısından, o şey iyi, ya da kötü olarak değerlendirilir. Ahlaki iyi ise kendisi bizatihi iyi olan demektir<sup>43</sup>. Ahlaki iyilik insana araçsız, içsel, mutlak bir ahlak değeri kazandırır. Mesela amaç ne olursa olsun, koşulsuz olarak sözünü tutan bir kişi her zaman araçsız, içsel bir özgür irade değerine sahiptir. Fakat pragmatik (faydacı) iyilik insana hiçbir içsel değer kazandırmaz<sup>44</sup>.

Türkçede hayır kelimesi de iyilik, iyi olan şey anlamlarında kullanılmaktadır. Ahlak felsefesinde hayır, herhangi bir amacı tatmin eden, bir gaye için faydalı, uygun ve başarılı olan anlamlarına gelir. Hayır, bütün varlıkların arzu ettiği şeydir, herkes kendinin hayrını teşkil eden bir gayeye yönelir<sup>45</sup>. Tanımların benzerliğinden görüldüğü gibi hayır ile iyilik çoğu zaman aynı anlamda kullanılmaktadır. Ancak hayır, insan davranışlarının Allah’ın emirlerine uygun olması<sup>46</sup> anlamı da taşır. Aristo dünyadaki bütün faaliyetlerin gayesini “hayr-ı ala” (en üstün hayır) olarak görür<sup>47</sup>. Benzer şekilde Kant da “summo bono”dan yani “en üstün iyi”den bahseder ve ahlak sistemlerinin temelinde şu sorunun yattığını düşünür: “En üstün iyi nereden gelmektedir?”. Ona göre summum bonum bir idealdir. Bu ideal, insanın düşünebileceği, her şeyi ona göre belirleyeceği ve ölçüp biçeceği şeyin azamisi<sup>48</sup>. Eflatun’a göre de iyilik ideası, bizim varlığımızdan bağımsız olarak, kendiliğinden vardır. Yani o, mutlak ve ideal iyidir, davranışlarımızın örneği bu mutlak iyi olmalıdır<sup>49</sup>.

İyinin zıddı kötü, hayrın zıddı şerdir. Kötü, kötülüğün kendisi, kötü niyet ve hoş gitmeyen şey anlamlarına gelir. “Yalan söylemek” kötüdür; burada kötü, ahlaki bir

---

<sup>43</sup> Pieper, a.g.e., s.144

<sup>44</sup> Kant, (2007), a.g.e., s.16

<sup>45</sup> Pazarlı,a.g.e, s. 158

<sup>46</sup> Rıfat, a.g.e., s.135

<sup>47</sup> Pazarlı, a.g.e, s.159

<sup>48</sup> Kant,(2007), a.g.e, s.16

<sup>49</sup> Topçu, a.g.e, s. 134

yargıyı ifade eder, “kötü not” ise ahlaki bir yargı oluşturmaz. Ahlak, iyi ve kötü kavramlarının ahlaksal niteliği ile ilgilenir<sup>50</sup>. Şer ise iradeli olarak yapılan fiillerde ahlaki kurallara ve Hakk’a aykırı düşen fiil ve hareketlerdir. Bundan da günah ve hata doğar<sup>51</sup>.

## 2.2- Değerler / Ahlaki Değerler ve Normlar

Bir şeyin ahlaken “olması gerekliliğine” hükmetmek için makul bir sebep göstermek gerekir. Yani ahlaki olması gerekenlerin belirlenmesinde ilk adım, makul bir neden bulunmasıdır. Bu neden bir “değer” olabilir. Bu durumda insanların ne tür değerlere sahip olduklarına ve bu değerlerin ahlakla ilişkisine bakmak gerekecektir. Değer, varlıkların, ilişkilerin, durumların özellik ve sonuçlarıyla ilgili bir yargıdır. Mesela bir şeyin iyi olduğunun söylenmesi, onun sahip olduğu özelliklerin değerli olduğu anlamına gelir<sup>52</sup>. O halde bir şeyin kötü olduğunun söylenmesi de onun sahip olduğu özelliklerin değersiz olduğu anlamına gelmektedir.

Değerler, bireylerin düşünce, tutum, davranış ve yapıtlarında ortaya çıkan ölçütlerdir. Bir toplumun yaşamında her şey değerlere göreli olarak algılanır ve diğerleriyle karşılaştırılır. Bireyler içinde yaşadıkları toplum ve kültürün değerlerini genellikle benimser ve bunları muhakeme ve seçimlerinde bir ölçüt olarak kullanırlar. Bireysel tutum ve davranışlar, ahlaksal ve dinsel değerlerin örf, adetlerin etkisi altında gerçekleşir. Değerler normlar içerisinde somutlaşır ve normlar aracılığıyla etkinlik kazanır<sup>53</sup>. Normlar kişinin, bireysel faaliyetlerinde ve karşılıklı ilişkilerinde uymak durumunda olduğu davranış kurallarıdır<sup>54</sup>. Değerler ve normlar arasındaki en temel fark,

<sup>50</sup> Pieper, a.g.e. , s.144-145

<sup>51</sup> Pazarlı, a.g.e. , s.159

<sup>52</sup> Demir, Ö. , (2003), İktisat ve Ahlak, Ankara: Liberte Yayınları, s.112

<sup>53</sup> Afacan, H.H. , (2001), Toplum Bilimi, Konya, s. 79-80

<sup>54</sup> Genç, N. , (2007), Yönetim ve Organizasyon, 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 270

değerlerin soyut ve genel kavramlardan meydana gelmesi, normların ise belirgin ve yol gösterici olmasıdır. Bir toplumun değerleri, normları büyük ölçüde etkiler<sup>55</sup>.

Birey zor seçim ve çatışmalara yanıt bulmaya çalışırken ilk eğilimi kendi görüşüne başvurmak olur. Ancak işin güç yanı şudur ki; bu soruna eğilen kaç kişi varsa, o kadar sayıda yanıt ortaya çıkacaktır. Bu sebeple ne yapılması gerektiğine karar verebilmek için bir takım değerlere başvurmak gerekecektir. İşte bu noktada da ahlak devreye girer<sup>56</sup>. Çünkü ahlaki değerler, toplum içinde neyin doğru, neyin yanlış olduğu konusunda yol gösteren kavramlardır<sup>57</sup>. Bireyi aşan ve yücelen bir toplumsal varlık olarak değer, kendini mutlak ve doğal bir gerçeklik olarak bireye kabul ettirir<sup>58</sup>.

Ahlaki değerler, genellikle bireylerin doğrudan kendi mutluluk ve yararlarını koruyucu, ona hizmet edici olmasıyla meşrulaştırılamayan değerlerdir. Ancak ahlaki gerekçelerle toplum için iyi olan, dolaylı biçimde birey için de iyi olana dönüşmektedir. Zira bireyin doğrudan kendisi için yararlı ve değerli hissettiği birçok şey, içinde yaşadığı sosyal düzenin sonucudur. Bir arada yaşamayı mümkün kılan sosyal düzenlemelerin olmaması halinde, bireyin kendisi için iyi olarak gördüğü birçok şeyi elde etmesi mümkün değildir. Bu bağlamda, doğrudan kendi yararı için olmayan ahlaki değerlerin çoğunun dolaylı yoldan kişinin yararına olduğu söylenebilir<sup>59</sup>. Bu durum Kant'ın meşhur buyruğunu akla getirmektedir: “Aynı zamanda genel bir yasa olmasını isteyeceğin bir maksime<sup>60</sup> göre eylemde bulun. Eyleminin maksimi, senin istemenle “genel bir doğa yasası” olacakmış gibi eylemde bulun”<sup>61</sup>.

<sup>55</sup> Afacan, a.g.e. , s. 80

<sup>56</sup> McHugh, F.P. , (1992), İş Ahlakı, (Çeviren: TÜSİAD), İstanbul: TÜSİAD Yayınları, s. 24

<sup>57</sup> Özgener, Ş. (2004), İş Ahlakının Temelleri: Yönelimsel Bir Yaklaşım, 1. Basım, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s. 130

<sup>58</sup> Afacan, a.g.e. , s.80

<sup>59</sup> Demir, a.g.e. , s. 113-114

<sup>60</sup> Maksim: Eylemde bulunanın öznel ilkesi.

<sup>61</sup> Kant, İ. ,(1995), Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi, (Çev. İonna Kuçuradi), 2. Basım, Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu, s. 38

Sözünü tutma örneği ele alındığında; bir kişinin verdiği sözün gereğini yapmaması, mesela bu bir borç ilişkisiyse, kendi refahının artışına katkı bile sağlayabilir. Bu durumda sözünde durması mı, yoksa durmaması mı yararlıdır? Eğer sözünde durmak “ahlaki bir değer” olarak yerleşmemişse, birey, o andaki kişisel yararına göre karar verecektir. Muhtemelen de yararı çok olacağı için sözünde durmamayı tercih edecektir. Burada sözünde durma eylemi, kişinin sözünde durmaması sebebiyle başkalarının uğradığı kayba bağlı olarak bir “ahlaki değer” haline gelebilir. Çünkü bir arada yaşayan insanlar birbirlerini zarara uğratacak şekilde sözlerinde durmazlarsa güven ortamı bozulacak, güven ortadan kalkınca da birlikte yaşamak ve ortak iş görmek zor, hatta imkânsız hale gelecektir. Sonuçta sözünde durmamanın yaygınlaşması toplumdaki herkesin zarar görmesine sebep olacaktır. Dolayısıyla sözünde durmama olayı ile doğrudan bir bağlantısı olmayan kişiler bile bu durumu hoş karşılamayacak ve bunun olmamasını isteyeceklerdir<sup>62</sup>.

### **2.3- Ahlak ve Hukuk**

Hukuk, çoğu kere, belli bir ülkede, belli bir dönemde yürürlükte olan hukuk kurallarının tümünü içine alan, geniş kapsamlı bir terim olarak kullanılır. Hukuk kuralları toplum içindeki davranışlarımızı düzenleyen ve uyulması devlet zoru ile sağlanan kurallardır<sup>63</sup>.

Hukuk ile ahlak arasındaki yakın ilişkiden önce her iki disiplinin farklı yönlerini ortaya koymak gerekir. Hukukun amacı, adaleti gerçekleştirmek; ahlakın amacı ise iyi olanı gerçekleştirmek, iyiye ulaşmaktır<sup>64</sup>. Kanun ile ahlak arasında kantar ile hassas terazi arasındaki fark kadar ayrılık vardır. Vicdanın söz sahibi olduğu yerde kanun susar

<sup>62</sup> Demir, a.g.e. , s.114-115

<sup>63</sup> Gözübüyük, Ş. ,(2002), Hukuka Giriş ve Hukukun Temel Kavramları, 16. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi, s. 2-3

<sup>64</sup> Özgener (2004), a.g.e. , s. 15

ve hareketsiz kalır. Kanun her şeyden önce kötüye engel olur. Ahlak ise iyi olanı tahakkuk ettirmek ister. Bunların biri menfi, ötekisi müspettir<sup>65</sup>. Bu benzetme kantarın ve hassas terazinin tarttığı şeyler düşünüldüğünde sanırım daha da açık hale geliyor: Kantar ile her şey tartılabilir, hassas terazi ile yalnızca kıymetli şeyler.

Hukuk ile ahlak arasındaki farkları Topçu şu şekilde sıralar<sup>66</sup>;

— Ahlak, örf ve adetler halinde, hukuk ise kanunlarla yaşatılır.

— Ahlakın kaideleri yazılı değildir, hukukta yazılı kaideler vardır.

— Ahlak, teşkilatlı değildir, hukuk teşkilatlıdır.

— Bireyi ahlaki davranışa sevk eden, vicdandır, hukukta ise zorlayıcı maddi cezalar vardır.

— Ahlak, gaye olarak ferdi ruhun en yüksek idealini arar, hukukun gayesi ise toplumun düzenini sağlamaktır.

— Ahlak, insanlar arasındaki ilişkileri düzenler, hukuk da esas olarak bunu yapar, hukukun ilaveten insanlarla eşya arasındaki ilişkileri düzenlediği de görülür.

Hukuk ile ahlak arasındaki ilişkiyi ise Machiavelli'nin şu sözü özetler niteliktedir: İyi ahlak için iyi yasalar gereklidir, yasalar da iyi ahlak olmadan korunamaz. Hukuk ile ahlakın arasındaki farklar bu iki olgu arasına duvar örmez, ahlakın vicdanlarda yaşattığı adalet ideali, toplum hayatında hukuk tarafından gerçekleştirilmektedir<sup>67</sup>.

Hukuk kurallarına aykırı davranışlardan çoğu, ahlak kurallarına da aykırıdır. Özellikle ceza hukuku tarafından yasaklanan davranışlar, hem hukuk hem de ahlaka

<sup>65</sup> Haroslaw, B. , Ticarete Yeni Başlamış Gençlere Öğütler, Derleyen: Foerster, F.W.,(1959), İyi İnsan İyi İş Adamı, (Çeviren: İsmail Husrev Tökin), İstanbul: Doğan Kardeş Yayınları, s. 54

<sup>66</sup> Topçu, a.g.e. , s. 174-175

<sup>67</sup> Topçu, a.g.e. , s.175

aykırı olan davranışlardır: Adam öldürme fiilinde olduğu gibi. Belli bir toplumdaki hukuk ilkeleri ile ahlak anlayışı arasında sıkı bir ilişki vardır. Ahlak anlayışı ile çelişme durumunda olan hukuk kuralları sürekli olamazlar. Bu nedenle yasa koyucu, ahlak kurallarına ters düşen hukuk kuralları koymamaya çalışır<sup>68</sup>.

### **3- Ahlak Kuralları**

Bir topluluğun hayatı kurallarla belirlenir. Kurallara ihtiyaç duymak, baskı istemek ya da kurallarla sınırlanmak anlamına gelmez. Bilakis özgürlükten herkesin yararlanabilmesi için pratiğin düzenlenmesine işaret eder. Kuralsız bir hayat, insanca değildir. Vahşi bir yaratık doğanın kurallarına uyarken, Robinson da adasında kendi oluşturduğu belli kurallara uyar<sup>69</sup>.

Toplumunu düzenleyen kuralların bir kısmını da ahlak kuralları oluşturur. Toplumda bazı davranışlar “iyi”, bazıları “kötü” olarak nitelendirilir. Ahlak kuralları, bir toplumda iyilik ve kötülük hakkında oluşan değer yargılarına göre, yapılması veya yapılmaması gereken davranışlara ilişkin kurallardır<sup>70</sup>.

#### **3.1- Ahlak Kurallarının Gerekliliği**

Ahlak kavramı içeriği doğrultusunda değişebilir, ancak ahlaka olan talep her zaman sabit kalır. Ahlaka olan talebin içeriği veya uygulanma biçimi değişebilir, ama bu, günün birinde artık hiçbir ahlaki talebin kalmayacağı anlamına gelmez<sup>71</sup>. Bir cemiyet müessesesi, bir ahlak disiplini olmadan yaşayamaz. Çünkü aksi halde, ortada ancak birbiriyle çarpışan fert iştahları kalır. İnsanlar arasında barış ve düzen tamamıyla

---

<sup>68</sup> Gözübüyük, a.g.e. , s. 11

<sup>69</sup> Pieper, a.g.e.,s. 19

<sup>70</sup> Gözübüyük, a.g.e. , s.11

<sup>71</sup> Pieper, a.g.e., s.46

maddi illeten, hatta çok ileri bile olsa, kör bir mekanizmacılıktan doğamaz. Bu bir ahlak işidir<sup>72</sup>.

Eğer insan yalnız başına yaşamış olsaydı, ahlaklılık ve ahlaksızlık söz konusu olmayacaktı. Ahlak, toplumun varlığından doğma bir gerçeklik olduğu gibi, ahlakın, iyi ve kötü hükümleri de toplumun etkisi altında meydana gelir<sup>73</sup>. Bütün topluluklarda düzeni korumak ve toplumun devamını sağlamak için ahlak kuralları gereklidir. Bir toplumda “en ahlaksız” kabul edilecek eylemleri yapmak üzere bir araya gelen bireylerin oluşturduğu gruplarda da ahlak gereklidir. Mesela bir hırsızlık çetesinin faaliyetlerini etkin bir şekilde yürütebilmesi çete üyelerinin birbirlerine karşı güven, sadakat, sözünde durma gibi ahlaki değerlere sahip olmalarına bağlıdır. Her an birbirlerine ihanet etmeye hazır bireyler çete kuramazlar<sup>74</sup>. Demek ki, toplum olarak yaşamanın, insanın birbiriyle ilişkide bulunmasının temelinde kurallar / ahlak kuralları vardır.

İnsan kendi kendine bir takım kurallar koyan bir canlı varlıktır; işte bu hedefler ve kanunlar sonradan insanın kendisini bağlamakta ve hayatını şekillendirmektedir<sup>75</sup>. Yani insanın koyduğu kurallar, paradoksal bir biçimde kısıtlama getirerek özgürlük ortamı oluşturur. Kurallar, dolayısıyla ahlak kuralları da bireyin diğer insanlarla olan ilişkilerine kısıtlamalar getirerek davranışlarını belirli sınırlar içine almakta, aynı zamanda, o bireye hangi durumda başkalarının kendisine karış(a)mayacağını göstermektedir. Kurallar bu anlamda özgürlüğün alanını tanımlamakta ve onu potansiyel olmaktan çıkarıp mümkün hale getirmektedir<sup>76</sup>. Ahlak kuralları ve kurallar,

---

<sup>72</sup> Durkheim, a.g.e. , s. VII

<sup>73</sup> Topçu, a.g.e. , s.165

<sup>74</sup> Demir, a.g.e. , s.74

<sup>75</sup> Heimsoeth, H. , (1957), Ahlak Denen Bilmece- Beş Konferans, (Çeviren: Nermin Uygur), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Konferansları 7, s. 44

<sup>76</sup> Demir, a.g.e. , s.31



insanın bir arada yaşamasından, düzen kurma ihtiyacından doğmakta ve sonuçta varılan nokta insanı özgürlüğe götüren yol olmaktadır.

### **3.2- Ahlak Kurallarının Özellikleri ve Kabul Görmüş Ahlaki Değerler**

Günlük yaşantımızda durmadan bir takım hükümler veririz. Mesela “hırsızlık kötü bir eylemdir”, “deniz suyu tuzludur”, “üçgenin iç açıları toplamı 180 derecedir” sözleri birer hükümdür. Bunlardan ilki ahlaki bir hüküm, ikincisi gözlem ve deneylerle açıklanan bir realite, üçüncüsü ise matematiksel bir hükümdür. Realite hükümleri varlığın ve olayın niteliğini bildirir, doğrulukları deneysel ve izafidir. Doğrulukları deney ve kontrol yoluyla anlaşılabilir. Matematiksel hükümler de sayı ve şekillerin ilişkisine ait kesin ve ispat edilebilir hükümlerdir. Matematiksel hükümlerin kabul edilmeleri ise zorunludur. Ancak hırsızlık ve fenalık sözlerinin gerçekliği nasıl ispatlanacaktır?.. Demek ki ahlaki hükümler matematik ve realite hükümlerinden farklı niteliklere sahiptir. Bu nitelikler şu şekilde sıralanabilir<sup>77</sup>:

1- Ahlak kuralları olması lazım gelen bir şeyi bildirirler. Bunlar bir toplum içinde yaşayan kişilerin birbirlerine karşı davranışlarını düzenleyen, nasıl hareket etmeleri lazım geldiğini bildiren pratik kurallardır. “Hırsızlık kötüdür.” ahlaki hükmü bir isteği bildirir. Bu hüküm “Hırsızlık yapma.” şeklindeki bir emirden ibarettir. Bu emir yapılması gereken bir hareketi bildirir. O halde ahlaki kurallar aslında şekil değiştirmiş birer emirden, yapılması istenen davranışlardan ibarettir.

2- Ahlaki hükümler, objektif bir temele dayanmayıp sübjektif-duygusal mahiyettedir. Bu hükümler birer emir mahiyetinde olduğundan ya istenilen şeyi, yani iyiyi gerçekleştirmeye yöneliktir ya da istenmeyen bir şeye, kötüye

---

<sup>77</sup> Pazarlı, s.43

engel olmak amacındadır. İyi beğenilir mükâfatlandırılır, kötü yerilir cezalandırılır. Bunlar toplumun tepkileridir ve değer hükümlerine dayanır. Değer hükümleri de bir olayı tasvir etmez, beğenme veya beğenmeme, haklılık veya haksızlık gibi sübjektif mahiyettedir.

3- Ahlak kuralları, kendilerine uygun hareket yapılırsa sonucun iyi, yapılmazsa sonucun kötü olacağı hükümlerine dayanır. Ahlaki hükmün gerçekliği başka bir takım hükümlerin gerçekliğine, o da daha başka hükümlerin gerçekliğine dayanır.

4- Ahlak, değer hükümleri verdiği için hükümleri ispatlanamaz. Ahlak normatif bir ilim olarak tarif edilmiştir. Yani insanlara yol gösteren kurallardan fiil ve hareketlerden, yapılması lazım gelen davranışlardan bahseden bir ilimdir. Fizik, kimya gibi pozitif ilimler ise kanunlar koyarlar. Bu kanunlar doğrudur ve doğrulukları da her zaman ispat edilebilir. Bunda kimsenin şüphesi yoktur. Ahlaki hükümler ise böyle değildir.

5- Ahlaki kurallar, değer hükümlerinden ibaret olduklarından bu kurallar topluma ve zamana göre değişebilir. Bu kurallara uymak fertlerin iradesine tabidir. Ahlak, bir kurallar topluluğu olması sebebiyle bir ilimdir ancak gerçek kanunları olan pozitif bir ilim değildir.

Ahlak kurallarının bu özelliklerini sıralarken bu özelliklerin esasını ahlakın normatif bir ilim olduğu kabulünün teşkil ettiği görülüyor. Ancak burada Durkheim'in müspet bir ahlak ilmi kurma isteğini zikretmeden geçmek doğru olmayacaktır. Durkheim ahlak hayatı vakıalarını müspet ilimlerin metodu ile incelemek gerektiğini söyler. Bundan maksadı, ahlakın ilimden çıkarılması değil, ahlakın ilmîni yapmaktır. Durkheim'e göre ahlak ilmi de diğer ilimler gibi (ahlak) vakaları müşahede, tasvir ve

tasnif etmeli; onları açıklayan kanunları araştırmalıdır. Bu sebeple de bütün bir ilmi kurmakla işe başlamak gerektiğini düşünür. Bu ilim ahlak hadiselerini sınıflandırdıktan sonra her birinin bağlı olduğu şartları arayacak ve oynadığı rolü tayin edecektir. Böylece müspet bir ahlak ilmi kurulacaktır<sup>78</sup>.

Yukarıda nitelikleri zikredilen ahlaki hükümler, evrensel olarak kabul edilen bir takım ilkelerden çıkarılırlar. Bu ilkeler, her biri bir ahlakçı tarafından ahlaki hakikat olarak ileri sürülen, adalet, merhamet, ödev gibi ilkelerdir<sup>79</sup>. Ahlak kurallarının genel kabul görmüş olanları şu şekilde sıralanabilir<sup>80</sup>:

*Dürüstlük:* Doğrucu, içten, açık sözlü, candan olmak; çalmamak, yalan söylememek, kötülük etmemek veya kötü harekette bulunmamak...

*Doğruluk:* İlkeli, saygılı, kurallara sadık olmak; ikiyüzlü veya vicdansız olmamak, duruma göre değişen ve ilkeleri yok sayan biri olmamak...

*Söz Tutmak:* Güvenilir, verdiği sözü tutan, bağlılıklarını yerine getiren, gerek sözleşme hükümlerine gerekse sözlü olarak verilen söze sadık kalan bir kişi olmak...

*Sadakat:* Aileye, arkadaşlara, çalışanlara ve ülkeye bağlı ve inançlı olmak; gereksiz çıkar çatışmalarından etkilenmeden bağımsız karar verme yeteneğini korumak.

*Adalet:* Tarafsız, açık fikirli olmak; hataları kabul etmek, hukuka olan bağlılığı sergilemek, bireylere eşit davranmak, başkalarının hata ve eksiklerinden kendine çıkar sağlamamak.

*Başkalarına Yardım Etmek:* Düşünceli, içten olmak; paylaşmak, verici olmak, başkalarına yardım etmek, zarar vermektan kaçınmak.

*Başkalarına Saygı Göstermek:* Kişilerin haklarına, özel yaşamlarına ve kişisel tercihlerine saygılı olmak, başkalarını küçültücü davranışlar sergilememek.

<sup>78</sup> Durkheim, a.g.e. , s.XIV

<sup>79</sup> Topçu, a.g.e., s. 84

<sup>80</sup> Fraderick ve Hoffman' dan Aktaran Kırel, a.g.e. , s. 56-58

*Vatandaşlık Sorumluluğuna Sahip Olmak:* Kanunlara uymak (kanunlar adil değilse açıkça protesto etmek...), katılımcı olmak, tüm demokratik hak ve ayrıcalıkları kullanmak (oy vermek, görüşünü vurgulamak...), gerekli olmadıkça gizlilikten ve bilgileri saklamaktan kaçınmak.

*Mükemmeliyeti Aramak:* Her konuda mükemmeliyeti aramak; gayretli, güvenilir, üretken olmak; yeteneği dâhilinde tüm görevlerde en iyisini denemek, mücadeleye istekli olmak, sadece kazanmak için çabalamamak.

*Sorumluluk:* Verilecek kararda sorumluluk alabilmek, yaptığı davranışla örnek olmak, kendi davranışından sorumlu olmak, davranışının sonucunu önceden görmek, kendini başkalarının yerine koyabilmek (empati).

### **3.3- Ahlaka Aykırı Davranışlar ve Kaynakları**

Her alanda olduğu gibi ahlakta da insanlığın ilerleyişi ile birlikte değer hükümleri çoğalmaktadır. İnsanlığın ilerlemesi, ortaya koyduğu değer hükümlerini artırması demektir. Değerlerini çürüten ve deviren cemiyet, yıkım halinde bir cemiyettir, kapıları anarşiye açıktır<sup>81</sup>. Ahlaklı olmak kişinin yararına ise -ki genel olarak öyle olduğu kabul edilir- “Niçin ahlak kuralları ihlal edilmektedir?” Bu soruya dört başlık altında cevap verilebilir<sup>82</sup>;

*Birincisi;* bütün kurallar, ister hukuk, ister din, ister ahlak kuralı olsun, sonuçları itibarıyla o kurala taraf olan herkesi eşit ölçüde etkilemez. Hiçbir kural, ona taraf olan kişilere aynı değerde yarar sağlamaz.

Mesela, yalan söylemenin istenmeyen bir tutum olmasının sebebi, yalanın onu söyleyen dâhil herkese eşit düzeyde zarar vermesi değildir. Aksine kötü bir davranış olduğu halde yalan söylenmesi, söyleyene yarar sağlaması nedeniyledir. Ancak burada

<sup>81</sup> Topçu, a.g.e., s. 84

<sup>82</sup> Demir, a.g.e. , s. 84-89

bu yararın uzun dönemde zarara dönüşebileceği unutulmamalıdır. O halde kişinin yararına olan şeyin belirlenmesinde “kısa ve uzun dönem ayrımı” dikkati çekmektedir.

*İkincisi;* ahlak normuna uygun davranmak kısa dönemde kişinin aleyhine, uzun dönemde ise lehine olabilir. Eğer kısa dönem kazancı uzun dönem kazancından yüksekse birey zorlanmaz. Ancak uzun dönem söz konusu olduğunda ne olacaktır? Çünkü uzun dönemde ulaşılabilecek sonuçlar, daha az kesinlik taşıyacak ve görece daha az tercih edilecektir. Bu durumda bireyin ahlak normunu çiğneme eğilimi artacaktır. Ahlaklı davranışın kısa dönemde irrasyonel gibi görünen sonuçları, uzun dönemde, hem bireyin hem de toplumun yararına rasyonel sonuçlar doğurur niteliktedir. Ama birey, uzun dönemde herkes için iyi olacak ahlaki davranışlar yerine, kısa dönemde kendi lehine olan davranışa yönelebilmektedir. O halde, birey için kısa dönemde yararlı görünen davranış, uzun dönemde bir “maliyet” olacaktır.

*Üçüncüsü;* ortaya çıkacak bu maliyet dışsal ve içsel olarak ikiye ayrılır. Dışsal maliyet, kurallara uyulmamasından zarar görececek birilerinin bireyi kurallara uymaya zorlamasıyla ortaya çıkan maliyetlerdir. Bireyin ahlak normlarına uygun davranmaması, topluluktan dışlanmasına meşru zemin hazırlar. Bireyin hayatını zorlaştırır. Buna dışlanma maliyeti denebilir. Dışlanma maliyeti küçük topluluklarda daha büyük olur. Ahlaki normlar, dar gruplarda daha çok, geniş gruplarda ise daha az yaptırım gücüne sahiptir.

İçsel maliyet ise ahlak normunun içselleşmesi halinde ona uymamanın doğurduğu suçluluk duygusudur. Doğru olduğunu düşündüğü şeyi yapmak, kişiye büyük güven verir, davranışına içsel bir istikrar kazandırır. Bunun sonucunda da karar verme maliyeti düşer. Kişinin inancına aykırı davranması onu kendisiyle çelişkiye düşürür. İç gerilim hissetmesine sebep olur.

*Dördüncüsü*; ahlak kuralları bireyin davranışını bazen kendi yararına olamasa da, hem içsel hem de dışsal maliyetini düşünerek yönlendiren kurallardır. Her durumda bireye sadece maliyet yükleyen bir ahlak kuralına da kişinin uzun süre uyması, mümkün olmakla birlikte, zordur. Aynı zorluk çok sayıda kişi için geçerli ise ahlak kuralını çiğnemenin meşru zemini oluşur.

Özetlenecek olursa, kuralların herkese aynı ölçüde yarar sağlamaması, ahlaka aykırı davranış göstermenin dışsal ve içsel maliyetin düşük olması, ahlak kuralının çoğu kişi tarafından çiğneniyor olması, kişinin ahlaka aykırı davranış göstermesini kolaylaşmaktadır.

Ahlaka aykırı bazı davranışlar ve sebepleri şöyle sıralanabilir<sup>83</sup>:

*Yalan Söylemek*: Genellikle bilerek ve iradeli olarak hakikati bozmaktır. En çok korkudan ileri gelmektedir. Kişinin menfaatini ve izzet-i nefsinin koruma isteğinden de kaynaklanabilir.

*Hırsızlık Yapmak*: Kendinin olmayan, mülkiyeti başkasına ait olan bir şeyi almaktır. Birçok durumda ruhtaki bir mücadelenin, zekâ veya karakterdeki bir anormalliğin sonucu olabilir. Hırsızlık, öfke sebebiyle de yapılabilir. Bazen refleks mahiyetinde bir dürtülme sebebiyle, bazen de içten gelen bir kuvvete dayanamayarak (kleptomani) hırsızlık yapıldığı görülür.

*Kıskançlık*: Çoğu kere adaletsizlikten ve haksızlıktan doğar. Adaletsizlik hissi doğrudan doğruya kıskançlığa götürür.

*Kin*: İnsan üzerinde sürekli toplanmış olan öfkedir. Kin, sürüp gitmesi istenen ve ortaya çıkama saatini bekleyen; sonuçları, etkileri farklı olan derin öfkedir. İrademize ve

---

<sup>83</sup> Öymen, M. R. , (1975), Ahlak Eğitimi ve Ahlakın Testle Ölçülmesi, 3. Baskı, İstanbul: Yayınlar ve Basılı Eğitim Malzemeleri Genel Müdürlüğü, s. 29-50

amacımıza uymayan bir iradenin varlığı, kin beslemek için yeterli bir sebep olabilir. Bununla birlikte kin, esas itibariyle, kötülüğe karşı bir tepki, bir savunma davranışıdır.

*Gurur ve Kibir:* Gurur, kişinin kendinde hissettiği bir tür gerçek ya da hayali kuvvetten; kibir ise, başkalarından bize hayran olmalarını ve saygı göstermelerini, ya da bizim irademize mutlak bir biçimde uymalarını kesin olarak ve ısrarla istemeye götüren bir eğilimden doğar.

*Tamahkârlık:* Paranın ve onun yerini tutan maddi malların tutkusu, kazanma arzusu veya kazanılmışı koruma arzusu olarak belirir. Bu ifadelerden ilki tamahkârlığı ikincisi ise hasisliği (cimrilik) ifade eder. Tamahkârlık sahip olmayı amaç edinir. Korunma içgüdüsüne dayanan bu tamahkârlık tutkusu bizi diğer insanlara olan duygularımızı boğmaya iter. İhanet, insaniyetsizlik, şiddet, hile, hırsızlık gibi ahlaka aykırı davranışlar da tamahkârlığın değişik tezahürleridir.

*Cimrilik:* İnsanın parayı kendisine sağladığı yarar ve kolaylıklar sebebiyle sevmesidir. Cimrilik üç tür arzudan doğar; güven arzusu (tutum içgüdüsünün bozulması), iktidar arzusu, yararlanma arzusu. Yararlanma arzusundan kaynaklanan cimrilik, aynı zamanda tamahkârlığı da içerir.

### **3.4- Ahlakın Tesis Edilmesi**

Ahlak kurallarının uygulanabilmesi için incelenmesi gereken ilk kavram yaptırımlar olacaktır. Kişiler, kurallara uymama sonucunda bazı maliyetlerle karşılaşır. Bu sonuçların kişiye yüklediği maliyetler yaptırım olarak nitelenebilir.

Uyulması istenen kaidenin dışına çıkan kimseyi bekleyen tepkiye yaptırım denir. Yaptırımın başlıca iki şekli vardır: İçsel yaptırımlar ve dışsal yaptırımlar. Ferdin şuurunda doğan sevinç veya vicdan azabı gibi ahlaki yaptırımlar içsel yaptırımlardır. Sosyal ve hukuki yaptırımlar ise dışsal yaptırımlardır. Sosyal olan yaptırımlar

beğenmeme, küçümseme, ayıplama gibi yaptırımlardır. Hukuki yaptırımlar da kanunun öngördüğü cezalar halinde uygulanan yaptırımlardır<sup>84</sup>. Kişiler, hukukun kendilerine yüklediği yükümlülükleri yerine getirmediklerinde kamu gücü aracılığıyla zorlanırlar. Hukukun kendine yüklediği edimleri yerine getirmeyen kişiler hukuki bir yaptırım, müeyyide ile karşılaşmaktadırlar. Buna karşılık, ahlak kurallarına uymayan kişiler ise sadece toplum tarafından hoş görülmez. Ahlak kurallarına uymayan kişilere, hukuk ve ahlak kuralları çakışmıyorsa, kamu gücü aracılığıyla herhangi bir yaptırım uygulanmaz<sup>85</sup>. Peki, ahlak kuralları nasıl uygulanır hale gelecek, ahlak nasıl tesis edilecektir?

Bazı ahlak kurallarının hukuka yansıdığı görülmektedir. Mesela, borçlar kanununa göre bir sözleşmenin konusu ahlaka aykırı ise sözleşme geçersizdir<sup>86</sup>. Bir sözleşme konusunun ahlaka aykırı olmaması gerekir. Sözleşme konusunun ahlaka aykırı olup olmadığının saptanmasında, kişisel ahlak anlayışına göre değil, toplumda dürüst, namuslu ve orta zekalı kişilerin ahlak anlayışına göre karar verilmelidir<sup>87</sup>. Ahlaka aykırı sözleşme konusuna örnek olarak, bir kişinin, sahip olduğu bir yetkiden, kendisi için aşırı menfaat sağlayacak şekilde yararlanması gösterilebilir. Ayrıca, vesayet altındaki kimsenin mallarını satın alabilmek için vasiye bahşiş kabilinden bir miktar para vermek, açık artırmayla satışa çıkarılan malı ucuza kapatabilmek için açık artırmaya girecek kişilere para vererek caydırmaya çalışmak, bir kişinin açıklanmasından zarar göreceği olayın açıklanmaması için olayı bilenlere, susmaları için para taahhüt etmesi ahlaka aykırı sayılmaktadır<sup>88</sup>. İşveren tarafından iş sözleşmesi yapıldığında da, sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış şartlar göstermek veya gerçeğe uygun olmayan

<sup>84</sup> Topçu, a.g.e., s.180

<sup>85</sup> Gözübüyük, a.g.e. , s. 8

<sup>86</sup> Gözübüyük, a.g.e. , s.11

<sup>87</sup> Akıntürk, T. (1999), Borçlar Hukuku, 7. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, s. 54

<sup>88</sup> Tekinay, S. S., (1995), Borçlar Hukuku, 5. Baskı, İstanbul: Fakülteler Matbaası, s. 539



bilgiler vermek, sözler söylemek suretiyle işçi yanıltılırsa, iş sözleşmesi işçi tarafından haklı nedenle feshedilebilmektedir. Yine işverenin, işçinin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, bu tür davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması halinde, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmektedir<sup>89</sup>.

Şüphesiz ki, aynı zamanda bir hukuk kuralının da konusu olan ahlak kuralları yaptırıma tabi olacaktır. Ancak bir hukuk kuralı ile çakışmayan ahlak kuralları nasıl işlerlik kazanacaktır?

Esasen ahlakın tesisi vicdan ile yakından ilgilidir. Vicdan, ahlaki değer yargılarını hukuki bir yaptırım gücü olmaksızın korur ve gözetir. Ahlaki bir düzen içinde yaşamak için yapılması gereken diğer bir şey de evrensel ahlak kuralları üzerinde düşünmek, uzlaşmak ve anlaşmak olacaktır. Bunun için de yerine getirilmesi gereken iki şart, ahlak kültürünün ve yazılı ahlak kurallarının oluşturulması olacaktır<sup>90</sup>.

Ahlakın tesis edilmesi için akla dayalı ahlakların tanıdığı yaptırıcı kuvvet, vicdan azabıdır. Dine dayalı ahlakların tanıdığı yaptırıcı kuvvet ise, dünyadaki davranışlarımızı bu dünyada olduğu gibi, öldükten sonra da cennet mutluluğu veya cehennem azabıyla karşılayacak olan Allah'tır. Sosyal ahlakın yaptırıcı kuvveti ise ferdi her zaman etkilemekte olan kamuoyu (cemiyet) dur<sup>91</sup>.

Kişinin ahlaki fiil geliştirebilmesi için üç safhadan geçmesi gerekecektir<sup>92</sup>;

Bunlardan ilki *temayül* safhasıdır. Bu safhaya insanın cemiyet hayatına intibak etmesinden önce meydana geldiği için cemiyetten önceki safha da denir. İnsan henüz çocukluk çağındadır ve cemiyet dışı (asocial) bir varlıktır. Bir çocuğun ilk

<sup>89</sup> Erdoğan, G. (2010), İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 5. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık, s. 79

<sup>90</sup> Aktan (2004), a.g.e. , s. 33, 43

<sup>91</sup> Topçu, a.g.e, 180

<sup>92</sup> Ülken, H.Z. , (2001), Ahlak, 2. Baskı, İstanbul: Ülken Yayınları, s. 243-245

faaliyetlerinin başlamasıyla, başka insanlarla ve çocuklarla olan ilişkilerinde ahlaki hayatı da başlar. Bu safhada ahlakın ölçüsü haz ve elemidir. Bu safhaya “ahlaki hedonisme” safhası denir. Bu safhada ahlak bir haz ekonomisidir. Hazcılık, egoist hazcılık, hazcı kötümserlik gibi bazı teoriler yanlış olarak bütün ahlaklılığı buradan çıkarmak istemişlerdir.

İkinci safha, **teknik** safha olarak adlandırılır. Bu safhada insan, artık, sosyalleşmiştir. Cemiyetin yaşayış şekline, alışkanlıklarına, düzenine intibak etmiştir. Öğrendiği davranışları en iyi ve en elverişli şekillerde kullanır. Ahlaki kişilik oluşumu toplum düzeni içinde işini tam yapmakla gerçekleşir. Bu safhada gelişen insanın ahlaklılığı, pragmatik ahlaklılıktır. Eylem faydacılığı, kural faydacılığı gibi akımlar bütün ahlaklılığı buradan çıkarmak istemişlerdir. Bu safhada, ahlaklılık, mevcut dini, hukuki, ailevi değerler gibi sosyal değerleri gerçekleştirme derecesine yükselir. Ahlaklılık bir “gaye değer” haline gelir. Bu safhada, ahlaki hareket, bütün bu değerleri devam ettirme vasıtasıdır.

Üçüncü safha, **öz ahlak** safhası olarak adlandırılır. Bu safhaya cemiyet üstü safha da denir. Fert ahlaki kişiliği bakımından cemiyeti aşar. Ahlaklılık, yukarıdaki iki safhada olduğu gibi gaye ve vasıta sisteminin bir unsuru değil, kendiliğinden gayedir. Bu safhada, ahlaklılık, amaca ulaşmak için kullanılan bir araç değildir, bizzat ahlaklılığın kendisi amaç haline gelmiştir. Ahlaki hareket haz için, toplumsal saadet için değil; fakat kişiliğin tam gelişmesi içindir.

#### **4- Ahlak Kuralları İle İlgili Tartışmalar**

##### **4.1- Ahlakın Değişebilirliği**

Ahlakın değişebilirliği denildiğinde üç farklı değişim akla gelir. Birinci değişim kişilerin ahlaklarının zaman içinde değişmesi; ikinci değişim, ahlaki normların zaman

içinde bir evre izleyerek gelişmesi; üçüncü değişim ise, ahlaki bir normun yer ve zamana göre değişebileceğini kabul eden bunun yanında da mutlak ve evrensel ahlak kurallarının oluşturulamayacağını savunan rölativizmdir. Bu başlık altında ahlaki normların gelişmesi ve kişinin ahlakının değişip değişmeyeceği konuları açıklanmaya çalışılacak, rölativizm ise ayrı bir başlık altında incelenecektir.

Bir önceki konuda da bahsedilen ahlaki gelişim safhaları, insanın, bireysel olarak ahlaki fiilinin gelişimini, bir nispette değişimini göstermektedir. Lawrance Kohlberg de ahlaksal düşüncenin gelişimini gösteren altı aşamalı bir süreç öngörmüştür. Bu sürecin aşamaları şu şekilde özetlenebilir<sup>93</sup>;

1. *Aşama: İtaat ve Ceza Yönelimi:* Davranış tamamen dışarıdan etkilenir. Dışarıdan gelen emirler, cezalar ve ödüllendirmeler davranışın yönünü belirler. Gücü elinde tutan otoritenin dediği her zaman doğrudur.

2. *Aşama: Bireysellik, Amaca Yönelik Değiş Tokuş, Saf Çıkarıcı Yaklaşım:* Bireyin gereksinimlerini gideren her türlü davranış doğrudur. Sevgi, bağlılık ve adalet duyguları yerine, pragmatik alış veriş kavramı (sen bana yardım et, ben de sana yardım edeyim) düşüncesi geçerlidir.

3. *Aşama: İyi Çocuk Eğilimi:* Diğerlerini, yani üçüncü kişileri memnun etmek için yapılan hareketler doğrudur. Bireyin kendisinden bekleneni yapması en doğru hareket biçimidir. Niyet önem kazanır, davranış niyete göre değerlendirilir.

4. *Aşama: Yasa ve Düzen Eğilimi:* Bireyin algılaması aile sınırlarını aşmış ve tüm toplumu kapsamaya yönelmiştir. Doğru davranış “görevini yapmaktır”. Bireyin görevini yapması, yasalara boyun eğmesi, yasayı temsil eden otoriteyi dinlemesi ahlaksal davranış olarak görülür.

---

<sup>93</sup> Ateş, Ö. , Erdost, H.E. , Kohlberg’in Ahlak Devrelerinde Neredeyiz? , 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler, 24-26 Mayıs 2001, s. 703-716

5. *Aşama: Toplumsal Sözleşme Yönelimi, Kontrat ve Yasaya Uygunluk:*

Yasaların önemi kabul edilir. Ancak bir önceki aşamadan farklı olarak yasaların değişebileceğine inanılır. Yasaların amacı toplumun büyük çoğunluğuna hizmet etmek olduğuna göre yeri geldiğinde bu amacı gerçekleştiren diğer seçenekler de düşünülebilir. Anlaşmalar ise yapıldıktan sonra her iki tarafı da bağlayıcı bir özellik taşır.

6. *Aşama: Evrensel Ahlak İlkeleri:*

Bireyin düşüncesini temel ahlak ilkeleri belirler. Doğru ve yanlış sosyal düzenin kuralları değil, kişinin kendi vicdanının geliştirdiği ahlak ilkeleri tanımlar. Bunlar soyut ilkelere ve evrensel adalet ilkelerini, insan haklarının eşitliğini ve insana saygıyı içerirler.

Bireysel ahlaki fiillerin gelişiminden farklı olarak bu değişimin bir de sosyal boyutu vardır. Şayet değerler tamamen durağan olsaydı bireysel ve sosyal değişim imkânsız olurdu. Bunun aksine değerler tamamen değişir olsaydı toplumun ve bireyin sürekliliği imkânsız olurdu<sup>94</sup>. Gerçekten de herkes için apaçık olan ve “ebedi” olarak hep aynı şekilde yürürlükte olan bir kodeks yoktur. Ahlakın değişmez olduğunu düşünenler ahlak tasavvurlarına doğuştan tasavvurlar gözüyle bakmaktadır; buna göre bu tasavvurlar insan aklının kendisine aittir; insan aklı da hiç değişmeyen hep aynı kalan bir şey olarak düşünülmüştür. Hakikatte ise ahlak, bugün artık inandığımız gibi, insan dünyasında yaşayan ve insani olan her şey gibi tarihi olan bir şeydir. Tarihi olan her şey ise daima bir akış, bir gelişme içinde olacaktır. Mesela kan gütme hadisesi incelendiğinde önceki zamanlarda birçok milletin kan gütme bir yaşama buyruğu olarak baktığı görülmektedir; oysa artık kan gütme âdeti günümüz toplumu için çok tabi olarak reddedilen bir adet haline gelmiştir<sup>95</sup>.

<sup>94</sup> Milton Rokeach'tan Aktaran Özgener (2004), a.g.e. , s. 128

<sup>95</sup> Heimsoeth, a.g.e. , s.27-29

Paskal der ki, “ hırsızlık, yasak evlilik, ebeveyn ve çocuk öldürme gibi fiillerin de eski devirlerde erdemli işler içinde yer aldığı görülmüştür”. Bugün bir fazilet olarak değilse de mubah olarak tanınmış bir şeylerin, bir gün daha temiz bir beşer vicdanı tarafından, günah ya da cinayet olarak addedilmesi mümkündür. O halde vicdan, bir kerede bütün içeriklerini ortaya koyamaz. Ahlak, beşerî olan her şey gibi tedricen terakki eder<sup>96</sup>.

#### **4.2- Mutlak ve Evrensel Ahlak Kuralları Oluşturulamaz**

##### **(Rölativizm)**

Rölativizm, somut ahlak normlarının zaman zaman birbiriyle çeliştiğini, zamanın akışıyla sürekli değiştiğini, ahlak çeşitliliği temelinde mutlak bağlayıcılığı talep edebilecek genel-geçer ve kayıtsız-şartsız bir norm bulmanın olanaksız olduğunu, savunur. Ayrıca rölativizm ahlaki yargılarda kullanılan iyi ve kötü sıfatlarının büsbütün rölatif olduğunu böylelikle de ahlak bilimini kurmak için yapılan her girişimin geçerli son ilkenin bulunmaması dolayısıyla daha baştan başarısızlığa mahkûm olduğunu iddia etmektedir<sup>97</sup>.

Rölativizmin, yani kültürel göreceliliğin bir takım önermeleri vardır<sup>98</sup>;

— Farklı toplumlar farklı ahlak kodlarına sahiptir.

— Bir toplumun ahlak kodlarının diğerlerinden üstün olduğunu belirlemeye imkân sağlayacak nesnel standartlar yoktur.

— İçinde yaşadığımız ahlak kodlarının diğer toplumların ahlak kodlarına herhangi bir üstünlüğü yoktur. Ahlaki değerlerimiz çok sayıda ahlak kodundan birisi olarak değerlendirilmelidir.

<sup>96</sup> Bertrand, a.g.e. , s. 35

<sup>97</sup> Pieper, a.g.e. , s. 52

<sup>98</sup> Demir, a.g.e. ,s. 98-99

—Bütün insanların, bütün zamanlarda doğru olarak kabul ettiği “evrensel ahlaki doğru” yoktur.

—Her toplumun doğru veya yanlış olarak nitelenebilecek uygulamaları, dışsal kriterlere göre değil, o toplumda geçerli olan ahlak normlarına göre değerlendirilebilir.

Ancak, her şeyi rölatif kılan, ahlaki tümüyle ortadan kaldıran bir çelişkiden söz edebilmek için bir topluluğun ahlak kurallarına uygun gördüğü bir eylemi, hem emredip hem de yasaklaması gerekir. Oysa aynı temel normdan (mesela insan onuru) değişik kültürlerde farklı, hatta karşıt kuralların üretilmesi, bu normun geçerliliğini çürütmez. Aksine giderek mükemmelleşecek, birlikte yaşam düzenlerini giderek daha iyi, daha insancıl ahlaki aramaya teşvik edecek bir durum ortaya çıkar<sup>99</sup>. Kültürel normların çeşitliliğine bakarak ahlakın tümüyle rölatif olduğunu, bu nedenle ahlaki normların geçerliliği hakkında normatif ve bağlayıcı ifadelerde bulunulamayacağını savunan rölativizm iki şeyi görmemektedir<sup>100</sup>;

—Rölativizm, temel normlar ve bunlardan türetilen ikincil normlar arasındaki farkı dikkate almaz.

—Ahlakta her şey rölatif ise hiç kimse ahlaki konularda genel olarak nasıl davranılacağı hususunda geçerli bir normatif yargıya varma iddiasında bulunamaz. Bir örnekle açıklamak gerekirse; ahlaki norm ve değerlerin içinde doğdukları kültüre bağlı, yani rölatif olduğunu, bunlar hakkında eleştiri yapılmaması gerektiğini, bize göre istedikleri kadar insanlık dışı olsunlar, bu yabancı davranış biçimlerinin hoş görülmesi gerektiğini savunan bir tez, bizzat

---

<sup>99</sup> Pieper, a.g.e. , s. 52

<sup>100</sup> Pieper, a.g.e. , s. 53

bu “hoşgörü” normunu nasıl “genel geçer” bir talep olarak temellendirmektedir?

#### **4.3- Ahlak Kuralları Evrenseldir (Universalizm)**

Rölativizme, karşı bir yaklaşımdır. Tek veya belirli bir demetten oluşan ahlak ilkelerinin pekâlâ oluşturulabileceğini savunur. Ahlaki normlar sübjektif değil, tersine objektiftir. Yalan söylemek, hırsızlık yapmak gibi davranışlar her toplum tarafından kabul edilmemesi gereken davranışlar olmalıdır<sup>101</sup>.

Ahlakı, demokratik bir hale koymak ister. Bir ahlak kaidesi, kuvvetli veya zayıf, âlim veya cahil bütün insanlara şamil olmalıdır. Kant’ın ödev ahlakı bu bakış açısına örnek verilebilir: “Aynı zamanda genel bir yasa olmasını isteyeceğin bir kurala göre eylemde bulun.” Evrensel kaide ahlakı bütün insanları hesaba katmaya çalışır. Ahlaklılığın asıl değerini insani ve evrensel olmasında görür<sup>102</sup>.

Kültürel göreliliğin karşı kutbu olan bu yaklaşım ahlaki emperyalizm olarak da adlandırılabilir. Ahlaki emperyalizmin ardındaki teori ise mutlakçılıktır. Yani bu yaklaşım mutlakçılığın da üç sorunlu ilkesine dayanmaktadır<sup>103</sup>;

— Tek bir hakikatler listesi olduğuna inanılır. Bu iddia ise birçok insanın farklı kültürel geleneklere saygı gösterilmesi gerektiğine ilişkin inancı ile çelişmektedir.

— Bu hakikatler listesinin tek bir kavram kümesiyle ifade edilebileceğine inanılır. Oysa insanların ahlaki hakikati sadece bir kavram kümesi ile ifade etmek zorunda olduğu iddiası birçok kültürel geleneğin de tümünden reddedilmesi anlamına gelmektedir.

<sup>101</sup> Aktan (2004), a.g.e. , s. 26

<sup>102</sup> Ülken, a.g.e. , s. 292

<sup>103</sup> Donaldson, T. , ( 2005), Gerilim Altında Değerler, Harvard Business Review Şirket Ahlakı (Çeviren: Cemal Engin), İstanbul: Mess Yayınları, s. 116-118

—Bu hakikatler listesinin dünyanın her yerinde aynı ahlaklı davranışa yol açacağına inanılır. Yani ahlaklı davranışın küresel bir standardı vardır. Oysa ahlaki uygulamayı içinde bulunulan durum biçimlendirebilmektedir.

#### **4.4- Ahlak Kuralları Gereksizdir (Amoralizm)**

Amoralizm, insanın doğal bir varlık olduğunu ve insanın ahlaki davranışları kadar ahlaki olmayan davranışlarının da olabileceğini, bu sebeple de toplumda ahlak kuralları oluşturmanın gereksiz olduğunu savunan bir teoridir<sup>104</sup>.

Bu teori ahlak denen şeyin aslında var olmaya hiç hakkı olmadığını ileri sürer. Buna göre<sup>105</sup>;

—Dinler ahlak işini fazla büyütmektedir. İnsanın yapması gerekenle suçlu olduğu şey üzerindeki boş inanışlardan, bütün bu sanılar ve inanışlar ne kadar eski olursa olsun, vazgeçilmesi gereklidir.

—İnsana bir takım ahlak ilkeleri, sorumluluk ve suç gibi şeyler yüklemek din inançlarıyla birlikte var olup, bunların ortadan kalkmasıyla yok olmaktadır; “hür ruh” yani tanrı tanımayan için bunların bir anlamı yoktur.

—İnsanın iyi ile kötü arasında sürekli seçim yapmak zorunda olduğunu savunmak zaten hepten yanlıştır. Çünkü diğer canlılar gibi insan da aslında hür bir iradeye sahip değildir.

—Her toplum varlığını devam ettirebilmek için suç işlemeye ve düzensizliğe karşı kendini korur. Bunu da cezalarla tehdit etmek, bununla ikna olmayanı hapsetmek veya öldürmek suretiyle zararsız kılmakla yapar. Bu takdirde toplumun güçlü iradesi kişilere üstün gelmektedir. İnsan, toplum istekleri ile

---

<sup>104</sup> Aktan (2004), a.g.e. , 25

<sup>105</sup> Heimsoeth, a.g.e. , s.11



çatışmaya girmemelidir. İnsanın toplumdan başka çekinip sayacağı başka bir bağ yoktur.

Frederik Nietzsche, ahlaki insan hayatından çıkarmıştır. Ona göre tabiatın en büyük kanunu, evrimin şartı olan doğal ayıklanmadır. Kuvvetlilerin ve hâkim olanların ahlaki kurulmalıdır. Zayıflar ve başarısızlar yok olmalıdırlar. Onların ortadan kalkmasına yardım edilmelidir. İnsanlığa sevginin ilk ilkesi budur. Nietzsche'ye göre, herkes kendisi için yaşamalı, bencillikler çarpışmalıdır. Bu çarpışmanın sonunda en değerli olanlar kazanacaktır. Bu ayıklanma gittikçe daha üstün insan tiplerini ortaya çıkaracak ve “insanüstü” tipine doğru yol alınacaktır. Nietzsche'ye göre halk, bir sürüden farksızdır. Bu sürüyü güdenler ise değer yaratıcılarıdır. Halk için ahlak olmaz. Ahlak da zaten insanüstü bir varlık olarak görülen değer yaratıcıları için vardır. Bu ahlak iyi ve kötünün ötesinde yer alır. Değer yaratıcılarının halk üzerinde etkisi ne kadar çoksa, o kadar ahlaklı sayılırlar. Dinler ve felsefenin halka tavsiye ettiği ahlak, miskinlerin ve esirlerin ahlakıdır. İnsanı ahlaklı yapan şey kudreti ve iradesidir. Topçu'ya göre iyi ile kötünün sınırları dışında barınan bu ahlak sistemi gerçekte ahlakın inkârıdır ve bir ahaksızlık sistemidir<sup>106</sup>.

Nietzsche'nin immoralizme bakışının farklı olduğu yönünde görüşler de mevcuttur. Heimsoeth, iyi ile kötünün var olup olmadığı tartışılıyorsa, hatta iyi ile kötünün hepten ortadan kaldırılabilceği, bunların birer dolandırıcılık olduğu ileri sürülüyorsa, bunda elbette Nietzsche'nin büyük payı olduğunu söyler. Ancak halis bir immoralizm oluşmasında Nietzsche'nin pek etkili olmadığını düşünür. O asıl olarak ahlak problemini göstermek istemiştir, ahlaki inkâr etmek istememiştir. Aksine ahlaki gerçek ve insanın özüne ait anlamında görmek istemiştir. “İyi ile Kötünün Ötesinde”

---

<sup>106</sup> Topçu, a.g.e. , s.147

isimli eseri bir savaş çağrısıdır; ahlak görüşleri üzerinde daha derin ve temelden bir düşünceye yol açmak maksadıyla ortaya konmuştur. Nietzsche'nin amacı ise insan hayatının ahlak ödevini şimdiye kadar sürüp gelmiş ahlaklardan daha yüksek bir taleple yeniden göz önüne sermektir.<sup>107</sup>

## 5- Ahlak Felsefesi Sistemleri

Hint, Çin Mısır gibi eski medeniyetlerde insanların mutlu yaşaması için neler yapması gerektiği hakkında birçok kurallar oluşturulmuştur. Ancak, ahlak problemlerini fikir hürriyeti içinde inceleme şerefi Yunan felsefesine ait olmuştur. İlk önce “yaşamının amacı nedir, mutlu olmak için insan nasıl hareket etmelidir?” sorularına cevap aranmış, insanı bu harekete sürükleyen etkenler araştırılmıştır. Bir hareketin neden iyi, diğerinin neden kötü olarak nitelendiği üzerinde düşünülmüştür. İşte bu sorulara cevap arayan düşünürler çeşitli fikirler ortaya koymuşlar ve bu fikirlerden de çeşitli ahlak sistemleri doğmuştur<sup>108</sup>.

### 5.1- Teleolojik (Sonuççu) Teoriler

Bu teoriler ahlaki eylemin değerinin eylemin ürettiği sonuç tarafından belirlendiğini öne sürerler. Bu teorilerin temeli “en yüksek iyi” problemine dayanmakta olup bireysel mutluluk, kendini gerçekleştirme, en yüksek sayıda insanın en büyük mutluluğu gibi nihai amaçları vardır. Bu teorilere göre; bir kimse son derece iyi niyetli olarak ahlaki ilkelere uygun davranırsa, eğer bu ahlaki eylemi kendine ve eylemden etkilenenlere zarar veren kötü ve olumsuz sonuçlar doğuruyorsa, bu eylem ahlaki bakımdan kesinlikle yanlıştır. Bu bakımdan bu teorilere sonuçlarla ilgilenen teoriler de

---

<sup>107</sup> Heimsoeth, a.g.e. , s.12

<sup>108</sup> Pazarlı, a.g.e. , s. 128

denebilir<sup>109</sup>. Aşağıda bu ahlak teorilerinden olan mutluluk ahlakı, hazcılık ve faydacılık açıklanacaktır.

### 5.1.1- Mutluluk Ahlakı (Eudomonisme)

Mutluluk ahlakı batı felsefesinde etiğin kurucusu sayılan Sokrates'in teorisi olup aynı zamanda ahlak tarihinin ilk teorisi. Ahlaki rölativizme ve mutlak ahlaki hakikatlere dönük reddiyelere şiddetle karşı çıkar. Mutluluğu nihai hedef olarak görüp en üstün iyi olarak konumlandırır. Doğru olanı iyi olana tabi kılar. En yüksek iyinin içinde her şeyin insanın kişisel yazgı ve doğasıyla uyum içinde olduğunu savunur. Ahlaki erdemleri nihai amaca götürecek birer amaç olarak tanımlar. Sokrates'in ahlak anlayışı ahlaki hayatın nihai hedefini mutluluk olarak belirlediği için teleolojik bir teoridir. O iyi ve ahlaklı yaşamı kozmik düzenle uyum içinde yaşamak olarak görür. Ahlaki hayat doğal düzenin devamıdır çünkü bütün varlıklar gibi insanın da nihai bir amacı ve yerine getirmesi gereken işlevleri vardır. Sokrat'a göre iyiyi belirleyen şey insan doğası olmalıdır<sup>110</sup>.

Eflatun'un (Platon) ahlak anlayışı da bireyin "en yüksek iyi"yi elde etmesine yöneliktir. En yüksek iyinin elde edilmesi bireye gerçek mutluluğu sağlayacaktır. Bu açıdan bakıldığında Eflatun'un ahlak anlayışı da mutlulukçu bir karakter arz eder. Bireyin en yüksek iyisi, akli ve ahlaki anlamda kişiliğinin gelişmesi, ruhunun eğitilmesi ve sosyal yaşamda uyumluluktur<sup>111</sup>. Eflatun'a göre haz ve elem aynı cinstendir. İkisi de arzudan kaynaklanır. Arzuların tatmin edilmesi hazzı; tatmin edilmemesi de elemi doğurur. Bu sebeple her hazzı bir elem kovalar ve insan devamlı hazzı yani saadete

---

<sup>109</sup> Cevizci, a.g.e. , s.15

<sup>110</sup> Cevizci, a.g.e. , s. 38

<sup>111</sup> Özgener (2004), a.g.e. , s. 36

ulaşabilmek için maddi haz ve elemeleri aşarak manevi hazlara ulaşmalıdır<sup>112</sup>. Eflatun ahlakın son hüküm kuralı olarak “Cenab-ı Hakkı taklit ediniz” der<sup>113</sup>.

### 5.1.2- Hazcılık (Hedonisme)

Hazcılığın ahlak tarihindeki ilk savunucuları Kirene Okulu olmuştur. Bu okulun kurucusu Aristippos'tur. Diğer önemli temsilcileri ise Theodoros ve Hegesias'tır. Bireyin hazzını ahlaki eylemin biricik ölçütü olarak kabul eden Kirene Okulu, Sokrates'in ahlak anlayışının hazcı boyutundan etkilenmiştir. Aristippos'a göre hazzı doğuran şeyin bir önemi yoktur. Haz, haz olmak bakımından iyidir ve kendi başına düşünüldüğünde her haz diğerine eşittir. Her haz başka herhangi bir haz kadar iyidir. Aristippos haz türleri arasında hiçbir ayırım yapmamış, geçmiş ve geleceği dikkate almayıp kendini içinde bulunduğu anın hazzı ile sınırlandırmıştır. Bunun için onun hazcılığı niceliksel bir hazcılıktır. Ancak bu teori önce Theodoros'la egoist hazcılığa, sonra da Hegesias'la hazcı kötümserliğe dönüşerek yozlaşmıştır. Theodoros hazcılığın bireysel boyutunu ön plana çıkarmış, siyasi, toplumsal ve dini kurumlara karşı çıkmıştır. Ona göre kişinin yapması gereken şey kendini bütünüyle duyumsal zevklere vermek; toplumsal sorumluluk, dostluk, başkalarının iyiliği gibi unsurları unutarak sadece kendi kişisel hazlarıyla ilgilenmektir<sup>114</sup>.

Hegesias ise hiç kimsenin mutlu olamayacağına inanır. Çünkü ona göre insan vücudu hastalık ve ihtiraslarla doludur. Bunlardan doğan elem ve ızdıraplar ruha geçerler. Kader de insanın düşünce ve ümitlerini boşa çıkarır. Bütün bunlar sebebiyle hayat ile ölüm eşit derecede istenilecek şeyler olur. Hegesias intiharı över; intihar, kötümserlik ve ümitsizlik bu ekolün doğal sonuçlarıdır<sup>115</sup>.

<sup>112</sup> Ülken, a.g.e. , s.159

<sup>113</sup> Bertrand, a.g.e. , s. 121

<sup>114</sup> Cevizci, a.g.e. , s.45-47

<sup>115</sup> Bertrand, a.g.e. , s. 86-87

Epikure ise hayatın amacının lezzetlerin araştırılması olduğunu kabul etse de lezzetler arasında seçim yapabilmek için bazı kurallar koyulması gerektiğini savunmuştur<sup>116</sup>. Esasen Epicure, Eflatun'un yolundan gitmiş, ama "Bütün hazların kökü mide hazzıdır." dediği için geçici maddi hazların üzerinde olan manevi hazlara yükselme imkânını ortadan kaldırmıştır. Ancak Epicure, Aristippos'un kaba hazcılığına düşmemek için de hazlar ve elemelerin üstünde bir "ilgisizlik (gamsızlık)" halini kabul etmiştir<sup>117</sup>. Gamsızlık hayatı hafife almak değildir. Gamsızlık elemin yokluğu ve mutluluğun meydana gelmesi için basit bir şart değildir, mutluluğun ta kendisidir. Bu halde gamsızlık en büyük haz olmaktadır. Epicure yemek, içmek gibi zorunlu ve tabii ihtiyaçların tatmin edilmesi gerektiğini; güzel şeyler yemek, pahalı elbiseler giymek gibi tabii ancak zorunlu olmayan ihtiyaçlar ile zenginlik ve mutluluğun kör arzuları gibi hem tabii hem de zorunlu olmayan ihtiyaçların kökünden yok edilmesi gerektiğini savunur<sup>118</sup>.

### 5.1.3- Faydacılık ( Utilitarisme )

Faydacılık teorisi, davranışın doğruluğuna veya yanlışlığına karar verebilmek için o davranışın, bireysel veya toplumsal refah düzeyi üzerindeki etkisine bakmak gerektiğini savunur. Sadece bu şekilde ahlaki yargıda bulunulabileceğini düşünür. Bu teori, davranışı, sonucuna göre değerlendirdiğinden dolayı sonuççu teoriler arasında yer almaktadır. Faydacılık, eylem faydacılığı ve kural faydacılığı olarak ikiye ayrılır. Eylem faydacılığına göre, bir eylem, diğerlerinden daha fazla fayda sağlıyorsa doğrudur. Kural faydacılığına göre ise fayda, bireysel hesaplama göre değil, kurala uymanın tüm toplum için sağlayacağı getiriye göre hesaplanmalıdır<sup>119</sup>.

<sup>116</sup> Bertrand, a.g.e. , s. 87

<sup>117</sup> Üken, a.g.e. , s. 159

<sup>118</sup> Bertrand, a.g.e. , s. 87-88

<sup>119</sup> Demir, a.g.e. , s. 105-106

J. Bentham tarafından temsil edilen eylem faydacılığı, sayısal lezzet teorisi (lezzetlerin aritmetiği) olarak ifade edilebilir. Her lezzet ilk anda bir iyiliktir. Her zahmet ve elemden kötü oldukları için kaçılması gerektiği gibi, iyi olanı da aramak gerekir. Her lezzete veya lezzetin sebebine “iyi (hayr)”, her zahmet ve eleme veya sebeplerine “kötü (şer)” denir. Bir lezzet meydana getiren her fiil iyidir. Her birey kendisi için elem ve lezzet olan bir şeyi herkesten daha iyi takdir ettiği gibi bu hususta tek söz sahibidir<sup>120</sup>.

Bentham eylemin ahlaki değerinin veya doğruluk ve yanlışlığının, diğer alternatif eylem tarzlarından daha fazla yarar sağlayıp sağlamamasına bağlı olduğunu öne sürer. Bentham’ın yarar ilkesi ise bireysel mutluluktan toplumsal yarar mutluluğuna geçişi temsil eder: “Ahlaki bir eylemin iyi olabilmesi için, onun mümkün olan en çok sayıda insanın en büyük mutluluğunu meydana getirmesi gerekir.” Yani her bireyin, içinde bulunduğu durumu ölçüp biçmesi ve yalnızca kendisi için değil, eylemden etkilenecek herkes için en yararlı sonuçları doğuracak eylemleri gerçekleştirmesi gerekir. Eylem Yararcılığına göre, ahlaki eylemin gerçekleştiği her durumda, bireyler farklılık göstermektedir. Bundan dolayı, Eylem Yararcılığı, herkes için geçerli olabilecek evrensel bir ahlak yasasının var olduğunu kabul etmez. Buna bağlı olarak da eylem için ahlaki kurallar oluşturmanın gerekliliğine inanmaz. Mesela, adam öldürme, yalan söyleme ve hırsızlığa karşı değişmez, mutlak bir kural yoktur; çünkü hem eylemin gerçekleştiği durumlar, hem de eylemi gerçekleştiren bireyler farklıdır. Bu sebeple ahlaki olmadığı düşünülen bütün eylemler, eylem yararcısına göre pekâlâ ahlaki olabilir<sup>121</sup>.

---

<sup>120</sup> Bertrand, a.g.e. , s.

<sup>121</sup> Cevizci, a.g.e. , s. 193, 197

J. S. Mill'e atfedilen Kural Faydacılığı ise insanların ortak deneyimlerinden hareketle, kendilerine uyulduğu takdirde tüm insanlığa en yüksek faydayı sağlayacak birtakım ahlak kuralları oluşturmaya çalışmıştır. Mesela, adam öldürme eylemi ahlaki açıdan değerlendirildiğinde, Eylem Faydacılığına göre faillerin ve eylemin her seferinde farklılık göstermesinden dolayı, her farklı durumda yeni baştan karar verilmesi gerekir. Kural Faydacılığı ise bu hususta "Meşru müdafaa dışında hiçbir kimseyi öldürme!" kuralını geliştirir. Kural Faydacıları bu kuralı koyarken meşru müdafaa dışında adam öldürmenin, eylemden etkilenen bütün insanlar için kısa ve uzun vadede kötü sonuçlar doğuracağını kabul etmişlerdir. Bu teori, Eylem Faydacılığının tersine, bütün insanlar ve tüm durumlar için geçerli olacak ahlaki kurallar geliştirmeyi haklı kılan yeterince benzer güdüler ve durumlar bulunduğunu öne sürer<sup>122</sup>.

J.S. Mill'e göre içtimai faydaya uygun hareket etmek, insanları bir gün tamamen mesut edecektir<sup>123</sup>. Mill, genel fayda prensibini müdafaa eder. Hazların miktarına değil, kalitesine önem verir. İçki, kumar gibi adi hazlar yerine, ilimi ve sanatı sevmek gibi yüksek hazları koyar. Özetle şöyle der: "Mesut bir ahmaktan, talihsiz Sokrat bin kere iyidir.", "Genel fayda, yine herkes için aranmalı, şahsi çıkarlar için değil; fazilet, fazilet olduğu için sevilmeli, şahsi menfaat ve fayda sağlamak için değil."<sup>124</sup>

#### **5.1.4- Bencillik (Egoizm)**

Bencillik temelde ve genel olarak, herkesin kendi yararını, kendi kişisel çıkarını gözetererek eylemde bulunması gerektiğini öne süren bir yaklaşımdır<sup>125</sup>. Bencillik, eylemin ahlakiliğini eylemin sonuçlarına bağladığı için teleolojiktir. Bu teoriye göre sonuçlar önemlidir, bir eylemin doğruluğu veya yanlışlığı, o eylemin birey açısından

---

<sup>122</sup> Cevizci, a.g.e. , s. 194

<sup>123</sup> Ülken, a.g.e. , s. 300

<sup>124</sup> Pazarlı, a.g.e. , s. 129

<sup>125</sup> Cevizci, a.g.e., s. 96

meydana getireceği sonuçlara göre saptanır. Bencillik taraftarları, çıkarları her birey için ayrı ayrı tanımlar ve kişisel çıkarları maksimize eden eylemi ahlaki açıdan doğru olarak kabul ederler. Bencil bir kimse için kişisel çıkar, fiziksel iyilik, güç, şehvet, tatmin edici bir kariyer, iyi bir aile yaşamı, sağlık gibi herhangi bir şey olabilir. Bencillik faydacılıktan farklı olarak toplumun değil, bireyin uzun dönemli çıkarlarına odaklanır. Ayrıca eylemler değerlendirilirken diğer bir kişinin çıkarları asla dikkate alınmaz<sup>126</sup>.

Psikolojik egoizm insanın doğası gereği daima kendi menfaatini gözeterek eylemde bulunduğunu, bütün eylemlerin yegane amacının eylemi meydana getiren kişinin yararına olan şeyi hayata geçirmek olduğunu, her türlü eylemin bencillik duygusundan kaynaklandığını savunur. Ahlaki egoizm de psikolojik egoizme dayanarak, herkesin başkalarının çıkarını hiç dikkate almaksızın her zaman kendi çıkarını gözeterek eylemde bulunması gerektiğini öne sürer. “İnsan sadece kendi çıkarlarını dikkate alan bir varlık olmalıdır” şeklinde bir ahlaki yargı ve ideal ortaya koyar. Her insanın kendi iyiliğini gözetmesi ve kendi çıkarlarını hayata geçirmesi gerektiğini, yaşamdaki en yüksek iyinin kişinin kendisi için mümkün tüm tatminleri (arzuları, istekleri, ihtiyaçları, hazları ve amaçları) gerçekleştirmesi olduğunu, kalan bütün değerlerin bundan çıktığını savunur<sup>127</sup>.

## 5.2- Deontolojik Teoriler

Teleolojik ahlakın karşısında yer alan bu kuram, sonuca değil, doğru eyleme yönelmiştir. Bu teoriye göre ahlaki bir eylemin doğruluğu ya da yanlışlığını, eylemin sonuçlarından bağımsız olarak, onun bir takım ahlaki ödev veya kuralları yerine getirip getirmediği belirler. Eylemin sonucundan ziyade, temelindeki niyetin ve gerçekleştirdiği ödevin önemli olduğunu savunur. İnsanın akıllı ve sorumlu bir varlık

<sup>126</sup> Kirel, a.g.e., s. 41-42

<sup>127</sup> Cevizci, a.g.e., 96, 98



olduğunu kabul ederek yerine getirmesi gereken bir takım ödevler olduğunu ve bu ödevlerin de ahlakın temelini oluşturduğunu savunur<sup>128</sup>.

### 5.2.1-Kant'ın Ödev Ahlakı

Kant ahlakında ödev en temel kavramdır, ahlaki olan ya da olmayan ondan çıkarılır. Kant, ödev ve yükümlülük gibi kavramları ahlaki eylemlerin sonuçlarına bakarak tanımlamaz. Ona göre, ödev veya ahlaki yükümlülük sonuçla değil, eylemin kendi özellikleriyle ilgilidir. Sonuçların da tıpkı duygu, tutku ve eğilimler gibi insanın fiili müdahale alanının dışında kaldığını iddia eder<sup>129</sup>. Kant ahlakı, temel fikir olarak iyi niyete önem verir; vazifede maddi çıkar, haz ve lezzet gibi dünya nimetlerinin amaç alınmasını kabul etmez. Bu yönlerden İslam ahlakının “Ameller niyete göredir.” ve “Vazife, Allah rızasını kazanmak için yapılmalıdır.” kuralları ile benzerlik arz eder<sup>130</sup>. Ancak Kant Pratik Aklın Eleştirisi'nde tabiatı bilince, Tanrı'yı insana, dini de ahlaka bağlar. İnsandan yeni bir tanrı, ahlaktan da yeni bir din imkânı çıkarır. Kant'ın gözünde ahlaka bağlanmış olan din, insanı metafizik âlemin merkezine koymuştur. İnanmak ihtiyacı olduğu için Tanrı vardır demek, gerçek dindarların gözünde Tanrı yoktur demekle birdir<sup>131</sup>.

Kant, ahlak ilkesini “pratik akıl”, yani hareketlerimizi idare eden akıl olarak tanımlar. Ortaya koyulan bu ilkeye uygun davranmanın mecburiliğini de vicdan kendisi yaratmaktadır. Bunun için dinin yardımına ihtiyaç yoktur. Ahlaki davranışlarımızın tamamını idare eden bu pratik akıl veya vicdanın kendine mecburilik yaratan bir kuvveti vardır. Bu mecburilik vicdanın kesin emri halinde ortaya çıkar<sup>132</sup>. Kant “Kanuna itaat et!” emrini mutlak olarak verir, bunun kazançlı sonuçlar doğuracağını düşünmez. Emri

<sup>128</sup> Cevizci, a.g.e. , s. 16

<sup>129</sup> Cevizci, a.g.e. , s. 177

<sup>130</sup> Pazarlı, a.g.e. , s. 97

<sup>131</sup> Ülken, a.g.e. , s. 53

<sup>132</sup> Topçu, a.g.e. , s. 140

veren pratik akıl veya ahlaki vicdandır. Saf aklın emirleri kayıtsız ve şartsızdır yani mutlaktır. O sebeple bunlara “kategorik emperatif (kesin emir)” denir. Saf olmayan aklın emirleri ise “Mutlu olmak istersen, arzularında orta yola riayet et” gibi şartlı ve ihtimali emirlerdir. Ona göre bir eylemin ahlakiliğini belirleyen şey onun “niyeti”dir. Mesela, borcunu ödeyen kimse sadece vicdanının emrine saygısı dolayısıyla borcunu ödüyorsa bu ahlaki bir davranış olacaktır. Fakat insan bunu ceza görmek korkusundan yaparsa bu ahlaki bir davranış olmayacaktır. Asıl ahlaki hareket ahlakın özüne itaatle olur<sup>133</sup>.

Kant’a göre ahlaklılık, bütün eylemleri yasalar halinde ifade etmekle mümkün olacaktır. Yasalar her akıl sahibi varlık tarafından yapılabilmeli, onun isteklerinden doğabilmelidir. Ancak istemenin ilkesi de şu olmalıdır: “Genel bir yasa olmayla bağdaşabilen bir maksimden başka hiçbir maksimle eylemde bulunma!”; yani, “İstemenin maksimleri açısından kendini, aynı zamanda, genel bir yasa koyucu olarak görebileceğin şekilde eylemde bulun!”<sup>134</sup>.

Kant’a göre ahlaklılığın son derece yaygın bir öneme sahip olduğu, genel olarak bütün akıl sahibi varlıklar için rastlantısal koşullar altında ve istisnalarla değil, tamamen zorunlu olarak geçerli olması gerektiği kabul edilmelidir. Yalnızca rastlantısal koşullar altında geçerli olan bir şey, her akıl sahibi varlık için genel bir buyruk haline getirilemez. Ahlaklılığı örneklerle göstermeyi istemek, ahlaklılığa yapılabilecek en büyük kötülüktür. Çünkü sunulan her örneğin öncelikle kendisi model olmaya layık olup olmadığı konusunda ahlaklılık ilkesine göre değerlendirilmelidir. Ama sunulan örnek, yeterliliğine herkesi inandıramayacağı için ahlaklılığı da elde edemeyecektir. Örnekler ancak yasanın buyurduğu şeyin yapılabirliğini şüpheli olmaktan çıkarır,

---

<sup>133</sup> Pazarlı, a.g.e. , s. 96

<sup>134</sup> Kant (1995), a.g.e. , s. 51

pratik kuralların genel olarak dile getirdiklerini görünür kılar, ama örneklere göre kendimizi yönlendirmemiz gerektiğini hiçbir zaman haklı çıkaramaz<sup>135</sup>.

### 5.2.2- Adalet Teorisi

Harvard filozoflarından John Rawls'ın adalet yaklaşımı, tüm insanlara adil olarak davranılmasını temel alır. Ancak bir kişi veya grup adaletsiz sonuçlarla karşılaşılırsa bu durum telafi edilmelidir<sup>136</sup>. Eşit olan bireylere eşit, eşit olmayan bireylere de eşit olmayacak şekilde davranılmasında bir sakınca yoktur. Bireylere ödevleri, çalıştıkları işler, kabiliyetleri, hakları ve ihtiyaçları dikkate alınarak yüklenmelidir. Mesela eskiden çalışanların aldıkları ücretler, medeni durumlarına göre farklılık göstermekteydi. Çünkü mantıken evli bireyin daha fazla kişiye baktığı ve daha fazla paraya ihtiyacı olduğu kabul ediliyordu. Gününüzde ise kadınlar, büyük oranda çalışma hayatına katıldıklarından, eşit işe eşit ücret anlayışı kabul görür hale gelmiştir<sup>137</sup>.

Rawls'ın adalet teorisine göre eylemlerin doğru ve tarafsız bir temelde gerçekleşmesi, iyinin maksimizasyonuna ve tarafsız dağıtım kurallarının izlenmesine bağlıdır<sup>138</sup>. Bunun için de iki yol gösterici ilke vardır<sup>139</sup>:

- 1- Eşit Temel Özgürlükler İlkesi: Her bir kişi, diğer herkesin sahip olduğu eşit temel özgürlüklere sahiptir.
- 2- Sosyal ve ekonomik eşitsizlikler şu iki koşulu yerine getirmek zorundadır;

<sup>135</sup> Kant (1995), a.g.e. , s. 24-25

<sup>136</sup> Torlak, a.g.e. , s. 129

<sup>137</sup> Richard T. De George'den Aktaran; Ali Halıcı , (2000), İşletme İşlevleri Açısından İş Etiği ve İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda İşlem Gören İşletmelere Yönelik Bir Araştırma, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 51

<sup>138</sup> Özgener (2004), a.g.e. , s. 47

<sup>139</sup> Haşlak, İ. (2010), John Rawls'ın İki Adalet İlkesi Bağlamında Adalet ve Kalkınma Partisi'nin Sosyal Politika Anlayışı ve Uygulamaları, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 12 (Sayı: 1), s.12

a) *Adil Fırsatlar Eşitliği İlkesi*: Adil fırsatlar eşitliği koşulları çerçevesinde bütün pozisyon ve konumlar herkese açık olmalıdır.

b) *Farklılıklar İlkesi*: Sosyal ve ekonomik eşitsizlikler toplumun en az avantajlı üyelerinin en büyük yararına olmalıdır.

Eşit temel özgürlükler ilkesi tüm bireylere konuşma, toplanma, siyasal faaliyet, vicdan özgürlüğü, kişisel mülkiyet ve hukuk egemenliğinin tanınmasıdır. Özgürlük ilkesi, daha fazla özgürlüğün daha az özgürlüğe tercih edilmesi gerektiğini de ifade eder. Farklılıklar ilkesi ise, ilk ilkenin kapsamadığı zenginlik, gelir, otorite gibi temel yararlaraya sahip olmadaki eşitsizliklerin, en kötü durumda olanların bunlardan yararlanması kaydıyla haklılaştırılabileceğini ifade eder. Yani yapılan bir uygulama, her bireyin yararına eşit olmayan durumlar ortaya çıkarıyorsa, bu eşitsizliğe ancak en dezavantajlı bireylerin yararına bir eşitsizlik olması halinde göz yumulabilir. Fakat oy kullanma hakkı gibi temel özgürlükler asla kısıtlanamaz<sup>140</sup>.

Adalet ilkelerinin öncelik sırası konusunda Rawls, eşit temel özgürlükler ilkesinin farklılıklar ilkesine göre daha öncelikli olduğunu ileri sürmektedir. Bunun anlamı şudur: Eşit temel özgürlükler ilkesinin herhangi bir unsuru ihlal edildiğinde, bu ihlal, daha büyük bir sosyal ve ekonomik avantajla, yani farklılıklar ilkesi ile tazmin edilemez. Öncelik sırasının belirlenmesi aslında Rawls'ın felsefesinin iki önemli özelliğini ortaya çıkarmaktadır. Bunlardan bir tanesi onun faydacılığa yönelik eleştirisidir: Bir toplumun refah düzeyinin yükseltilmesi, temel bir özgürlük göz ardı edilerek yapılamaz. Faydacılığa yönelik bu eleştirel bakış açısının ortaya çıkardığı ikinci husus da Rawls'ın hakları ve özgürlükleri bakımından birey düşüncesinin Kant

---

<sup>140</sup> Ural, a.g.e. , s. 20, 21

tarafından etkilenmiş olduğudur. Bu anlayışa göre birey kendi başına bir amaçtır, başka herhangi bir amacın aracı olamaz<sup>141</sup>.

Yukarıdaki duruma benzer şekilde, adil fırsatlar eşitliği ilkesi de farklılık ilkesinden önceliklidir. Rawls, özgürlüğün önceliğinden bahseder ve özgürlüğün refah uğruna değil, sadece özgürlük uğruna kısıtlanabileceğini savunur<sup>142</sup>.

Günümüzün ünlü liberteriyen yazarı Robert Nozick'in görüşlerinin temelinde de "özgürlük ve hak" kavramları yer almaktadır. Nozick, hakların esas olduğunu ve devletin meşruluğunun, bireyin haklarını ihlal etmemesine bağlı olduğunu savunur<sup>143</sup>. Ona göre devletin görevi "koruyucu işlevler" ile sınırlıdır. Devlet, bireyleri hile, dolandırıcılık, hırsızlık gibi adaletli olmayan fiillere karşı korumalı ve bireylerin kendi aralarında yaptıkları sözleşmeleri de garanti altına almalıdır. Ahlaki açıdan meşru olan tek devlet modeli, sözü edilen özelliklere sahip minimal devlet modelidir<sup>144</sup>.

Nozick, devletin birey hakkını ihlal etmesi tehlikesinden dolayı yeniden dağıtımcı anlayışı reddeder<sup>145</sup>. Yeniden dağıtım anlayışı, temelinde eşitlik ilkesi yatan dağıtımcı adalet fikrinden kaynaklanır. Bu anlayış, esasında, ekonomik bir açılımın ifadesidir. Dağıtımcı adalet anlayışına göre piyasa ekonomisi aracılığıyla sağlanan gelirin bölüşümü rasyonel değildir. Bu sebeple de bu gelirin yeniden dağıtılması gerekmektedir<sup>146</sup>. Nozick'e göre ise hiçbir kişi veya grubun kaynakların nasıl

<sup>141</sup> Haşlak (2010), a.g.e, s. 13

<sup>142</sup> Haşlak, İ., Duran, B., (1998), Liberal Demokrasinin Etiğini Tartışmak: Toplulukçu Eleştiriler, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 24-26 Aralık 1997, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı, s. 89

<sup>143</sup> Karagöz, Y. (2002), Liberal Öğretide Adalet, Hak ve Özgürlük, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sivas, Cilt: 26, s. 290

<sup>144</sup> Tanrıkulu, T. (2007), Robert Nozick'in Devlet ve Adalet Teorisi, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, s. 124

<sup>145</sup> Karagöz, a.g.e, s. 290

<sup>146</sup> Kurt, S. (2006), Hayek'in Özgürlük ve Adalet Teorisi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 2 (Sayı:3), s. 206

paylaştırılacağına ilişkin kararları vererek bütünü kontrol etmeye yetkin olduğu merkezi bir dağıtım yoktur. Payların bu şekilde dağıtılması hatalara sebep olabilir<sup>147</sup>.

Nozick'in adalet kuramına göre bir toplumda mal ve hizmetlerin kazanımı ve aktarımı, yalnızca, insanların serbest seçimleriyle yapıldığı müddetçe adaletlidir. Kişinin mal, hediye, miras, kumar kazancı elde etmek için para ya da emek harcaması, sahibi olmayan bir mülkü bulması da adaletli aktarımlar kapsamındadır<sup>148</sup>.

### 5.2.3- Haklar Teorisi

Bu teori özgürlük temeline dayanmaktadır. Karar ve fiillerin ahlaki olabilmesi için seçim özgürlüğünü emniyet altına alan bireysel haklara dayanması gerekir. Haklar teorisine göre bireyler, devredilemez ahlaki haklara sahiptir<sup>149</sup>.

Hak, kişinin bir şeye sahip olma, bir şeyi yapabilme veya kendisine karşı yapılmaması gereken bir şeyi engelleme gücü ve yetkisidir. Haklardan yararlanabilmek için onların sadece var olması veya verilmesi yeterli değil, aynı zamanda onlardan yararlanabilme ortamının da var olması gereklidir<sup>150</sup>. Hakların varlığını devam ettirebilmesi için, kanuni sistem, bu hakları tanımlamalı veya bu haklar ahlaki standartlara dayanmalıdır. Haklar, bir kimsenin ahlaki veya kanuni açıdan doğru olan şeyi yapmasını sağlar. Hakların amacı, bir kimsenin, davranışlarını başkalarının müdahalesi olmadan, özgürce yerine getirmesini sağlamaktır. Bu teoriye göre, ahlaki haklar evrenseldir; herhangi bir kanuni sistem içinde tüm insanlara, her zaman uygulanır<sup>151</sup>.

Kant ahlakında “Neleri yapmalıyım?” biçiminde dile getirilen temel sorun haklara dayalı ahlakta “ Nelere hakkım var?” şeklinde ifade edilmektedir. Thomas

<sup>147</sup> R. Nozick'ten Aktaran: Tarıkulu, a.g.e., s. 67

<sup>148</sup> Kirel, a.g.e. , s. 40, 41

<sup>149</sup> Bikun, İ.R. (2004), İş Ahlakı, 1. Basım, İstanbul: İGİAD Yayınları, s. 26

<sup>150</sup> Torlak, Ö. , (2007), Pazarlama Ahlakı, 4. Basım, İstanbul: Beta Basım A.Ş. , s.127

<sup>151</sup> Kirel, a.g.e. , s. 36

Hobbes'a göre de barış için tek koşul, başkalarına kendi kadar hak tanımak ve başkalarına karşı kendi özgürlüğünü de onlardan beklediği ölçüde sınırlandırmaktır<sup>152</sup>.

Hobbes, ahlakı, teoloji (din temelli ahlak) ve teleolojinin (sonuçlarla ilgilenen ahlak teorileri) etkisinden kurtarıp özerk bir felsefe disiplini haline getirmeye çalışmıştır. Ahlak felsefesini bilime tabi kılmış ve ahlakın, sağlam, güvenilir bir bilgi olması için din ve geleneğe değil de psikoloji ve biyolojinin nesnel yargılarına dayanmak durumunda olduğunu savunmuştur. Galile'nin fizik ile ilgili görüşlerine büyük bir inançla bağlanan Hobbes, onun fizikte yaptığını ahlakta yapmaya çalışmıştır. Galile'nin eylemsizlik prensibinin biyolojideki karşılığının kendi varlığını koruma ve devam ettirme eylemi olduğunu öne sürüp bütün ahlaki kural ve yükümlülükleri ondan türetmeye kalkışmıştır<sup>153</sup>.

Hobbes'a göre her birey kendi varlığını koruyup sürdürmek ve hayattan olabildiğince keyif almak ister. Ama bireyin kendi bekasını ve hazzını araması güvensizliğe ve savaşa yol açar. Ortak bir otorite, yani devlet olmadığında, doğa durumunda, herkes herkesle savaş halinde olur. Bu savaş hali bir kaos ve karmaşa halidir. Savaş halinden çıkmayı sağlayacak olan şey ise doğa yasasıdır. Yani insan doğası itibariyle duyguları ve akli olan bir varlıktır. İnsanı savaşa sürükleyen şey nasıl duygularıysa, onu barışa ve dinginliğe sevk eden şey de yine duyguları, özellikle de akli olacaktır. Akıl, insan varlığına, sınırsız özgürlüğünden vazgeçip, merkezi gücün otoritesini tanıyan bir sözleşmeye taraf olması gerektiğini söyler. İnsan, bu sözleşmeyi bir kere yaptıktan sonra, kendini ona uyma yükümlülüğü altında bulur. Ahlaklılığın

---

<sup>152</sup> Özgener (2004), a.g.e. , s. 45

<sup>153</sup> Cevizci, a.g.e. , s. 99-100

kökünü işte buradadır; ahlaki yükümlülük zorla değil, iradi bir eylemle taraf olduğumuz sözleşmenin bize getirdiği sınırlamalardır<sup>154</sup>.

### **5.3-Aksiyolojik Teori (Aristoteles'in Kendini Gerçekleştirme Ahlakı)**

Aksiyolojik teori, ahlaki eylemin, sonuçları bakımından değil, asli olarak ihtiva ettiği değerden dolayı ahlaken doğru olduğunu ileri süren bir teoridir. Bu teori de teleolojik (sonuççu) teoriler gibi iyi ve değer kavramlarını temel alır. Ancak amacın iyiliği üzerinde yoğunlaşarak aracı göz ardı eden teleolojik teoriden farklı olarak eylemlerin iyi olana götürmek bakımından arızı bir değere değil, asli bir değere sahip olduğunu, gerçekten ve kendi başlarına iyi olduklarını savunur<sup>155</sup>.

Aristo en üstün hayrı (hayr-ı ala) ahlakın temeli olarak sayar. Ona göre en üstün hayır, insan fiillerinin sonucu olan saadet (mut), en iyi hareket de akıldan çıkmış olan hareketlerdir<sup>156</sup>.

Ancak Aristo'nun saadet anlayışı haz ve lezzet ahlakçılarından farklıdır. Onun saadet anlayışına rasyonel mutçuluk (rational eudemonism) denir. Onun aradığı saadet bedeni, organizmayı ilgilendiren bir hoşnutluk değildir, aklın aradığı ve istediği saadettir. En büyük haz ve saadetler aklın verdiği yüksek manevi hazlardır. Akıl, insanın asıl niteliğini ve gerçek varlığını anlayabilir. Buradan hareket ederek de varlığın genel nizamına, insanın gerçek yaratılışına en uygun kuralları bulup çıkarabilir ve saadeti elde edebilir<sup>157</sup>.

Aristo'ya göre haz ve elemnin kaynağı duygulardır. Duyguların şiddetine göre onlara haz veya elem denir. Duyular ifrat (aşırılık) halinde olduklarında bize elemi, mutedil (dengeli) olduklarında ise hazzı doğururlar. Nitekim manevi hayatımızda da

---

<sup>154</sup> Cevizci, a.g.e. , s. 103, 105

<sup>155</sup> Cevizci, a.g.e. , s. 16

<sup>156</sup> Pazarlı, a.g.e., s. 138

<sup>157</sup> Pazarlı, a.g.e. , s. 132



aşırıya giden hareketler elemi, tam orta olanlar ise hazzı doğururlar. Bu suretle saadet, itidal (ılımlılık) ve ölçülerden gelir<sup>158</sup>. Aristo'nun düsturu “Mesut olmak için faziletli ol.” dur. Fazilet bir alışkanlıktır ve bu alışkanlık ifrat (aşırılık) ile tefrit (azlık) arasında, orta bir yerdedir. Mesela, cesaret tehevür (kırgınlık) ile miskinlik (tembellik) arasında orta bir çizgidir. Tutumluluk, israfla cimrilik arasında orta bir yoldur<sup>159</sup>.

---

<sup>158</sup> Ülken, a.g.e., s. 159

<sup>159</sup> Pazarlı, a.g.e. , s. 138-139

## II. BÖLÜM

### İŞ AHLAKI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### 1- İş Ahlakı Kavramı

İktisadi hayat nerede ve hangi yüzyılda olursa olsun yalnızca verilerin bir araya gelmesinden ibaret bir madde dünyası olmamıştır. Bütün o veri yığınlarının gerisinde kendine has tavır ve davranışlarıyla “insan gerçeği” yatar. Mesela kapitalizmi kapitalizm yapan sadece para, sermaye akımı, bu akımların gövdeleştirdiği kuruluşlar değildir, belki de daha önemli ölçüde çağın tipik insan davranışı, tercihleri yani yaşayış normlarıdır. Öte yandan prekapitalizm için de aynı şey söylenebilir, onda da insan çevreye, eşyaya bakış açısıyla, bütün bir iç dünyasıyla karşımıza çıkar<sup>160</sup>.

Bütün modern toplumlarda ekonomi insanın sosyalleşmesinin en kökten ve dinamik alanlarından biri olmuştur. Kuru temizleme işinden en geniş çaplı entegre üretime kadar insanoğlunun sosyal iş birliği gerektirmeyen hiçbir iş alanı yoktur<sup>161</sup>. Ancak her iş vicdanın yüksek kontrolü altında yapılmalıdır. Yapılan iş mekanik olarak yapılmamalı, aksine şahsi hayatın en yüksek ahlaki gayelerine bağlanarak icra edilmelidir. İnsan cemiyetinde ahlak kıtlığı başladığında iktisadi hayatta da maddi kıtlık başlar. Ahlak zaviyesinden yanlış olan, iş hayatında da doğru olamaz, ceza kanununun müsaade ettiği kadar bir vicdana sahip olmak insan için çok hazin bir durumdur<sup>162</sup>.

İktisadi hayat, iktisatçıların soyut varsayımları ve modelleri bir yana, birkaç karakteristik etrafında basitleştirilmeye çalışılan şemalarla (işletme şekilleri, üretimin hukuki-politik çerçevesi vb.) kavranamayacak kadar geniş, engin bir çeşitlilik gösterir. Konuya hangi taraftan bakılırsa bakılsın, karşılaşılan manzara daima aynı olacaktır:

<sup>160</sup> Ülgener, F. S., (2006a), İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası, İstanbul: Derin Yayınevi, s. 5

<sup>161</sup> Torlak, a.g.e. , s. 103

<sup>162</sup> Foerster, a.g.e. , s. 28, 29, 8

“Satih üzerinde sıralanan şekil ve madde yığını altında alabildiğine yaygın bir ruh ve zihniyet dünyası”<sup>163</sup>.

### 1.1- İş Ahlakının Tanımı ve Konusu

İş ahlakı uygulamalı bir ahlak bilgisidir, iş ahlakında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları inceler. İş ahlakı, iş yerinde iyi ve nazik olmak anlamına gelmez, iş ahlakı kar elde etmeye ve servet biriktirmeye karşı olmak anlamına da gelmez<sup>164</sup>. İş ahlakı, iş dünyasındaki davranışları yönlendiren ahlaki prensipler ve standartların toplamıdır. İş ahlakının bütün tanımları, belli bir durumdaki “doğru ve yanlış”ın ne olduğu konusunda var olan kural, standart ve ahlaki prensipleri içerecektir<sup>165</sup>. O halde denebilir ki, iş ahlakı iş dünyasındaki doğru ve yanlışları ifade eder. Neyin doğru neyin yanlış olduğu konusu da şüphesiz ahlaki bir konudur<sup>166</sup>. İş ahlakı, ekonomi ve iş dünyasının sunduğu imkânlar karşısında, sağduyulu seçimler yapılmasını sağlayan, yol gösterici ilke ve değerleri inceleyen bir disiplindir<sup>167</sup>.

Genellikle kabul gördüğü üzere ahlak ilmi iki ana bölüme ayrılır: nazari ahlak ve ameli ahlak. Nazari ahlak yerine teorik ahlak ve ahlak felsefesi terimleri de kullanılabilir<sup>168</sup>. Ameli ahlak yerine ise pratik ahlak kavramını kullanmak ve günlük yaşantıda karşılaşılan ahlak kurallarını da pratik ahlakın konusuna içinde düşünmek yanlış olmayacaktır.

Teorik ahlak, insan hareketlerinin gayesi, ahlakta yükümlülüğün mahiyeti, vicdan, vazife gibi meseleler ve bunları inceleyen felsefi disiplinlerle ilgilenir. Pratik ahlakın konusunu ise bir ferdin kendine ve başkalarına karşı vazifeleri ve ilişkileri teşkil

<sup>163</sup> Ülgener, (2006a), a.g.e. , s. 4

<sup>164</sup> Arslan, a.g.e. , s. 4

<sup>165</sup> Kırel, a.g.e. , s. 4

<sup>166</sup> Aktan (2004), a.g.e. , s. 48

<sup>167</sup> Özgener (2004), a.g.e. , s. 52

<sup>168</sup> Pazarlı, a.g.e. , s. 35

eder. Ahlaki gayenin hangi vasıtalarla gerçekleşeceği de pratik ahlakın sorunudur. Burada devreye şahsi ahlak, sosyal ahlak, siyasi ahlak gibi kavramlar girmektedir. Aileye, çocuklara bakmak, milletini yurdunu sevmek birer vazifedir. Şüphesiz vazifelerin her biri de pratik ahlakın konusunu oluşturmaktadır. Ancak vazife denen şeyin mahiyeti, neden vazifeyi yapmaya mecbur olduğumuz, bizi zorlayan şeyin ne olduğu gibi konular teorik ahlakın konusunu oluşturmaktadır. Görüldüğü üzere insanın günlük hayatta yaptığı bütün ahlaki fiiller hem teorik ahlakın hem de pratik ahlakın konusu olmaktadır<sup>169</sup>. Uygulamalı bir ahlak alanı olan iş ahlakı da hem teorik ahlak felsefesi ile hem günlük ahlaki değerlerle sıkı sıkıya ilişkilidir<sup>170</sup>. Bu durumda, günlük hayata paralel olarak, iş ahlakının da teorik (ahlak felsefesiyle, etikle) ve pratik ahlakla yakından ilgisi vardır.

Ahlak ilminin iki ana bölüme ayrılmasına benzer şekilde iş ahlakı da normatif ve betimleyici iş ahlakı olarak ikiye ayrılmaktadır. Normatif iş ahlakı, iş ahlakına uygun davranışların ne olması gerektiğini inceler ve iş ahlakı ilkelerinin belirlenmesi üzerinde durur. “Ne yapılmalı, ne yapılamamalı?” sorularına cevap arar. Normatif iş ahlakının temelini ahlaki sağduyudan yapılan çıkarsamalar oluşturur. Betimleyici iş ahlakı ise iş dünyasında var olan ahlaki sorunları ve bu konudaki tutum ve davranışları ortaya çıkarmayı odak noktasına koyar ve daha çok davranış bilimlerinin yöntemlerini kullanır. İş ahlakını teorik ahlak felsefesinden ayıran en önemli özellik toplumdaki mevcut değer yargılarıyla da ilgilenmesidir<sup>171</sup>.

Daha önce belirtildiği gibi “etik” kelimesinin Türkçe karşılığı “ahlak felsefesi” olmakla beraber ahlak kelimesi tek başına kullanıldığında da bu felsefe disiplininin adı olmaktadır. İngilizce “business ethics” teriminin Türkçede “iş etiği” yerine “iş ahlakı”

<sup>169</sup> Pazarlı, a.g.e. , s. 35-36

<sup>170</sup> Arslan, a.g.e. , s. 6

<sup>171</sup> Arslan, a.g.e. , s. 7

şeklinde kullanılması daha doğru olacaktır<sup>172</sup>. İş ahlakı kavramı yerine literatürde “şirket ahlakı”, “firma ahlakı”, “işletme ahlakı” gibi kavramların da kullanıldığı görülmektedir<sup>173</sup>. İş ahlakı yerine iş etiği terimini kullanmak yanlış değildir fakat bu durum bir kavram kargaşası yaratmakta ve bazı işlevsel sorunlara yol açmaktadır. Ahlak kelimesi hem cari ahlak kuralları hem de ahlak felsefesi anlamında dilimize yerleşmişken bu terim yerine etik teriminin kullanılması özellikle iş ahlakı alanında, toplumun büyük bir kesiminde herhangi bir çağrışım oluşturmayacaktır. “Etik olmayan iş uygulamaları” gibi bir ifade toplumun geniş kesimlerince anlaşılacağından beklenen toplumsal yaptırım da gerçekleşmeyecektir. Bu da ironik bir şekilde ahlaki duyarlılığı artırmak amacıyla ortaya çıkan bir disiplinin ahlaki duyarlılığı azaltmasıyla sonuçlanacaktır. İstenen toplumsal tepkiyi oluşturmak “iş ahlakı” teriminin kullanılmasıyla mümkün olacaktır<sup>174</sup>.

İş; para, kâr ve başarıdan ibaret değildir. “Gemisini kurtaran kaptan”, “yakalanmadığın sürece ne yaparsan yap”, “iş hayatında kazık atmayan var mı”, “dürüstlük kimi zengin etmiş ki” gibi yaklaşımların bütün iş dünyasına hâkim olduğu düşünülür. Ancak her işte olduğu gibi iş dünyasının da iyi ve kötü yanları vardır. İş ahlakı dürüstlük sorunu ile uğraşır. Mesela, kuru temizlemeciye bir takım elbise ve üç gömlek bıraktınız. Bunları almaya gittiğinizde tezgâhtar yanlışlık yapıyor ve sizden bir gömleğin parasını almıyor. Siz durumun farkına varıyorsunuz ama ona söylemiyorsunuz. İşte bu dürüst bir davranış değildir. İş ahlakı bütün ilişkilerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmak demektir, yapılan haksızlıklara karşı

---

<sup>172</sup> Arslan, a.g.e. , s. 6

<sup>173</sup> Aktan (2004), a.g.e. , s. 48

<sup>174</sup> Arslan, a.g.e. , s. 6

çıkmak demektir<sup>175</sup>. Kazanmak için her şeyi mubah görmek görünürde kazandıracak, ama ilelebet başarı sağlamayacaktır.

İş ahlakı konusunda sıklıkla karşılaşılan diğer bir durum ise işletmenin hukuka uygun davranması ve saygılı olması halinde iş ahlakına da uygun davranmış olacağı varsayımıdır. Oysa yasalara uygun davranmak iş ahlakı için yeterli bir koşul değildir<sup>176</sup>. Ahlaki kurallar, yasalara ek olarak, piyasanın düzgün bir şekilde çalışması için, toplumsal değer yargılarına uygun olarak geliştirilmiş kurallar bütünüdür<sup>177</sup>.

İş ahlakının konusunu bireysel ahlaaktan ziyade işletmelerdeki davranış ve amaçların ahlaki tarafları oluşturur. İş ahlakı sosyal grupların davranışlarını, politika ve prensiplerini, kararlarını belirlemekte onlara yol gösterir<sup>178</sup>. İş ahlakı iş hayatında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları konu alır. Bu sorunlar, çalışanlar arasında, çalışanlarla yöneticiler arasında, işletme ile rakipleri, tedarikçileri, çevresi arasında olabilir<sup>179</sup>.

İş ahlakının gündemdeki konuları arasında şunlar sayılabilir<sup>180</sup>:

- İnsan sağlığına zararlı maddelerin sanayide kullanılması, çalışanların sağlığını tehdit altına alması,
- İnsanlar ve hayvanlar üzerinde yapılan deneyler,
- Çevreyi kirleten ve canlıların sağlığını tehlikeye atan zehirli atıklar,
- Zehirli atıkların doğayı kirletmesi sonucu su kaynaklarının da kirlenmesi,
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili konular,
- Çocuk işçilerin varlığı,
- Cinsiyet farkına veya iş kollarına göre ücret adaletsizliği,

<sup>175</sup> McHugh, a.g.e., s. 12

<sup>176</sup> Arslan, a.g.e., s. 7

<sup>177</sup> Uzunçarşılı, Ü., Toprak, M., Ersun, O., (2000), Şirket Kültürü ve İş Prensipleri, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, s.36

<sup>178</sup> Özgener (2004), a.g.e., s. 52

<sup>179</sup> Arslan, a.g.e., s. 4

<sup>180</sup> Uzunçarşılı ve Diğ., a.g.e., 40-42

- Tepe yöneticileri ile çalışanların maaşları arasındaki astronomik farklar,
- Tekelciliğin önlenmesi,
- Tüketici sağlığının korunması ve tüketicilerin kandırılmasının önlenmesi,
- Buluşlara ilişkin patent hakkı,
- Reklamların gerçeği yansıtması,
- Tüketici güvenliğinin korunması,
- İnternet suçları,
- Posta ve internet yoluyla yapılan satışların güvenliği,
- Özel yaşamın gizliliğinin korunması,
- Aracılıktan kazanılan gelirlerin ahlaki temeli,
- Verginin tam olarak ödenmemesi,
- Şirket devirlerindeki ahlaki sorunlar,
- Ahlak değerlerine uygun yatırımlar yapılması: Yapılan yatırım (silah, sigara v.b. üretimler) toplum sağlığı için gerekli mi?
- Doğada yok olmayan ambalaj malzemeleri, plastikler ve çözülmeyen deterjanlar,
- Radyasyon kirliliği ve elektronik kirlenme,
- Ahlaksal ilkelere uymayan pazarlama yöntemleri,
- Terör örgütlerine parasal destek sağlama,
- Çalışanların mesai saatlerinden çalması, mesai saatlerinde başka işlerle meşgul olması,
- Çalışanların büro araç gereçlerini (telefon, internet v.b.) kişisel işlerinde kullanması, işletmenin araç gerecini çalması,
- Kişinin yasalara aykırı bir işte çalışarak gelir elde etmesi.

## 1.2- İş Ahlakı Kavramına Farklı Bakış Açıları

İş ahlakının kavramsal içeriği konusunda literatürde birbirinden farklı görüşlerin mevcut olduğu vurgulanmıştır. Bu konu ile ilgili yapılan sınıflandırma, bütün kavramsal yaklaşımları kapsayan ve bunların birbiri karşısındaki farklılıklarını irdeleyen bir sınıflandırma olmamasına rağmen genel bir sınıflandırmadır. Sınıflandırmaya konu olan üç yaklaşımın birbirinden farklı görüşleri bulunmaktadır. Ancak sınıflandırma bu yaklaşımların ortak temel varsayımları dikkate alınarak yapılmıştır. Sınıflandırmaya konu yaklaşımlar şu şekildedir<sup>181</sup>:

*Etik Olanı İktisadi Olanla Uzlaştıran Yaklaşım:* Bu yaklaşıma göre işletmelerin kazanç amaçlı faaliyetlerinin doğal ve toplumsal çevre düzenine olumsuz etkilere yol açmayacak şekilde sürdürülmesi gerektiği kabul edilir. Buna bağlı olarak da işletmelerin amaç sistemlerine ahlaki boyutun entegre edilmesi önerilmektedir. Ancak bu entegrasyonun gerekliliği yine işletmenin fayda-maliyet analizleri çerçevesinde açıklanmakta ve ekonomik motiflere dayandırılmaktadır. Böylece, iş ahlakının işletme çıkarlarından hareketle gerekçelendirilmesi bu yaklaşımın karakteristik özelliği olmaktadır.

*Etik Olana Öncelik Tanıyan Yaklaşım:* Bu fikrin öncülerinden olan Ulrich'e göre, klasik iktisadın işletmelerin önüne koyduğu en çok kazanç amacının yerini çok boyutlu yeni bir amaç sistemi almalıdır. Bu amaç sistemi de işletme rasyonelliği ile ahlaki boyutu birbiriyle uzlaştırmalıdır. Yine bu yazara göre iş ahlakı, bir yönetim enstrümanı veya tekniği seviyesine indirgenmemelidir. İş ahlakı kendinden beklenen toplumsal uzlaştırıcı görevi ancak ahlaki olan iktisadi olan karşısında öncelik kazandığı

---

<sup>181</sup> Schulze, a.g.e., s. 40-45



takdirde yerine getirebilir. Bu sebeple de iş ahlakının normatif temellerinin ekonomik motiflerden bağımsız olarak gerekçelendirilmesi zorunlu olmaktadır<sup>182</sup>.

*Pragmatik Yaklaşım:* Bireysel vicdanı öne çıkarma ve ahlaki açıdan alternatif hareket alanlarının tartışılması bu yaklaşımı karakterize etmektedir. A.B.D.' de işletme ahlakı yerine iş ahlakı (Business Ethics) kavramı kullanılmaktadır. Bu kavram altında geliştirilen görüşler de pragmatik yaklaşımın tipik örnekleridir. Örnek olaylar üzerinde yoğunlaşan bu gruptaki çalışmaların ağırlıklı konusu, yöneticilerin karşılaştıkları ahlak boyutlu günlük sorunlara çözümler üretmek olmuştur.

Bu yaklaşımın savunucularından olan McHugh iş ahlakını bütün ilişkilerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmak olarak tanımlamıştır. McHugh sosyal maliyetin önemli olduğunu, ekonomik kârların sadece özel kârlılık üzerine dayandırılmaması gerektiğini savunur. Ona göre ekonomik kararlar alınırken içinde bulunulan toplum ve daha geniş bir dünya üzerindeki, hatta hemen şimdi ölçülemeyecek olan diğer etkiler de göz önüne alınmalıdır<sup>183</sup>.

### **1.3- İş Ahlakı İle İlgili Mitler**

Carter McNamara'ya göre iş ahlakı hakkında çok sayıda efsane (mit) vardır. Bu efsanelerden bazıları ahlak kavramı ile ilgili genel karmaşıklıktan, bazıları ise dar ve basit ahlaki ikilemlerden kaynaklanmaktadır. McNamara'nın ortaya koymuş olduğu efsaneler aşağıda açıklanmıştır<sup>184</sup>:

*1. Efsane: İş ahlakı yönetimden çok dinin sorunudur:* Diane Kirrane, “Yönetim Değerleri: İş Ahlakına Sistemik Bir Yaklaşım” (Training and Development Journal, Kasım, 1990) isimli makalesinde insani değerleri ve maneviyatı değiştirmenin, değerleri

<sup>182</sup>P. Ulrich'ten Aktaran Schulze, a.g.e. , s. 43

<sup>183</sup> McHugh, a.g.e. , s. 12, 69

<sup>184</sup> Free Management Library, McNamara, C., 2 Şubat 2011, <http://www.managementhelp.org/ethics/ethxgde>

ve değerler arasındaki çatışmayı yönetmenin örgütsel ahlak programının amacı olmadığını ileri sürmüştür.

Ahlakın kaynağı konusunda bile birçok değişik görüşün bulunduğu bu tezin birinci bölümünde ifade edilmişti. Din, akıl veya toplum kaynaklı ahlaktan bahsedilmişti, üzerinde mutabakatın olmadığı bu konuda ahlakı sadece onun kaynaklarından birine bağlamak ve bu dar çerçevede kalmasını istemek doğru olmayacaktır.

*2. Efsane: Bizim çalışanlarımız ahlaklıdır bu sebeple de iş ahlakına ihtiyacımız yoktur:* Yöneticilerin iş yerinde karşılaştığı ahlaki ikilemlerin çoğu çok karmaşıktır. Wallece göre, farklı çıkarlar arasında önemli değer çatışmaları; haklılığı ispat edilebilir, eşit, gerçek alternatifler; paydaşlar ile ilgili önemli sonuçlar var olduğu müddetçe kayda değer ahlaki çatışmaların da var olabileceği bilinmelidir. Kirrane, iş ahlakı konusu gündeme geldiğinde insanların hızla, altın kuraldan, dürüstlükten ve nezaketten konuştuğundan bahseder. Ancak çoğu insan karmaşık ahlaki ikilemlerle tanıştığı zaman, etik prensipleri uygulamayı denediğinde, geniş bir “gri alan”ın var olduğunun farkına varır.

*3. Efsane: İş ahlakı filozofların, akademisyenlerin ve din adamlarının en iyi öncülük ettiği bir disiplindir:* Liderlerin ve yöneticilerin iş ahlakı literatürüne ve tartışmalarına katılmaması, iş ahlakının geçici bir heves veya manevra olduğuna, işleyen bir organizasyonun gerçekleri içinde günden güne azaldığına inanılmasına yol açmaktadır. Bu şekilde düşünenler iş ahlakının öncelikle karışık bir filozofik tartışma veya bir dini inanç olduğuna inanırlar. Ancak iş ahlakı bazı pratik araçlar içeren, programlı bir yönetim disiplini. Ahlaki yönetim programları da yönetimin diğer alanlarında olduğu gibi pratik uygulamalara sahiptir.

4. *Efsane: İş ahlaki lüzumsuzdur, yalnızca “iyilik yapmak”tan bahseder:* Çoğu insan, organizasyonların benimsediği ahlaki koda veya ahlaki değerler listesine tepki gösterir. Çünkü o değerler zaten herkesin doğal olarak benimsediği değerlerdir. Ancak organizasyondaki ahlaki kod değerleri, organizasyonun kendi önceliğidir ve iş yerindeki bazı ahlaki değerlere odaklanır. Mesela, insanların dürüst olması gerektiği açıktır. Ancak organizasyon iş yerinde devamlı hilekârlık durumuyla mücadele ediyorsa dürüstlüğe öncelik vermek yerinde olacaktır. Bu durumda dürüstlük organizasyonun ahlaki kodunda da yer almalıdır. Dikkate alınmalıdır ki, ahlaki kod toplumun ve organizasyonun ihtiyaçları ile değişen organik bir araçtır.

5. *Efsane: İş ahlaki iyilerin kötülere öğüt vermesiyle ilgili bir konudur:* Bazıları iş ahlakını sadece iyilerin kötülere yaptığı tavsiyelerden ibaret olarak görür. Hâlbuki yönetim konusunda deneyimli yöneticiler bilirler ki gerginlik ve karmaşıklık olduğunda “iyi insanlar” bile “kötü” eylemlere yönelebilmektedirler. Ancak gerginlik ve karmaşıklık ahlaki olmayan eylemleri haklı çıkarmaz. Bunlar sadece ahlaki olmayan eylemlerin sebepleridir. İşyerindeki ahlak yönetimi, çalışanların her durumda ahlaklı olmasını sağlamaya ve karmaşık ahlaki ikilemlerin üzerinde durmaya çalışır.

6. *Efsane: İş ahlaki işletmedeki yeni polis yetkilisidir:* İş ahlakı birçok kişi tarafından yönetim literatüründe önemi giderek artan popüler bir konu olarak görülmektedir. Hâlbuki iş ahlakı konusunda 2000 yıl önce bile yazıların yazılmış olduğu Cicero'nun bu konu ile ilgili “Nöbetçiler (On Duties)” adlı eserinde yazdıklarından da anlaşılmaktadır.

7. *Efsane: İş Ahlakı Yönetilemez:* Bazı yöneticiler değerlerin ve dolayısıyla iş ahlaki değerlerinin yönetilemeyeceğini düşünürler. Ancak bazı düşünürlere göre yönetimin kendisi zaten bir değerler sistemidir ve ahlaki kodlar da işletmelerde önemli

etkilere sahiptir. Gerçekte ahlak dolaylı olarak yönetilmektedir. Mesela işletmede yönetici veya lider konumunda olanların davranışları iş görenlerin kararları üzerinde güçlü bir ahlaki etkiye sahiptir. Kar maksimizasyonu, pazar payını genişletme, maliyetleri azaltma gibi stratejik öncelikler de ahlak üzerinde ciddi etkilere sahiptir. Toplumun zararını minimize eden, genel faydayı iyileştiren kanunlar, düzenlemeler ve kurallar davranışların ahlaka uygunluğunu büyük ölçüde etkilemektedir.

8. *Efsane: İş ahlakı ile sosyal sorumluluk aynı şeydir:* Sosyal sorumluluk kapsamlı bir iş ahlakı disiplininin yalnızca bir bölümünü oluşturur. Sosyal sorumluluk, ahlak kodları ve ahlaki ikilemleri çözmeye yönelik yaklaşımlar geliştirme, politika ve prosedürleri güncelleştirme gibi ahlak yönetimi açısından önemli olan konuları kapsamamaktadır.

9. *Efsane: İşletmemizin kanunlarla sorunu yok, o halde biz ahlaklı davranıyoruz:* Kanuni sınırlar içinde kalarak ahlaka uygun olmayan davranışlar sergilemek mümkündür. Üstlerinden bilgi saklamak, başkaları hakkında sürekli şikâyetler getirmek gibi davranışlar buna örnek olarak gösterilebilir. Hâlbuki kanun ihlalleri de sık sık farkına varmadan yapılan ahlaki olmayan davranışlar sebebiyle olmaktadır. Buna kurbağayı kaynatma vakası örnek gösterilebilir: Eğer bir kurbağayı sıcak suya koyarsanız kurbağa hemen zıplar ve kaçır. Ancak kurbağayı soğuk suya koyup suyu da yavaş yavaş ısıtırsanız, kurbağa ortamdaki olumsuz değişmeyi fark etmeyecek, sonunda su kaynayacak ve kurbağa haşlanacaktır. İşte iş ahlakında da buna benzer bir tutum izlemek uzun vadede, belki tamiri imkânsız sonuçlara yol açacaktır.

10. *Efsane: İşyerinde ahlak yönetiminin çok az pratik geçerliliği vardır:* Bu görüşü savunanlara hak vermek doğru olmaz. İşletmelerde ahlak yönetimi davranışlara rehberlik edecek değerleri ve bunların öncelik sırasını belirler. Ayrıca bu davranışların

yönetimi ile ilgili politikalar, prosedürler geliştirilmesini de sağlar. Ahlak ve değerleri yönetmek aynı zamanda, farklılıkların yönetimi, toplam kalite yönetimi, stratejik planlama gibi diğer yönetim uygulamaları içinde son derece önemlidir.

#### **1.4- İş Ahlakının Bütünselliği**

İş ahlakı konusunda reddedilmesi gereken önyargılardan biri, iş dünyasına ait özel bir ahlakın olduğu, buna da “iş ahlakı” denildiği şeklindeki yanlış kanıdır. İş ahlakı ve iş dünyasında karşılaşılan ahlaki sorunlar genel ahlaki sorunlardan ayrı bir yöntemle ele alınamazlar<sup>185</sup>. İş ahlakını ve ahlak, kesin çizgilerle birbirinden ayrılmaz. İş veya meslek ahlakını, işletmenin en önemli sermayesi olan insanın davranışlarından bağımsız düşünmek pek mümkün değildir. İşletme dışında ahlaka uygun davranış göstermeyen insanı, işletme içi davranışlarında da ahlak dairesine almak zor olacaktır. Bir organizasyonda çalışanların, yöneticilerin ahlaka bakışı, o organizasyonun ahlaki duruşunu etkileyen unsurlardan bir tanesidir. Dürüstlük, adalet, sözünde durmak gibi genel ahlak kuralı olarak kabul görmüş kurallar, iş ahlakının da temelleri arasındadır.

İşletme, ahlaki davranış açısından çalışanlarından ayrı düşünülmesi de hukuki olarak ayrı bir varlığı vardır. Bu da ahlaka aykırı davranıştan şirket çalışanın mı, şirketin mi sorumlu olacağı gibi bazı çelişkili durumları ortaya çıkarmaktadır.

Ahlaki vazifeler denildiğinde elbette ki akla ilk olarak kişiler gelmektedir. Gerçek anlamda şirketler kişi değildir. Ne var ki bazı açılardan, kişilere atfedilen fikir ve işlevler, kişilerden oluşan kurumlara da uygulanabilir. Organizasyonların bir takım hedefleri, değerleri ve stratejileri vardır. Kanunlar önünde tüzel kişiler olan şirketler, hukuki varlıklardır; dava edilebilir ve edebilirler. Toplum kanuna başvurarak şirket faaliyetlerine ahlaksal standartların uygulanmasını isteyebilir. Nitekim 1987 yılında

---

<sup>185</sup> Arslan, a.g.e., s. 4

P&O Ferrier şirketi, kapakları açık olarak limandan çıkan araba vapurunun batması sonucunda 193 kişinin boğularak ölmesine sebep olmuştu. Yaşanan bu facia ile ilgili olarak şirket cinayet suçu ile yargılandı. Dava sonucunda sadece sorumluluğu bulunan kişiler suçlandı ve hüküm giydi. Savcılık, şirketi tek tek ihmal fiillerinin toplamından ve cinayetten sorumlu hukuki bir varlık olarak suçladı. Ancak başarılı olamadı<sup>186</sup>. Hukuken ayrı bir kişilik olarak kabul edilen şirket, iş “ahlaka” geldiğinde ayrı bir kişilik olarak kabul edilmemiş ve sorumsuz davranışı nedeniyle sadece çalışanlar suçlanmıştır.

## 2-İş Ahlakı ve İlişkili Kavramlar

### 2.1- Çalışma Ahlakı

Literatürde iş ahlakı ile çalışma ahlakı birbirinden farklı anlamda kullanılmaktadır. İş ahlakı işletmelerin uyması gereken ahlaki ilke ve standartları ifade ederken, çalışma ahlakı bireyin ve toplumun refahı için çalışmanın gerekli ve önemli olduğu üzerinde durur. Çalışma ahlakına göre *çalışma*, bireyin yaşamını devam ettirebilmesi için bir zaruret olmaktan öte bireysel bir sorumluluk ahlakıdır<sup>187</sup>. Çalışma ahlakının önemi üzerinde duran düşünürlerin başında Konfüçyüs gelir. Ona göre mutluluğa ve refaha ulaşmanın yolu çalışmaktır. Konfüçyüs’ün *çalışmaya* bakışı onun şu sözüyle özetlenebilir: “Hiç erişemeyecekmışsin gibi veya yitirecekmışsin gibi çalış”<sup>188</sup>

Dinler de çalışma ahlakının üzerinde durmuştur. Hıristiyanlıkta çalışma ahlakı büyük önem taşımaktadır. Hatta literatürde çalışma ahlakı Hıristiyanlığın ona verdiği önem sebebiyle bazı düşünürler tarafından “Protestan ahlakı” olarak da adlandırılmaktadır<sup>189</sup>. Aslında üç semavi dinin kutsal metinlerinde de *çalışmaya* bakış

<sup>186</sup> McHugh, a.g.e., s. 40

<sup>187</sup> Aktan (2004), a.g.e., s. 40

<sup>188</sup> Aktan (2004), a.g.e., s. 22

<sup>189</sup> Aktan (2004), a.g.e., s. 40-41

açısı benzerlik göstermektedir. Ancak bu üç dinin *çalışmaya* bakışı bu eyleme yüklediği anlamlar bakımından farklılaşmaktadır. Yahudilik ve Hıristiyanlık başlangıçta *çalışmayı*, ilk günahın karşılığı bir ceza<sup>190</sup> olarak algılarken İslam Dini ise insanın kendini tamamlama fırsatı olarak algılamıştır<sup>191</sup>. Çalışmaya yüklenen anlamlar toplumlar açısından incelendiğinde, Türk toplumunun, batılı toplumlarda benimsenen Protestan çalışma ahlakından farklı olarak, “çalışma” eylemini yaşamın temel “amacı” değil, yaşamda daha önemli bir amaca ulaşmanın bir “aracı” olarak biçimlendirmektedir. Bununla birlikte belirtilen temel sınırlama çerçevesinde çalışma eyleminin “neyin” aracı olduğu konusunda farklı anlayışlar ortaya çıkmaktadır. Türk toplumunda çalışma eylemi, topluma hizmetin, aile geçindirmenin, yükselmenin ve hayta kalmanın bir aracı olarak dört farklı şekilde algılanmaktadır<sup>192</sup>.

Din ile sosyal-ekonomik değerler arasındaki ilişkiden söz edilmesi oldukça doğal bir durumdur. Aynı dünyalar olarak din ve iktisat aynı paralelde yol aldıkları müddetçe hiçbir mesele yoktur. Ancak şaşırtıcı durum “din” ve “kapitalist zihniyet” gibi birbirine zıt dünyaların bir araya getirilmesi olmuştur: Kapitalizmi, kapitale ve her türlü madde birikimine düşman bir çerçeveye (Protestanlığa) bağlamak! Max Weber’e göre ikisi de ortak bir noktada buluşmuştur<sup>193</sup>. Ona göre, kapitalizmin amacı en fazla karı sağlamaktır. Bu amaca götüren araç ise işin ve üretimin akılcı örgütlenmesi olan işletmelerdir. Bu, batı kapitalizminin tarihsel olarak temel özelliğini oluşturan kar isteğiyle, akılcı disiplinin birleşmesidir. Weber, kapitalizm ruhunun ortaya çıkışında

<sup>190</sup> İlk günah: Âdem Peygamber ve Karısının yasak meyveden yemesidir, cezası ise Hz. Âdem ve Havva’nın cennetten kovularak dünyaya gönderilmeleridir.

<sup>191</sup> Kapu, H., Aybars, M., ( Ocak 2009 ), Yahudi Hıristiyan ve İslam Geleneklerinde İş Ahlakına Bakış: Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23 (Sayı: 1), s. 73-94

<sup>192</sup> Özen, Ş., Çakar, M., Kalemci A. (2006, 25-27 Mayıs), Türkiye’de Çalışma Ahlakı: Bir Tipoloji Önerisi, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Erzurum, s. 4

<sup>193</sup> Ülgener, S.F. (2006b), Zihniyet ve Din İslam, Tasavvuf ve Çözülme Devri İktisat Ahlakı, İstanbul: Derin Yayınları, s. 8-11

dinsel inancın zorunlu bir etken olduğunu savunmuştur<sup>194</sup>. Ona göre sınırsız kazanma açlığı hiçbir şekilde kapitalizmle ve onun “ruh”u ile aynı şey değildir. Kapitalizm olsa olsa bu akıl dışı güdünün dizginlenmesi ile özdeş olabilir. Kapitalizm kazanç uğraşı ile de özdeştir ve hep yenilenen kazancın, verimliliğin peşindedir. Ekonomik sistemin kapitalist düzeni içinde verimliliğe ulaşmak için çalışmayan işletme batmaya mahkûmdur<sup>195</sup>.

Max Weber’in Protestan ahlak öğretisi, Kalvinizme dayanmaktadır. Kalvinizm’in özü de 1967’ de yayınlanan Westminster Bildirisinden öğrenilebilir<sup>196</sup>:

— Özgür irade üzerine; insan günahkârlık durumuna düşmekle, kurtuluşa ulaşmasını sağlayacak irade kabiliyetini de tümüyle yitirmiştir.

— Tanrının ebedi buyruğu üzerine; Tanrının buyruğuyla, O’nun şanı ortaya çıksın diye bazı insanlar ve meleklerle sonsuz hayat verilmiş ötekilere de sonsuz ölüm yazılmıştır. İnsanlığın hayat verilen bölümünü Tanrı dünyanın kurulmasından önce belirlemiştir. Tüm bunların hepsini kendi şanlı inayeti için yapmıştır. İnsanlığın geri kalan bölümünü Tanrı şanı için, öyle hoşuna gittiğinden, günahları sebebiyle gazaba çarptırılmış, şanlı adaletini göstermiştir.

— Etkin meslek; Tanrı hayat bahsettiği insanları, kabul edilme zamanı gelince çağırır... Onların taş yüreklerini alır, etten bir yürek verir, iradelerini yeniler ve her şeye kadir gücüyle onları iyinin yoluna sokar.

— İlahi takdir üzerine; Tanrı, adil bir yargıç gibi eski günahlarından dolayı körleştirdiği ve katılaştırdığı kötü ve tanrısız insanlardan sadece inayetini

<sup>194</sup> Şimşek, B., (1999a), Yöneticilerin Çalışanlara Karşı İş Etiğine Yönelik Değerlerinin Tespit ve Analizine İlişkin Bir Çalışma, Doktora Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, s. 59

<sup>195</sup> Weber, M. (2008), Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu (Çeviren: Zeynep Gürata), İstanbul: Ayraç Kitabevi, s. 15

<sup>196</sup> Weber, a.g.e., s. 85, 86



alıkoymakla kalmaz, onların ellerinde olan nimetlerini de alır ve onları günahlarına uygun bir yozluğa sokar: Onları kendi şehvetlerine teslim eder, dünyanın ayartılarına ve şeytanın gücüne bırakır.

Yeni Ahit'te<sup>197</sup> yoksulluk öğesinin vurgulanması da dikkat çekicidir. Zenginlik büyük tehlike oluşturur. Tahrikleri sınırsızdır; Tanrı zenginliğinin üstün önemi ile karşılaştırıldığında, zenginlik peşinde koşmak sadece anlamsız değil aynı zamanda ahlaki olarak da şüphe çekicidir. Dünyevi malların elde edilmesi peşindeki her uğraşı katı biçimde yargılanmıştır. Ahlaki olarak gerçekten itiraz edilecek şey, mülkiyetin sağladığı rahatlığın, zenginliğin, tembelliğe ve bedensel zevklere yol açması, hepsinden önemlisi de “kutsal” yaşamı elde etme uğraşından ayırmasıdır. İşte mülkiyet yalnızca bu rahatlık tehlikesini beraberinde getirdiği için şüpheyle karşılanmalıdır. Çünkü ebedi huzur öte dünyadadır. Tanrının kendi şanını artırma ile ilgili açıkça görülen dileğine, boş zaman ve zevk ile değil sadece *çalışma* ile hizmet edilir. Zamanı boşa harcama bütün günahlar içinde ilk ve en ağır olanıdır. Toplumsal yaşam içinde zaman kaybı, boş konuşma, lüks, sağlık için yeterli olanından fazla uyku -6, en fazla 8 saate kadar-, ahlaki açıdan mutlak olarak itiraz edilecek konulardır<sup>198</sup>.

Amprık çalışmalar Protestanların iktisadi hayata Katolikler den çok daha fazla katıldığını göstermektedir. Yine bugün için az gelişmiş dediğimiz ülkelerden hiçbirinin Protestan olmadığı rahatlıkla ifade edilebilir. O halde ortak çizgiden giderek iktisat ahlaki ve zihniyeti ile din ilişkisi üzerinde ortak sonuçlara varılamaz mı?<sup>199</sup> Weber'e göre Protestan ruhunun dışavurumları ile çağdaş kapitalist kültür arasında yakın bir akrabalık varsa, bu akrabalığı dinin iyi ya da kötü, az ya da çok materyalist “yaşam zevki”nde aramalıyız. Montesquieu Kanunların Ruhu Kitabında İngilizler için şöyle

<sup>197</sup> Yeni Ahit: Hıristiyanlıkta kutsal kabul edilen, aralarında İncil' in de bulunduğu kitaplardır.

<sup>198</sup> Weber, a.g.e., s. 135-136

<sup>199</sup> Ülgener (2006b), a.g.e., s. 13

der: “Bütün dünyadaki insanlar içinde İngilizler şu üç bakımdan en ileri durumdadırlar; dindarlıkta, ticarete ve özgürlükte.” İngilizlerin iş alanındaki üstünlükleri ve özgür politik kurumlara uyumları belki de Montesquieu’nun onlara atfettiği aşırı dindarlıkları ile ilişkilidir?<sup>200</sup>

İslam ahlakçıları ise Kur’an-ı Kerim’de ve hadis-i şeriflerde ekonomik faaliyetleri düzenleyen esaslı emirler bulunmasına rağmen bu konuları ayrı bir bölüm olarak incelememişler, bunları fıkıh ve hukuk alanına bırakmışlardır. Buna karşılık bu konuları ameli ahlak konuları içinde ve dağınık olarak ele almış, İslam’ın ekonomi nizamını bir bütün halinde gösterememişlerdir<sup>201</sup>. İslam dininde İslam’a uygun olarak yürütülen her *çalışma* bir tür cihat olarak görülmüş ve dolayısıyla da *çalışma* cihadın manevi ve dinî anlamından ayrı düşünülmemiştir. Geleneksel İslam’a göre *çalışmanın* ahlaki boyutunu anlayabilmek için, önce Arapçadaki “çalışma” kelimesinin ilahî hukukta kullanılan şekliyle “hareket” kelimesinden farklı olmadığı belirtilmelidir. Gerçekten de Arapça-İngilizce sözlükte, “çalışma”ya (work) karşılık amel ve sun’ kelimeleri, eş anlamlı olarak verilmektedir. Bu terimlerden ilki olan amel, “hareket”; ‘sun’ ise kelimenin sanat ve zanaatla ilgili anlamıyla, bir şey “yaratma” veya “üretme” demektir. Sin’a veya san’a kelimelerinin türetildiği sun’ kökü, şimdi kelimenin modern anlamında endüstri (sanayi) anlamında kullanılmaktadır. İnsanlar çevrelerindeki dünyaya ilişkin iki tür işlev yerine getirirler. Ya o dünya üzerinde veya içinde hareket ederler ya da o dünyadan aldıkları nesne ve maddeleri yeniden biçimleyerek bir şeyler üretirler. İlahî hukuk tüm insani edimler ağını kapsadığı için, İslam’ın *çalışma* ahlakı ilkesel olarak hem amel hem de sun’ kategorilerine uygulanır<sup>202</sup>.

<sup>200</sup> Weber, a.g.e, s. 39

<sup>201</sup> Pazarlı, a.g.e. , s. 324

<sup>202</sup> Nasr, S. H., (Mayıs 2009), İslami Çalışma Ahlakı, İş Ahlakı Dergisi (Turkish Journal of Business Ethics), Cilt:2 ( Sayı:3), s. 143-151

Rice (1999), “İslami etik ve işletme için uygulamaları” çalışmasında, serbest piyasa ekonomisiyle İslami dünya görüşünü karşılaştırmış ve İslam, iş ahlakına ilişkin “ahlak filtresi” kavramını ortaya koymuştur. Buna göre İslami iş ahlakı, gerçek ihtiyaçlara odaklanma, malların öncelikli olarak üretimi ve fiyatlandırılmasında adalet, toplumun normal standartlarının üstünde lüks ve aşırı tüketime izin verilmemesi vb. konuları kapsamaktadır. İslam bu ilkeleri birbiriyle ilişkili üç temel kavrama dayandırmaktadır: Birlik, adalet, emanetçilik.

**Birlik (Tevhit):** İslami iş ahlakının temeli kişinin Tanrı’yla olan ilişkilerine uzanır. Birlik kavramı paranın iki yüzü ile açıklanabilir. Bir yüzü Tanrı’nın evrenin tek yaratıcısı olduğunu simgelerken, diğer yüzü herkesin birbiriyle eşit ve kardeş olduğunu vurgulamaktadır. Birlik kavramını çalışma hayatına yansımaları ise fırsat ve çabalarda işbirliği ve eşitlik olarak anlam bulur.

**Adalet:** İslam kesin bir biçimde, eşitsizlik, adaletsizlik, sömürü ve baskının bütün izlerini yok etmek amacındadır.

**Emanetçilik:** İslam dinine göre insanlar yeryüzünde Tanrı’nın emanetçileri olarak görülürler. Tanrı’nın adına hareket ederler. Maddi zenginlik arzu edilebilir bir amaç olarak görülse de tek başına yeterli değildir. Çalışma hayatının motive edici temel unsuru, *çalışmanın* ibadet olarak kabul edilmesi varsayımdır. Lüks yaşam ve gösterişe karşı hoşgörülü olmak bile yasaklanmıştır. Hiç kimse Tanrı tarafından verilen kaynakları boşa harcama ve yok etme yetkisine sahip değildir. Özellikle çevreci yaklaşımlar açısından bu ilke dikkat çekicidir. Yahudi ve Hıristiyan inanç sistemlerinde de bu ilkeye benzeyen ilkeler mevcuttur<sup>203</sup>.

---

<sup>203</sup> Gillian Rice’dan Aktaran: Kapu (2009), H., Aybars, M., a.g.e. , s. 85-86

İslam'ın çalışma ahlakının temelini, tüm insan edimlerinin kaçınılmaz manevi karakteri ve kişinin, edimlerinden ötürü yalnızca işçiye veya işverene karşı değil, işin kendisine karşı da taşıdığı sorumluluk oluşturur. Ve bu da “eyleyenin”, yani işçinin, işini elinden geldiğince mükemmel yapması demektir. Çalışmadaki sorumluluk, her şeyin ötesinde ve her şeyden önce, insanın bütün işlediklerini gören Allah'a karşı olmalıdır. Allah'a karşı bu sorumluluk duygusu ve sırf iktisadi maksatlarla çalışmaktan kaçınma, öte dünyaya da kapı aralamakta ve bireyi insan-ı kâmil katına yükseltmektedir. Musevi-Hıristiyan geleneklerinde olduğu gibi İslam'da da insan, kıyamet gününde eylemlerinin manevi sonuçlarından sorumlu tutulacaktır. İslam'ın tevhidî bakış açısı kutsal- kutsal olmayan ayrımını, hatta dinî eylemler-dünyevi eylemler gibi bir ayrımı reddeder; dolayısıyla ibadet ile çalışma arasında da bir ayrım söz konusu değildir. Müslümanın Allah korkusu ve O'na karşı duyduğu sorumluluk nasıl ibadet ise genel anlamıyla çalışma da bir ibadettir<sup>204</sup>. İslam da önemli olan haramdan kaçınmaktır. Hiçbir müslüman iktisadın dışına çıkamaz. İnsan ihtiyaçları, iktisatla sıkı sıkıya bağlı olduğu gibi, ihtiyaçları helalinden temin etmek de İslam'a göre önemli ve sürekli bir ibadettir<sup>205</sup>.

Ayrıca İslam inancının temel kaynağı olan Kuran'daki başka bir ayette “Allah'ın göklerde ve yerdeki (nice varlık ve imkânları) sizin emrinize âmâde kıldığını, nimetlerini açık ve gizli olarak size bolca ihsan ettiğini görmediniz mi? (Lokman, 20)” ifadesiyle dünya, cennetten sınava tabi tutulmak üzere ayrılmış olan insanın hizmetine sunulmuş olmaktadır. Fakat insandan beklenen, yaptığı işlerde Allah'tan gelen ruhsal bağa uygun davranarak sorumluluk içinde davranması olmaktadır. Ancak bu sorumluluk çalışmayı bireysel ve sosyal ihtiyaçlarla sınırlandırmıştır. Bu nedenle

<sup>204</sup> Nasr, a.g.e. , s. 144

<sup>205</sup> Hekimoğlu, İ. (1992), Müslüman ve Para, İstanbul: Timaş Yayınları, s. 14

İslam'da "çalışmak" Weber'in Protestan ahlakında varsayıldığı gibi bir amaç değil, bireyin ihtiyaçlarını karşılaması için bir araç olarak görülmüştür. İslam'a göre insan, Allah'a ve O'nun yarattıklarına karşı sorumlu kabul edildiği için çalışmanın sosyal hayatla denge içinde olması sağlanmıştır<sup>206</sup>. İslami çalışma ahlakının ele alınması gereken ilk unsuru, kişinin kendisini ve ailesini geçindirmek için yaptığı her işin Allah katında vacip ibadetler kadar değerli olduğu şeklindeki şer'i hükümdür. Her kişi, kendisini, aile fertlerini, kadınları ve yaşlı ve muhtaç insanları geçindirmek için çalışmak zorundadır. Ancak İslam, Protestanlığın bazı çeşitlerinde olduğu gibi, çalışmak için çalışmayı erdem olarak kabul etmez. İslami bakış açısı, insanın ihtiyaçlarını ve bireyin kendi içinde ve sosyal hayatında kurması gereken dengeyi gözeterek çalışmasını bir fazilet sayar<sup>207</sup>.

İslam'ın zenginlik ve fakirliğe bakışı da dengelidir. İslam peygamberi Hz. Muhammed bir kimseyi acınacak bir halde yokluk içinde görür, o kimseye bunun sebebini sorduğunda şu cevabı alır: –Ey Allah'ın Resulü ben hiç de fakir değilim, yalnız servetimi kendim için değil fakirler için harcıyorum. Buna karşılık Hz. Muhammed şu cevabı verir: –Hayır, Allah kullarına ihsan ettiği nimetleri onların üzerinde görmek ister. Bunun yanında İslam dünyaya tapmayı, tamahkârlık ve ihtirası yasaklamış, fakirlere yardım etmeyi de yapılması zorunlu bir ibadet olarak (zekât) emretmiştir. Birbirine karşıt gibi görünen bu durumlar arasında akıl ve vicdan yolu ile bir denge kurmak ve en hayırlı yolu seçmek İslam ahlakının bu konudaki temel görüşüdür<sup>208</sup>.

İslam'da ekonominin ve iş ahlakının yeri şu genel kurallarla özetlenebilir<sup>209</sup>:

<sup>206</sup> Kapu (2009), H., Aybars, M., a.g.e. , s. 73-94

<sup>207</sup> Nasr, a.g.e., s. 146

<sup>208</sup> Pazarlı, a.g.e. , s. 326

<sup>209</sup> Pazarlı, a.g.e., s. 325-330

—“Kişinin nasibinin ameli kadar” olduğuna inanılır. İnsanın kazanç ve servetteki payı ameli kadardır. İslam’da çalışmadan asalak yaşamak yoktur, her çeşit hazır yiyicilik, hileli kazanç günah sayılmıştır.

— İslam toplumlarında herkesin üretim, tüketim ve değişim alanlarında dürüst ve namusuyla çalışması ve kazanması gerekir. Tembellik ve israfın yeri yoktur. Yapılan çalışmalar verimli ve topluma yararlı işler olmalıdır. Birey ve toplum yararları birlikte yürütülmelidir.

— Ekonomide çeşitli iş kolları arasında dayanışma ve yardımlaşma olmalıdır. Ekonomik rekabet meşru sınırlar içerisinde kalmalı, düşmanlık ve çatışmaya yol açmamalıdır.

— Dünyada iyi yaşamak kötü görülmemelidir. Hiç ölmeyecekmiş gibi dünya için, yarın ölecekmiş gibi ahiret için çalışmak gereklidir. İslam yalnızca öteki dünyayı düşünen, dünyayı kötü gören bir din değildir. Kur’an-ı Kerim’de “Allah’ın sana verdiği şeylerde ahret yurdunu da gözet, dünyadaki payını da unutma. Allah’ın sana yaptığı iyilik gibi sende iyilik yap, yeryüzünde bozgunculuk isteme. Doğrusu Allah bozguncuları sevmez (Kasas-77).” denilmektedir. Yine başka bir ayette dünya-ahiret dengesi şöyle ifade edilmektedir: “O insanlardan bazıları ey Rabbimiz, bize nasibimizi dünyada ver derler ki onların ahiretten nasipleri yoktur. Kimi de ey Rabbimiz, bize dünyada da iyi hal, ahirette de iyi hal ver ve bizi ateş azabından koru derler, iste onların kazandıkları sevaptan nasipleri vardır (Bakara Suresi).”

— Kur’an “Ölçü ve tartıyı doğru yapın (Enam, 152).”demektedir. Meslek sahibi insanların mesleki vicdanları sağlam olmalıdır. Meslek sahibi kişi,

mesleğinde namuslu ve doğru çalışmalı, her çeşit hile ve kötülükten uzak kalmalıdır.

Yahudilikte ise ahlakın kaynağı Tanrının iradesindedir ve en az din kadar ahlak da Tanrı ile ilişkilendirilmiştir. Tanrı kendi yarattıklarından, birbirlerine iyi muamele etmelerini talep etmektedir. Çünkü Yahudi anlayışına göre insan Tanrı-benzer (image of God) bir varlık olarak yaratılmıştır. Dolayısıyla herhangi bir birey, mükemmelliğin en üst seviyesine ulaşması ya da kendini gerçekleştirmesi ancak Tanrı'ya benzeyerek başarabilir. Mükemmelliğin ancak Tanrıya benzeyerek başarılacağı fikri Kitab-ı Mukaddes'in en önemli ahlaki doktrinidir. Yahudiliğin ahlaki öğretisi de Tanrı-benzer yaratılıştan dolayı başkalarına saygı üzerine kurulmuştur. Günümüzde bu bakış açısı “Sana nasıl davranılmasını istiyorsan, başkalarına da öyle davran.” şeklindeki evrensel ahlak ilkesi (Altın Kural) olarak kabul edilmektedir<sup>210</sup>. Burada Tanrı-benzer yaratılışla ilgili olarak Aristo'nun, insan hayatında istenilen şeyin mutlak iyilik (salt iyilik) olduğu şeklindeki açıklamasından dolayı Eflatun'a serzenişi akla gelmektedir. Aristo der ki; “Bir marangozun sanat yapabilmek için iyinin kendisini seyretmesi neye yarar?” Ancak şüphesiz ahlakın son hüküm kuralı olarak Eflatun'un “Cenab-ı Hakkı taklit ediniz” sözü de buna mukabil söylenebilir. Fakat bu taklidi sınırlamak ve onu yapılabilir kılmak gerekir; insan ilahi bir olgunluğu yapabilmekten aciz olduğundan, kendisi için mümkün olan insani olgunluğu yaparak ilahi eserle yetinmelidir<sup>211</sup>.

## 2.2- Meslek Ahlakı

Meslek, belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan,

<sup>210</sup> Kapu (2009), H., Aybars, M., a.g.e. , s. 78-79

<sup>211</sup> Bertrand, a.g.e., s.121

kuralları belirlenmiş iş olarak tanımlanmaktadır<sup>212</sup>. Meslek ahlakı, iş ve çalışma ahlakının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Bir meslek sahibi olmak sosyolojik olarak çeşitli sonuçlar doğurur. Tanınmış bir meslek sahibi olmak kişiye prestij, ayrıcalık, sosyal, ekonomik, yasal, politik üstünlükler sağlayabilir. Klasik olarak meslek denildiğinde genellikle hukuk, tıp, ilahiyat ve akademisyenlik kastedilmektedir. Bununla birlikte bir işin meslek sayılabilmesi için aşağıdaki şartları taşıması gerekir<sup>213</sup>:

— Mesleklerin entelektüel bir boyutu vardır ve belli bir akademik eğitim süresini gerektirirler.

— Mesleğin mensuplarının amacı birinci olarak kendilerine ihtiyaç duyanlara hizmet etmektir. Topluma hizmet etmek meslek olmanın esasını teşkil eder.

— Bir işin meslek sayılabilmesi için mesleğin bütün mensuplarının yer aldığı organize bir meslek örgütünün varlığı gereklidir.

— Bir mesleğin toplumdan sağladığı avantajlarla toplumun o meslekten sağladığı avantajlar meslek ile toplum arasında bir sosyal sözleşmenin varlığına işaret eder. Bu sözleşme meslek sahiplerinin topluma karşı özel bir ahlaki sorumluluklarının olduğunu gösterir.

Meslek ahlakı belirli bir meslek grubunun, belirli bir mesleğe ilişkin olarak oluşturdukları ve korudukları, meslek üyelerine emreden, onları belirli bir şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerini sınırlayan, yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan, meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkeler bütünüdür<sup>214</sup>. Mesleklerin ahlaki gayesi insanlara o yolda daha faydalı olmaktır. Bu gayeye ulaşabilmek için de her meslek dalı kendi içinde bir

<sup>212</sup> Meslek, (2011), Büyük Türkçe Sözlük, 01 Mart 2010, <http://tdkterim.gov.tr/bts/>

<sup>213</sup> Arslan, a.g.e. , s.79-80

<sup>214</sup> Aydın, a.g.e., s. 4



ahlak düzeni oluşturmaya çalışır ki işte buna meslek ahlakı denir<sup>215</sup>. Meslek ahlakının temelindeki fikir meslek mensuplarının mesleklerini icra etmek suretiyle kendilerine ihtiyaç duyanlara hizmet ederek kamu yararına çalışmalarınıdır. Yani mesleğin icrasından kaynaklanan maaş, gelir, güç, statü gibi kişisel faydalar meslek mensubu için ikinci planda gelmelidir. Bir örnek vermek gerekirse; bir doktor para kazanmak için hasta bakmaz, ancak hastalarına baktığı için para kazanır. Bir meslek sahibi olmak iş adamlığı veya işçilikten farklıdır. Çünkü bunların ikisi de temel amaçlarının kar veya ücret olduğunu ifade etmektedirler<sup>216</sup>.

Meslek ahlakı ilkeleri mesleklere ve örgütlere göre farklılık gösterebilir. Bir meslekle ilgili uygulama standartlarını ortaya koyan bu ilkeler ya var olan bir uygulamayı tarif eder ya da yeni bir uygulamayı gösterirler<sup>217</sup>. Durkheim'e göre meslek ahlakını teşkil eden kurallar birbirinden farklılık göstermektedirler. Mesela profesörün bir takım vazifeleri vardır ki bunlar bir tüccarınki ile aynı değildir. Fabrika sahibinin askerden, askerin de din görevlisinden büsbütün farklı vazifeleri vardır. Böylece birbirinden farklı ne kadar meslek varsa o kadar da ahlak olacaktır. Meslek ahlakını teşkil eden kurallar birbirinden farklı olmakla kalmaz. Aralarında gerçekten zıtlık olan ahlaklar da bulunabilir. Bir bilginin vazifesi düşüncesinin tenkit gücünü geliştirmek, serbest düşünceli olmaya emek sarf etmektir. Bir din görevlisi veya bir askerin vazifesi ise bunun tam tersidir. Onlar için yerine göre körü körüne itaat etmek mecburi olabilir. Doktor bazen yalan söylemek veya bildiği hakikati gizlemek zorundadır. Bir başka meslekte ise bunun tam tersi vazifeler olabilir<sup>218</sup>.

---

<sup>215</sup> Torlak, a.g.e., s. 93

<sup>216</sup> Arslan, a.g.e., s. 80

<sup>217</sup> Arslan, a.g.e., s. 82

<sup>218</sup> Durkheim, a.g.e., s.8

Meslek ahlakı ilkeleri yazılı olmak zorunda değildir ancak bunların yazılı olması aktarılmasını ve öğrenilmesini kolaylaştırır. Mesela Hipokrat yemini yazılı bir meslek ahlakı ilkesidir. Meslek ahlakı ilkeleri çoğu kez hukuk kuralları gibi cezai yaptırımlara sahip değildir daha çok meslek mensuplarının vicdanlarına seslenir. Ancak bazı meslek ahlakı ilkelerinin ihlali durumunda meslekten men gibi cezaların söz konusu olması mümkündür<sup>219</sup>. Bir mesleğin ahlakı hukuki düzenlemelerle desteklenebilir. Özellikle devlete bağlı ordu ve adalet gibi kurumların örgütlenmiş, kendilerine ait yasa, tüzük, yönetmelikleri oluşturulmuş ve bunlara uyulması disipline dayandırılmış bir ahlakları bulunmaktadır. Bu mesleklerin görev alanları ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiş olmasına rağmen haysiyet divanı, disiplin kurulları, etik kurulları gibi çeşitli organlar aracılığıyla da denetlenebilmektedir<sup>220</sup>. Meslek ahlakını tesis etmek için dışsal yaptırıma yani ahlak alanında zorlayıcı hukuk kurallarına gerek duyulabilir, hukuk insanların yanlış eylemlerden uzak durmasını sağlayabilir. Bu anlamda da devletin tüm meslek alanlarında düzenleyici ahlak kuralları ve standartlarını oluşturması gerekir. Ancak meslek ahlakı sadece dışsal yaptırımla tesis edilemez, meslekleri icra edenlerin ve meslek kurumlarının içsel bir yaptırımla hareket etmeleri gerekir. Vicdan insanları ahlaki davranmaya sevk eden en güçlü içsel yaptırımdır<sup>221</sup>.

Meslek ahlakı ilkeleri doğrudan ahlak felsefesiyle ilgili değildir. Aynı zamanda genel ahlak kurallarını değil ahlaki bilimsel ilkeleri göstermektedirler ve mutlak değil görelidirler. Ama meslek ahlakı ilkeleri yine de ahlaka ilişkin ilkelere ve bu ilkeler genel ahlakın sınırları içinde kalmak durumundadır. Ancak bir meslek ahlakı ilkesi çoğu

---

<sup>219</sup> Arslan, a.g.e., s. 82

<sup>220</sup> Gündüz, M. (2005), Meslek ve Ahlak: Öğretmenlik Mesleğinin Ahlakı Olabilir mi?, Eğitim Araştırmaları Dergisi, Cilt: 21, s. 141

<sup>221</sup> Aktan (2004), a.g.e., s. 76

kez sıradan ahlak kurallarından daha yüksek bir ideali göstermelidir<sup>222</sup>. Durkheim'e göre, bu ahlakın ayırt edici özelliği, kamu vicdanının ona gösterdiği ilgisizliktir. Bozulması kamuoyu tarafından bu kadar ilgisizlikle karşılanan başka ahlak kaidesi yok gibidir. Bazı meslek vazifelerini yerine getirmekte işlenilen kusurlar, meslek muhitinin dışında pek belirsiz bir ayıplama konusu olur. Bu hatalar bağışlanır, hafif kabahatler olarak görülür. Mesela üstleri veya bağlı olduğu özel mahkemeler tarafından bir memur aleyhine verilen disiplin cezası, suçta genel ahlaka bir aykırılık bulunmadığı müddetçe suçlunun şerefini ağırca lekelemez. Dürüst olmayan, ahlak kaidelerine riayet etmeyen bir muhasebeci, vazifesini yerine getirmekte tembellik gösteren bir memur, mensup olduğu meslekte suçlu muamelesi gördüğü halde, toplum nazarında suçlu görülmezler<sup>223</sup>.

Meslek ahlakı kamu vicdanını ilgilendirmez, çünkü cemiyetin bütün uzuvları arasında ortak değildir, başka bir tabirle kamu vicdanının dışındadır. Herkesin görmediği görevleri düzenler, onun için herkes bu görevlerin ne olduğunu, ne olması gerektiğini, bu görevleri ifa edenlerin münasebetlerinin ne olması gerektiğini bilemez. Bundan dolayı bu tür suçlar, kamu duygusunu pek zayıf bir tarzda incitir. Bir ahlak her zaman bir grubun eseridir. Bu ahlak, bu grup onu koruduğu müddetçe yürürlükte olabilir. Meslek ahlakı da her ahlak gibi bu şarta uymak zorundadır. Cemiyetin bütünü bu ilkeler ile ilgilenmiyorsa o halde cemiyet içinde meslek ahlakını teşkil edecek, bu ahlakın yürürlüğüne nezaret edecek özel bir takım grupların bulunmasına ihtiyaç vardır. Mesleklerin icra ettikleri vazifelere göre birbirlerinden ayrılmaları çok şekilli bir ahlakın doğmasına sebep olmuştur. Bu halde her meslek ahlakı bir grubun eseri

---

<sup>222</sup> Arslan, a.g.e., s. 82-83

<sup>223</sup> Durkheim, a.g.e., s.10

olduğuna göre grup ne ise ahlakı da o olmaktadır<sup>224</sup>. Meslek ahlakı ilkeleri kişiler tarafından değil bir meslek rgt tarafından ortaya koyulan ilkelerdir. Bu ilkeler tüm meslek mensupları tarafından bilinmelidir. Gönüllü olarak bir mesleğin mensubu olan kişi bir sözleşme ya da yemin söz konusu olmasa da o mesleğin ahlaki ilkelerine uymak zorundadır<sup>225</sup>. Her mesleğin icra ettiği vazifenin teferruatını düzenleyen ve gerektiği yerde kendini saydırmamasını bilen yerleşmiş bir disiplin olmalıdır<sup>226</sup>.

Ancak Durkheim yukarıdaki şartların icaplarını yerine getirmeyen, yani meslek ahlakı ilkeleri olmayan bir takım meslekler olduğunu söyler ki onlar, ticaret, sanayi ve iktisat meslekleridir. O devirde, mesela, aynı sanayiye mensup iş adamlarından oluşan bir iş adamları cemiyeti yoktur. Bu mesleğin birliğini sağlayan, bu meslek için ilkeler koyan ve bu ilkelere uyulmasını sağlayan ve mesleğin bütün organlarının üzerinde bir teşkilat yoktur. Mevcut olanlar da pek basit ve iptidaidir. O halde iktisadi mesleklerin bu teşkilatsızlığında gelecek için bir tohum görebiliriz<sup>227</sup>. Durkheim bu eseri 1900’de ders olarak kaleme almış, ancak eser 1937’de yayımlanmıştır<sup>228</sup>. Aradan geçen 80 yıldan sonra bugünün ticaret ve sanayi odalarının, belki bir ölçüde Durkheim’in işaret ettiği tohumdan gelişmiş kurumlar olduğu söylenebilir. Ancak onun bu düşüncesi kastettiği şekliyle, günümüzde bile iktisadi hayatta intizamlı bir iş ahlakı tesisine belki de dnşememiştir. Durkheim iktisadi ve ticari alanda faaliyet gösteren mesleklerin de meslek ahlakı hatta iş ahlakı kapsamına girmesi gerektiğini işaret etmiş olabilir çünkü ona göre “hiçbir içtimai müessese bir ahlak disiplini olmadan yaşayamaz ve ahlak disiplininin olmadığı durumda da devreye birbirleriyle çarpışan fert iştiharları girer<sup>229</sup>”.

---

<sup>224</sup> Durkheim, a.g.e., s. 12

<sup>225</sup> Arslan, a.g.e., s. 82-83

<sup>226</sup> Durkheim, a.g.e., s. 14

<sup>227</sup> Durkheim, a.g.e., s. 15

<sup>228</sup> Durkheim, a.g.e., s. VII

<sup>229</sup> Durkheim, a.g.e., s. 17

Mesleklerin ahlak kuralları var, ancak ekonomik sistemin, bütün işleyişin ve iş hayatının ahlak kuralları yok! Bu noktada da fertlerin ve onlara göre şekil almış kuralların sahnede olduğunu söylemek zor olmasa gerek. Durkhemin bu görüşleri “meslek ahlakından” iş ahlakına” geçişi temsil ediyor olabilir. Peki, neden meslek ahlakından iş ahlakına geçiş? Her biri zaten iktisadi hayatta faaliyet gösteren meslek erbapları neden iktisadi hayatın tamamını ahlaki bir çerçeveye sokamamaktadır? O halde birçok küçük çarktan oluşan iktisadi hayat, çarkların her birinin ayrı ayrı ahlaklı olmasıyla ahlaklanamamaktadır. Bunun için daha belirli, çerçeveli kurallar gerekmektedir, “meslek ahlakı”ndan ziyade daha geniş bir alanı aydınlatan “iş ahlakı” kurallarının ihtiyacı hissedilmektedir.

### **2.3- Yönetmel Ahlak / Liderlik Ahlakı**

Yönetmel ahlak, yönetmel kararlar verilirken tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayalı olmayı; bireylerin varlık ve bütünlüğüne saygıyı; herkes için en iyi olacak eylemlerin seçilmesini ve eylemlerde adalet, dürüstlük, sorumluluk, açıklık, demokrasi, hoşgörü gibi evrensel değerleri temel almayı sağlayan, yöneticilerin eylemlerinde yol gösterici olan davranış ilkeleridir<sup>230</sup>.

Günümüzde organizasyonların sınırları genişlemekte, iş çevresi her geçen gün daha karmaşık ve değişken hale gelmektedir. Bu denli geniş, karmaşık ve değişken bir çevrede ise ahlak sorunu en sık karşılaşılan olaylardan biri olmuştur. Küresel bir ekonomide etkin bir yönetim, temelinde ahlak olan bir yönetim haline gelmiş ve ahlaki temel zor rekabet şartlarında ayakta durmak için bir köşe taşı olmuştur<sup>231</sup>. Yönetim sürecine odaklanıldığında ise yaşanan toplumsal ve mesleki değişmeler yöneticileri

<sup>230</sup> Aydın, a.g.e., s. 4

<sup>231</sup> Kök Bayrak, S., (2006), Organizasyonel Kurumsallaşmada Bir Değer Boyutu: İş Ahlakının Kurumsallaşması, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 8 (Sayı: 1), s. 59

sürekli olarak ahlaki sorunlarla yüz yüze getirmiştir. Bu çerçeve içinde yönetsel ahlak üç bölümde ele alınabilir<sup>232</sup>:

*Kişisel uygulamalar ve ahlaki sorunlar:* Ahlaki sorunlar yöneticilerin yasadışı olup kişisel doyum veya kazancıyla sonuçlanan ahlaki seçimlerden kaynaklanabilir: Kaynakların yanlış kullanımı, taciz, bazı çıkar çatışmaları gibi.

*Mesleki eylemler:* Ahlaki sorunlar yöneticilerin mesleki konularla ilgili olarak yaptığı ahlaki seçimlerden kaynaklanabilir: Adam kayırma, sorun çımasını önlemek için ilgili tarafların baskılarına boyun eğme, işgörenlerin haksız sebeplerle işten atılmaları gibi.

*Günlük yönetim işleri:* Ahlaki sorunlar yöneticilerin günlük yönetim işlerinde yaptığı ahlaki seçimlerden de kaynaklanabilir: Gücün adil bir şekilde kullanımı, organizasyonun ve işgörenlerin şekillendirilmesi, uygulanan seçimlerin haklılığının yargılanabilmesi gibi.

Yöneticiler işletmede hem temsilci hem de örnek konumundadırlar. Yöneticilerin kültürleri, değerleri, davranışları hususunda çalışanlara yol göstericidirler. Öncelikle yöneticilerin iş ahlakına uygun olmayan davranışları belirlemesi gerekir. Bu standartların organizasyon içinde benimsenmesi büyük ölçüde üst yönetimin sorumluluğundadır<sup>233</sup>. Yapılan bir araştırmada kişilere ahlaka aykırı karar almalarının sebebi sorulduğunda “üstlerin davranışları” birinci sırada yer almıştır. Bu sebebi sırasıyla şunlar takip etmektedir: Aynı düzeydeki diğer çalışanların davranışları, sanayinin ahlak yapısı, toplumun ahlak yapısı, şirket politikası, şahsi maddi, gereksinimler<sup>234</sup>;

<sup>232</sup> Uzunçarşılı ve Diğ., a.g.e., s. 35

<sup>233</sup> Kirel, a.g.e., s. 61

<sup>234</sup> McHugh, a.g.e., s. 46

Ahlaka aykırı karar almanızın sebebi nedir?*	1982’de Yapılan Araştırma	1977’de Yapılan Araştırma
Üstlerin davranışları	1	1
Aynı düzeydeki diğer çalışanların davranışları?	2	4
Sanayinin ahlak yapısı	3	3
Toplumun ahlak yapısı	4	5
Şirket politikası	5	2
Şahsi maddi gereksinimler	6	6

\*Harvard Business Review okuyucularına sorulmuştur.

Yönetim süreci devamlı olarak başkalarını yakından ilgilendiren ve onları etkileyen kararlar almayı gerektirir. Bu süreç içinde bazı işlevlerin yerine getirilmesinde sorunlarla karşılaşılabilir. İşte bu sorunların çözümünde bazı genel kuralların davranışlara rehber olmasını zorunlu kılar. İşgörenlerin davranışlarına yön veren ve iyi-kötü, doğru-yanlış ayrımının kişiye göre değil evrensel kabul gören ölçüler esas alınarak belirlenmesinde ahlaki ilkeler önemli bir yer tutmaktadır<sup>235</sup>. Ancak yönetim sürecinde davranışları rehber olarak kabul edilen ve başkalarını etkileyici kararlar alan tek kişi yönetici değildir. Başkalarını belirli bir amaç doğrultusunda davranmaya sevk eden, etkileyen bir diğer kişi de liderdir. Lider, işgörenlerin ulaşılmak istenen amaçları gerçekleştirmek üzere takip ettikleri, emir ve talimatları doğrultusunda hareket ettikleri kişidir. Hem yöneticilik hem de liderlik insanların belli hedeflere yöneltmesi ve etkilenmesi işini yapar. Ancak lider ile yönetici kavramları eş anlamlı değildir. Yönetici belirli prosedür ve teknikler yardımıyla istenilen amaçlara ulaştıracak iş ve faaliyetlerin yapılmasını sağlarken lider işletmenin değişimlere uyabilmesi için gerekli yenilik ve

<sup>235</sup> Aydın, a.g.e., s. 39

düzenlemeleri yapar<sup>236</sup>. Görüldüğü üzere yönetim sürecinde görev alan bu iki etkileyici kişi, ifa ettiği görevler bakımından farklılaşmaktadır. Organizasyonda yöneticinin sorumluluğunda olan iş ve faaliyetlerin yapılmasında ahlaki ilkelerin dikkate alınması elbette büyük önem arz etmektedir. Ancak organizasyonun tamamında, değişimlere uymak için yapılan yenilik ve düzenlemelerde ahlaki ilkelerin hüküm sürmesi bir liderin rehberliği olmadan mümkün görünmemektedir.

Yönetim ve ahlak arasındaki ilişki iki temele oturtulabilir. Bunlardan ilki işletmelerin çevresiyle ilişkilerinin tanımlanması ve stratejilerinin belirlenmesinde, ikincisi de uygulamalar sırasında, ilke ve kurallar yerine ahlaki değerlerin kullanılmasıdır<sup>237</sup>. Organizasyonda yönetici ve liderin rolü ve ifa ettiği vazifeler dikkate alındığında yönetim ile ahlak arasındaki bu ilişki daha anlamlı hale gelmektedir. İşletmelerin çevreyle olan ilişkilerinin tanımlanmasında, stratejilerinin belirlenmesinde ilke ve kurallar yerine ahlaki değerlerin kullanılmasının liderin; işletmedeki işlerin, uygulamaların yapılmasında ilke ve kurallar yerine ahlaki değerlerin kullanılmasının ise yöneticinin sorumluluğunda olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Yönetici ve liderin, ahlaki ilkelere dayalı bir örgütsel yapı meydana getirmesi temelleri sağlam bir organizasyonun oluşmasını sağlayacaktır. Yönetici ve liderler karar verirken birçok alternatif arasından en doğru olanını seçmeye çalışırlar. Bazı durumlarda ölçüler, kısıtlar, doğru ve yanlışlar açıkça bellidir ve bu nedenle de seçim yapmak kolaydır. Birçok durumda ise seçim yapmak oldukça zordur, çünkü hangi alternatif seçilirse seçilsin, diğer alternatiflerden birini seçmemiş olmak her zaman rahatsızlık vericidir yani ahlaki ikilem söz konusudur. Bu gibi durumlarla

<sup>236</sup> Koçel, T. (2003), İşletme Yöneticiliği, 9. Basım, İstanbul: Beta Basım Yayım, s. 583-586

<sup>237</sup> Sucu, Y. (2003), Yönetim ve Etik, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F., s. 291



karşılaşılması için organizasyonun değerlerinin, yönetim tarafından teşvik edilen-özendiren davranışlarının çalışanların değerleriyle uyumlu olması gerekir. Yöneticiler çalışanlara kılavuzluk etmeli, onlardan hangi değerlerin beklenildiğini göstermeli, öncelikleri tanımlamalı ve bu önceliklerin ne kadar mutlak olduğunu ifade etmelidir. İşletme ahlaki bir uzlaşmaya varmadan kendi doğru değerlerine açıklık kazandırmalıdır<sup>238</sup>.

İyi bir yöneticide ve liderde bulunması gereken vasıflar doğruluk, itimada layık olmak, sadakat, intizam, taahhüdü vaktinde yerine getirmek, namusluluk olarak sayılabilir<sup>239</sup>. Hoş görülemez uygulamalar ve ahlaki çatışmalar, ikilemler boy gösterdiğinde ise doğru hükümler vermeyi öğrenmek pratik gerektirecektir. Ahlaki davranışı ödüllendiren bir şirket kültürü oluşturmak esas olmakla beraber ahlaki liderlikte evrensel bir perspektif geliştirebilmek için bazı ilkelere uymak gerekebilir<sup>240</sup>:

— Şirket değerleri ve resmi davranış standartları mutlak ilkeler olarak kabul edilmelidir.

— Şirketin tedarikçisi ve müşterisi olacaklar için *uyulması gereken şartlar* belirlenmeli ve bu şartlara uyulmalıdır.

— Uluslar arası bir şirket söz konusu ise ahlaki standartların formüle edilmesinde ve ahlaki meselelerin yorumlanmasında diğer ülkelerdeki şirket birimlerinin de ahlaki çatışmaların çözülmesine yardımcı olması gerekmektedir.

— Faaliyet gösterilen ülkede kurumsal yolsuzlukları azaltma, önleme çabalarına destek verilmelidir.

---

<sup>238</sup> Sucu, a.g.e., s. 291

<sup>239</sup> Foerster, a.g.e. , s. 7

<sup>240</sup> Donaldson, a.g.e., s. 130-132

—Ahlaki hayal gücü kullanılarak ahlaki gerilimler yaratıcı bir şekilde çözülebilmelidir.

İş yaşamında ahlaka uygun davranmanın pratik olmadığını savunan yöneticilerin de var olduğunu bilmek gerekir. Bu tarz bir düşüncenin nedeni tartışmalı işlemlerin sonuçlarının her zaman olumsuz olmamasıdır. Bu şekilde davrananlar para kazanma konusunda başarılı olmakta ve bu nedenle de böyle davranmaktadırlar. Ancak bu görüşe karşılık giderek daha fazla sayıda yönetici birçok kişinin ve şirketin “yakalandığının”, politikacıların istifa etmek zorunda kaldığının hatta başarılı sporcuların bile bir kenara itilebildiğinin farkındadır. Tabii ki yöneticilerin doğaları gereği dürüst olmadıklarını söylemek doğru olamaz. Ama birçok yönetici de çevrelerindeki kişilerin dürüst davranmadıkları halde yıllarca işlerini yürütebilmiş olmalarına bakıp ahlaka aykırı davranmakta bir sakınca görmemektedir<sup>241</sup>.

#### **2.4- Siyasal Ahlak / Kamu Yönetiminde Ahlak**

Kamu yönetiminde ahlak, hangi düzey ve konumda olursa olsun, kamu görevlilerinin yetkilerini kötüye kullanmamaları, yolsuzluk, kişisel çıkar sağlama gibi girişimlerde bulunmamaları anlamına gelmektedir. Ancak kamu yönetiminde karşılaşılan ahlak sorunları sadece haksız, yolsuz ve hukuk dışı uygulamalar ile sınırlı değildir. Bunların yanında, kamu yöneticileri ayrıca günlük işlerde, oluşturulacak politikalarda, yapılacak seçimlerde önemli ahlaki çıkmazlarla karşı karşıya gelirler<sup>242</sup>.

Siyasal ahlak dar anlamda devlet yönetiminde olmaması gereken davranış ve eylemleri ifade eder. Geniş anlamda ise tüm siyasal aktörlerin (seçmen, hükümet,

<sup>241</sup> Tierney, E.P. (1997), İş Ahlakı “Yöneticiler İçin Bir Rehber” (Çeviren: Günhan Günay), 1. Basım, İstanbul: Rota Yayınları, s. 54

<sup>242</sup> Alada, B. A. (1993), Yerel Yönetim ve Ahlak, İstanbul: Kent Basımevi, s. 34

bürokrasi, siyasal partiler, çıkar grupları gibi) davranış, eylem ve kararlarında uymaları istenen ahlaki ilke ve değerler anlaşılmaktadır<sup>243</sup>.

Ahlak dışı davranış, kural, ilke ya da değerlere, teamül ya da uygulamaya aykırılık olarak tanımlanır. Yasadışı davranışlar ise, ağır suçlardan küçük ihlallere kadar yasalara aykırılıktır. Yolsuzluk bu başlıklardan biri altında değerlendirilebilir. Ancak ahlaki kuralların ihlal edilmesi yolsuzluktan çok daha kapsamlıdır. Her türlü yolsuzluk ahlak ihlalidir ama her ahlak ihlali yolsuzluk olarak değerlendirilemez. Yolsuzlukların bir kısmı ceza yasalarında yaptırıma bağlanırken bir kısmı ise herhangi bir suç tanımı içinde yer almamaktadır. Türkiye’de doğrudan ceza yaptırımına tabi olan yolsuzluk türleri rüşvet, irtikâp (zorla yiyicilik), zimmet, ihaleye fesat karıştırma, emniyeti suiistimal, dolandırıcılık, kara paranın aklanması v.b. davranışlardır. Dolaylı olarak ceza yaptırımına bağlanan yolsuzluk türleri ise bazı unsurların mevcudiyeti halinde, görevi suiistimal suçlarının kapsamında düşünülebilecek yolsuzluklardır. Bunlar ise rant kollama, lobicilik, oy ticareti, akraba kayırmacılığı (nepotizm), eş-dost kayırmacılığı (kronizm), siyasal kayırmacılık (partizanlık / patronaj), hizmet kayırmacılığı olarak sıralanabilir<sup>244</sup>.

Yolsuzluk, skandal, rüşvet, kötü yönetim gibi olumsuzluklar nedeniyle kamuda ahlaklı ve dürüst davranışın önemi sıklıkla vurgulanmaktadır. Günümüzde kamu yönetimi ahlakı kapsamlı bir şekilde incelenen karmaşık bir konu haline gelmiştir. Bu çerçevede kamu görevlileri de bir takım karmaşık ahlaki sorun ve seçimlerle karşı karşıya kalmaktadırlar<sup>245</sup>;

---

<sup>243</sup> Aktan (2004), a.g.e., s. 77

<sup>244</sup> Yüksel, C. (2005), Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik – Kavramsal Çerçeve ve Uygulamalar Cilt 1, İstanbul: TÜSİAD Yayınları, s. 71, 76-78

<sup>245</sup> Alada, a.g.e., s. 32-34

— Hızlı iş bitirme, başarma, kazanma gibi isteklerle ahlaki kurallar görmezlikten gelinebilmektedir.

— Seçimle gelen siyasi yöneticilerin seçilebilmek için kurdukları ilişkiler (bağış, vaad v.b.) ve bunların faturaları seçildikten sonra önlerine konabilmektedir.

— Siyasilerin kamu hizmetini icra ederken aynı zamanda kendi iş ve mesleklerini de sürdürmesi veya yakınlarının bu işleri üstlenmesi gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir.

— Kamu yetkisi ve malı kullanırken gerekli özen gösterilmeyebilir veya bunların özel amaçlarla kullanılma olasılığının bulunabilmektedir.

— Yaygın ahlak ihlallerine karşı getirilecek sıkı ve katı kurallar bazen iyi niyetli ve etkin görev yapan yöneticilere engel teşkil edebilmektedir (iş geciktirici bürokrasi ve kırtasiyecilik).

— Özel ve kamu sektörü arasında yöneticilerin geçiş yapması ve her iki sektördeki farklı yönetim ve ahlak uygulamaları açısından bir takım sorunlar oluşturabilmektedir.

— Kamuda yüksek mevkilerde çalışmış kişilerin özel sektöre geçtiklerinde eski konum ve ilişkilerini özel müşterileri için kullanmak istemeleri birtakım oluşturabilmektedir.

— Muhtemel çıkar çatışmaları, aşırı popülizm, patronaj ilişkileri yozlaştırıcı etkiler doğurabilmektedir.

— Yetkilerin tek elde toplanması, merkezi ve kapalı devre yönetim yapıları birtakım sorunlar oluşturabilmektedir.

Yönetici ahlakı ve kamu yönetiminde ahlak konuları incelenirken değinilmesi gerekli hususlardan biri de 16. yüzyılda eserleri Osmanlı tarihçileri ve devlet adamları tarafından Türkçeye çevrilen İbn-i Haldun'nun fikirleridir. İbn-i Haldun yöneticilerin ahlak ve karakterleri devletin geçireceği safhalara uygun olarak biçimleneceğini söylemekte ve devletin geçireceği safhaları da şu şekilde sıralamaktadır<sup>246</sup>:

*Güç ve otoriteyi önceki yönetimden zorla alma safhası:* Bu safhada devlet başkanı şan ve şeref kazanma, vergileri toplama ve yurdu savunma hususlarında halka örnek olur. Tek başına hareket etmez, onların görüş ve düşüncelerini de alır, çünkü bu şekilde davranmak zafer ve üstünlük kazanan yöneticinin asabiyetinin icabıdır.

*Devlet yöneticisinin ülkeyi halkın katılımı olmadan kendi başına yönettiği ve başkalarını müdahale ve katılımdan uzak tuttuğu safha:* Bu safhada asabiyet muhafaza olunur. Devlet başkanı bazı yardımcılar ve hizmetçiler edinir ve bunların sayısını artırır. Bundan amaç da devletin doğal olarak kuruluşunda katkısı olan diğer aşiret ve toplulukları küçümsemektir.

*Hükümdarın yaratılıştan gelen bir dürtüyle devletin imkân ve fırsatlarına meylettiği refah ve rahatlık safhası:* Hükümdar bu dönemde servet edinerek, büyük binalar, köşkler, kaleler, büyük şehirler inşa eder. Gelen ziyaretçi ve heyetleri kabul eder, hediyeler verir. Gözetim ve himayesinde yetişenlerin, maiyetinde bulunanların sayısını artırır. Bunların derece ve rütbelerini artırır, para bağıışı, maddi ve manevi birçok yardım ve iyileştirme yapar. Orduyu denetleyip maaş ve ücretlerini yükseltir ve zamanında öder. Bu devre hükümdarın baskı ve zulmünün sonudur. Çünkü bu devrede hükümdar tek başına karar verir ve o karara göre hareket eder. Bu dönem onların izzet

<sup>246</sup> Haldun, İ. (2003), Devlet (Çeviren: Osman Arpaçukuru), 3. Basım, İstanbul: İlke Yayıncılık, s. 49-52

ve şan içinde yaşadıkları ve kendilerinden sonra gelenlere takip etmeleri gereken yolu gösterdikleri safhadır.

*Kanaat ve barış üzere yaşama safhası:* Hükümdarlar bu safhada kendilerinden önceki hükümdarların ortaya koyduklarıyla yetinir, akranları olan hükümdarlarla da barış üzere yaşarlar. Önceki hükümdarların çizmiş olduğu yolun dışına çıkmazlar. Bu safhada hükümdarlar seleflerinin çizdiği yoldan gitmenin en doğru yol olduğunu ve bu yoldan çıkmanın ülkeyi kaosa sokacağını düşünürler. Seleflerinin kendilerinden daha doğru ve daha ileride düşündüğüne ve bu düşüncenin de devlete mevcut güç ve itibarını kazandırdığına inanırlar.

*Savurganlık safhası:* Hükümdarlar bu safhada seleflerinin tüm birikimini nefsanî arzuları, zevkleri ve ihtirasları uğruna savurganca tüketir. Yakınlarına, kötü dost ve destekçilerine servetini cömertçe sunar. Onlara yerine getiremeyecekleri sorumluluklar yükler ve onlara altından kalkamayacakları görevler verir. Devletin ileri makamlarında bulunanları, seleflerinin iyiliğini görmüş olanları önemli devlet görevlerinden uzak tutar. Onların kalplerini kırar ve onları gücendirir. Tabi bu uygulamaların sonucunda kendinden uzaklaştırdığı devlet adamlarının yardımlarında da mahrum olur. Bunların yanı sıra ordunun giderleri için ayrılan bütçeyi kendi nefsanî arzu ve istekleri uğrunda kullanır. Orduyla temas içinde bulunmaz ve onları denetlemez ve böylece de ordunun bozulmasına sebep olur. Selefleri tarafından kurulmuş olan her şeyi hoyratça tüketir. İşte bu aşamada devlette ihtiyarlık belirtileri görülür. Devlet tedavisi olmayan bir hastalığa tutulur ve bu hastalık onu yer bitirir. Bu hastalıktan bir türlü kurtulamaz ve nihayetinde yıkılır. Allah varislerin en hayırlısıdır, sonunda her şey onundur ( Enbiya-89)<sup>247</sup>.

---

<sup>247</sup> Kuran-ı Kerim, Enbiya Suresi, 89. Ayet

## 2.5- Eğitim Ahlakı / Akademik Ahlak

Akademik ahlak tüm eğitim öğretim ve araştırma kurumlarında ahlaka uygun davranışları ifade eden bir kavramdır. Akademik ahlak şu konuları içerir: Eğitim ahlakı, bilimsel araştırma ahlakı, öğrenci-öğretmen ahlakı, araştırmacı ahlakı<sup>248</sup>.

Ahlaki sorunların bütün alanlarda baş göstermesiyle birlikte eğitimde de ahlaki sorunlar yaşanmaya başlanmıştır. Eğitim alanında çalışanların çoğu doğru değer ve ahlaki kurallar ile donandıklarını düşünmektedirler. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin zamanla benimsedikleri değer ve ahlaki kurallar değişir, aşınır fakat onlar bunun farkına varamazlar. Onların yaşadığı bu ahlaki baş dönmesi zamanla öğrencilerin ve toplumun da aynı sorunu yaşamasına sebep olmaktadır<sup>249</sup>.

Eğitim yönetimi -yönetimin tanımına da bağlı olarak- eğitim sistemini ve mevcut kaynakları, en etkili şekilde kullanarak istenen amaçlara ulaşabilmek için yapılan etkinliklerdir. Eğitim yönetimi, yönetim biliminden ve kamu yönetiminden bağımsız düşünülmemelidir<sup>250</sup>. Eğitim ve eğitim yönetimi ahlakının da yönetim ve kamu yönetimi ahlakından bağımsız düşünülmemesi gerektiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Okul yönetimi ise eğitim yönetiminin bir alt uygulama alanıdır. Eğitim yönetimi sistem ile ilgilenirken okul yönetimi okul düzeyinde yoğunlaşan sorunlar ile ilgilenir. Bu iki kavram teorik açıdan birbirinden farklılaşsa da pratikte iki alanın çerçeveleri genel olarak önemli farklılıklar arz etmemektedir. Okul yöneticiliğinin ülkemizde tekâmülünü tamamlamış bir meslek olduğunu söylemek zordur. Çünkü okul yöneticiliği için bürokratik işlemlerin dışında uzmanlığı yansıtan bir gereklilik söz konusu değildir.

<sup>248</sup> Aktan (2004), a.g.e., s.55-56

<sup>249</sup> Çelik, V. (2003), Eğitimsel Liderlik, 3. Basım, Ankara: Pegem A Yayıncılık, s. 91

<sup>250</sup> Erdoğan, İ. (2000), Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği, 2. Basım, İstanbul: Sistem Yayıncılık, s. 87-

Bu da okul yöneticiliğinin mesleki bir kimlik kazanmasını engellemektedir<sup>251</sup>. Mesleki kimlik kazanamama bu alanda meslek ahlakı ilkelerinin oluşumuna da engel olacak, eğitim ahlakı için söylenenler yönetim ve liderlik ahlakı üzerinden şekillenecektir.

Okul yöneticileri genellikle hiçbir yöneticilik eğitiminden geçirilmeden görev başına getirilmektedir<sup>252</sup>. Oysa okul yöneticisi hem bir lider hem de bir üsttür (yöneticidir). Okul yöneticisinin üstlük imajından liderlik imajına girebilmesi, çok güç olmakla beraber, bazı yollarla mümkündür. Bunlardan ilki, eğitim girişiminin temel değerlerini, ideallerini benimsemesi ve bunları davranışa çevirebilmesidir. Bireyin değeri, işbirliğinin önemi, okulun verimi öğrencinin gelişmesi gibi idealler okul yöneticisinin liderlik görevini benimsemesini sağlar. İkincisi okul yöneticisi okulun amaçları ile üyelerin gereksinimlerini uyumlulaştırabildiği ölçüde örgütçü ve lider olur. Üçüncüsü, okulda ahenkli insan ilişkilerinin oluşumuna katkı sağladığı ölçüde okul yöneticisi bir lidere dönüşür. Liderliğin bir grup eylemi olduğunu, üstlüğün (yöneticiliğin) ise sadece işle ilgili görevleri kapsadığını bilirse yönetici liderlik imajına yaklaşabilir<sup>253</sup>.

Okul yönetiminde başarı, birtakım yeterlilikler gerektirdiği gibi bunlara uygun ahlaki inanç, ölçü ve eğilimlerin de belirlenmesi ile mümkün olabilir. Okul yöneticileri başarılı olabilmek için en iyi liderlik biçimini uygularken aynı zamanda ahlaki ölçülere de bağlı kalmak zorundadırlar<sup>254</sup>. Okul yöneticilerine rehberlik edecek bazı ahlaki ölçüler şu şekilde sıralanabilir<sup>255</sup>:

---

<sup>251</sup> Erdoğan, a.g.e., s. 88

<sup>252</sup> Aydın, a.g.e., s. 136

<sup>253</sup> Bursalıoğlu, Z. (1992), Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, 6. Basım, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, s. 3

<sup>254</sup> Çelik, a.g.e., s. 101

<sup>255</sup> Gordon ve Schneider' den aktaran Çelik, a.g.e., s. 101-102



— Öğrencilere yönelik karar verme ve uygulama etkinliklerinde en iyi temel değerlere uyulmalıdır.

— Mesleki sorumluluklar dürüstlük ve bütünlük içinde yerine getirilmelidir.

— Bütün bireysel haklar, insan hakları ve vatandaşlık hakları oluşturulacak ilkelerle korunmalı ve desteklenmelidir.

— Kanunlara riayet edilmeli, devlet yönetimini doğrudan veya dolaylı hedef alan yıkıcı eylemlerde bulunulmamalıdır.

— Eğitimle ilgili resmi kurumların aldığı yönetsel karar ve düzenlemelere uyulmalıdır.

— Eğitimsel hedeflere ulaşmayı engelleyecek kanun politika ve düzenlemelerin doğru ölçülere dayandırılması için gerekli çaba gösterilmelidir.

— Politik, siyasi, dini ve ekonomik alanda kişisel kazanç sağlayıcı davranışlardan kaçınılmalıdır.

— Meslekle ilgili standartlar korunmalı, sürekli olarak mesleki gelişmeye katkı sağlayıcı araştırmalar yapılmalı, mesleki etkinlik geliştirilmelidir.

— Bütün örgütsel sözleşmelere uyulmalı ve bağlılık gösterilmelidir.

Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin de ahlaki ilkeler çerçevesinde davranması gerekmektedir. *Öğretmenlik mesleğinin temel ahlaki ilkeleri*<sup>256</sup> şu şekilde sıralanabilir<sup>257</sup>:

*A- Profesyonel Sorumluluk:* Eğitimciler her öğrencinin potansiyelinin geliştirilmesini sağlayacak bir atmosferin oluşturulması için çaba göstereceklerdir. Eğitimciler, öğrencilerine meslektaşlarına ailelere ve topluma karşı davranışlarında çalışma standartlarına ve ahlaki ilkelere uygun davranacaklardır.

<sup>256</sup> ABD'nin bazı eyaletlerinde ortaya konmuş öğretmenlik mesleğinin temel ahlaki ilkeleridir.

<sup>257</sup> Aydın, a.g.e., s. 138-141

*B- Meslek Ahlakı Davranışları:* Eğitimciler dürüstlük konusunda örnek olarak, kişisel niteliklerini sergileyerek, yasalara uyarak ve saygı göstererek mesleğin saygınlığını korumaya gayret göstereceklerdir.

1- Eğitimciler okul bölgesinin veya eğitim kurumlarının resmi politikalarını kasıtlı olarak yanlış yorumlayamazlar ve bu politikalara kişisel tutum ve kanılarını karıştıramazlar.

2- Eğitimciler bütün mali kaynakları dürüstlikle kullanacaklar ve finansman işlerinde doğruluk içinde davranacaklardır.

3- Eğitimciler, kurumsal ve mesleki imtiyazlarını kişisel ve partizan amaçlarla çıkar sağlamak için kullanamazlar.

4- Eğitimciler, mesleki kararlarını etkileyecek veya bozacak bahşış hediye veya ayrıcalıkları kabul edemezler.

5- Eğitimciler, hiç kimseye kendilerine bir avantaj sağlayacak herhangi bir hizmet veya ayrıcalık sunamazlar.

6- Eğitimciler kayıtlar üzerinde değişiklik yapamazlar ve başkalarını da bu tür davranışlara yöneltmezler.

*C- Mesleki Uygulama ve Performans:* Eğitimciler yasa ve düzenlemelere göre mesleki anlamda yeterli bulduktan sonra öğretmenlik mesleğinin uygulamalarını ve mesleki performanslarını yerine getirme sorumluluğunu üstlenerek yeterliliklerini sürekli geliştirmeye çaba göstereceklerdir.

1- Eğitimciler bir görev veya sorumluluğa mesleki profesyonellik temeline göre başvuracaklar, kabul edilecekler ve atanacaklar ayrıca yasal sözleşmelerindeki maddelere bağlı kalacaklardır.

2- Eğitimciler, atandıkları görevi yerine getirecek toplumsal sağduyu, bedensel dayanıklılık ve zihinsel sağlığa sahip olmalıdırlar.

3- Eğitimciler, öğrenme ile ilgili amaçları gerçekleştirebilmek için öğretim yapacaklardır.

4- Eğitimciler mesleki açıdan sürekli kendilerini geliştireceklerdir.

5- Eğitimciler yürürlükte olan yasalara ve eğitimle ilgili düzenlemelere, okulun yazılı politikalarına uygun davranacaklardır.

*D- Meslektaşlara Karşı Ahlaki Davranışlar:* Eğitimciler, meslektaşları ile olan ilişkilerinde ahlaki açıdan örnek olacaklar, bütün meslek üyelerine eşit ve adil davranacaklardır.

1- Eğitimciler, meslektaşları ile ilgili gizli bilgileri yasal olarak veya mesleki amaçlarla gerekli olmadıkça açıklayamazlar.

2- Eğitimciler, iş arkadaşları ve okul sistemi hakkında kasıtlı olarak çarpıtılmış açıklamalar yapamazlar.

3- Eğitimciler, iş arkadaşlarının politik ve yurttaşlık hakları ile ilgili uygulamalara ve sorumluluklarına karışamazlar.

4- Eğitimciler, iş arkadaşları arasında ırk, renk, ulusal ve etnik köken, yaş, cinsiyet, engellilik, durumu ya da medeni duruma göre ayrımcılık, taciz ve baskı yapamazlar.

5- Eğitimciler kasıtlı olarak meslektaşlarının mesleki hak ve ayrıcalıklarını kullanmalarını engelleyemez ve reddedemezler.

6- Eğitimciler, meslektaşlarının mesleki kararlarını etkilemek için özel davranışlarda bulunamazlar ve zorlayıcı araçlar kullanamazlar.

7- Eğitimciler bir mesleki hak olarak öğretimde akademik özgürlüğe sahiptirler ve hiçbir eğitimci yasaların dışında bu hakkın kullanımına müdahale edemez.

*E- Öğrencilere Karşı Ahlaki Davranışlar:* Toplum nazarında güven duyulan bir kişi olarak eğitimci her öğrencinin etkili bir yurttaş olma potansiyelini ölçebilmelidir.

1- Eğitimciler her öğrenci ile saygılı düşünceli ve adil bir yaklaşım içinde ilgilenecekler ve disiplin sorunlarına okul politikaları ve yasalarına uygun çözümler arayacaklardır.

2- Eğitimciler kasıtlı olarak öğrencilerin aleyhine davranışlarda bulunamazlar.

3- Yasal ve mesleki gereklikler nedeniyle açıklama zorunluluğu olmadıkça eğitimciler öğrencilerine ilişkin bilgileri açıklayamazlar.

4- Eğitimciler öğrencilerin bedensel ve zihinsel sağlığına ve güvenliğine zarar veren öğrenme koşullarından korunması için gerekli çabayı göstereceklerdir.

5- Eğitimciler gerçekleri çarpıtmadan sunmaya özen göstereceklerdir.

6- Eğitimciler öğrencilerin bir programa katılmasını adaletsiz bir biçimde engelleyemez, öğrencinin bazı burs ve diğer kaynaklardan yararlanmalarını ırk, cinsiyet, renk, engellilik, ulusal köken veya medeni durum gibi farklılıklardan dolayı engelleyemezler.

7- Eğitimciler makul bir sebep olmadıkça, öğretim sürecinde öğrencinin bağımsız eylemlerini kısıtlayamaz ve öğrencilerin farklı bakış açılarını reddedemezler.

*F- Aile ve Topluma Karşı Ahlaki Davranışlar:* Eğitimciler toplumdaki yurttaşlık görevini yerine getirirken, aileler, toplum ve okullarını geliştirmeye katkıda bulunan diğer kişilerle işbirliği yaparlar.

- 1- Eğitimciler öğrencinin yararına olacak konularda ailelerle iş birliği yapmak ve bilgi almak için gerekli çabayı gösterirler.
- 2- Eğitimciler toplum kültürünü ve okuldaki öğrencilerin ev ortamını tanımak anlamak için çaba gösterirler.
- 3- Eğitimcilerin okul-halk ilişkilerinde olumlu bir rol oynayacağı açıktır.

### **3- İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk**

Sosyal sorumluluk, işletmenin ekonomik faaliyetlerinin tüm toplumun çıkarlarına zarar vermeden yönetilmesidir. Bir başka deyişle, işletmenin ekonomik ve yasal koşullara, iş ahlakına, örgüt içi ve dışı, kişi ve grupların beklentilerine uygun bir çalışma stratejisi gütmesi demektir<sup>258</sup>.

İş ahlakı ile sosyal sorumluluk arasında yakın ilişki bulunmaktadır. Sosyal sorumluluk esasen iş ahlakının gereğidir. Bir başka deyişle, iş ahlakı sosyal sorumluluğu da içeren bir anlam taşımaktadır<sup>259</sup>. İşletmenin sosyal sorumluluk gereği yaptığı hizmetler, toplumun, devletin ve insanlığın lehine ise, bu durum ahlaki bir davranışın sonucudur<sup>260</sup>. Bu ilki kavram birbiriyle kıyaslandığında sosyal sorumluluğun işletmenin dış dünya ile ilişkisini kapsadığı, ahlakın ise hem iç hem de dış ilişkileri kapsayan daha genel bir şemsiye olduğu söylenebilir<sup>261</sup>. Mesela işletmenin meydana gelen bir deprem felaketi için yardımda bulunması, işletmenin sosyal sorumluluğu olarak nitelendirilirken, binaların yapımında eksik malzeme kullanarak binaların

<sup>258</sup> Demir, H., Songür, N. (1999), Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 2 (Sayı:3), s. 151

<sup>259</sup> Aktan (2004), a.g.e. s. 48

<sup>260</sup> Diken, A., İşletmelerde İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk İlişkisi, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 24-26 Aralık 1997, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı, s. 479

<sup>261</sup> Stoner ve Freeman'dan Aktaran: Demir ve Songür, a.g.e., s. 160

depremden daha fazla zarar görmesine yol açan şirketin durumu ise işletmenin iş ahlakından yoksun olması olarak nitelendirilebilir<sup>262</sup>.

Sosyal sorumluluk türleri şu şekilde sınıflandırılabilir<sup>263</sup>:

*İsteğe bağlı sorumluluklar:* Toplumun, işletmeden uymasını temenni ettiği sorumluluklardır. Toplumla ilgili, toplumu destekleyen programlara şirketlerin gönüllü olarak katılmasıdır. Eğitim kurumları yapmak bu tür sorumluluklara örnek gösterilebilir.

*Ahlaki sorumluluklar:* Toplumun, işletmeden uymasını beklediği sorumluluklardır. Yasal sorumlukların kapsamadığı alanlarla ilgilidir. İşletmenin şüphe uyandıracak uygulamalardan kaçınması, kanunların ruhuna uygun davranması, topluma zarar verecek davranışlardan kaçınması, uygulamalarında dürüst, doğru ve adil olması bu sorumluluğun kapsamındadır.

*Yasal sorumluluklar:* Toplumun, işletmeden uymasını istediği sorumluluklardır. Kanunlara ve yönetmeliklere uymak bu sorumluluğun kapsamındadır. Çevre kanunu, tüketicileri koruma kanunu, çalışanlarla ilgili kanunlara uymak bu sorumluluğa örnek gösterilebilir.

*Ekonomik sorumluluklar:* Toplumun, işletmeden uymasını istediği sorumluluklardır. Maliyetlerin ve fiyatların düşük olması, verimli ve karlı olmak, bu sorumluluğa örnek gösterilebilir.

İşletmelerin başlıca sosyal sorumluluk alanları şu şekilde sıralanabilir<sup>264</sup>:

- Çalışanlara karşı sosyal sorumluluk,
- Müşterilere (tüketicilere) yönelik sorumluluk,
- Hissedarlara karşı sorumluluk,

<sup>262</sup> Demir, Songür, a.g.e., s. 160

<sup>263</sup> Carroll'dan Aktaran: Diken, a.g.e., s. 479

<sup>264</sup> Aktan, C. C., (2008), Meslek Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk, İGİAD İş Ahlakı Dergisi, Cilt:1 (Sayı:1), s. 103

- Doğaya ve çevreye karşı sorumluluk,
- Devlete karşı sorumluluk,
- Tedarikçilere karşı sorumluluk,
- Rakiplere yönelik sorumluluk,
- Topluma karşı sorumluluk.

İş ahlakı ve sosyal sorumluluk her ne kadar birbirinden farklı kavramlar olsa da bazı konularının çakıştığı görülmektedir. Bu çerçevede, aşağıda işletmenin ilişkide bulunduğu gruplara karşı ahlaki sorumlulukları incelenecektir.

### **3.1- İşgörenlere Karşı Ahlaki Sorumluluk**

Birey belirli bir ücret karşılığında becerisini işletmenin kullanımına sunacaktır. Çalışanların görevlerini özenle yerine getirdiği varsayımına dayanarak işletmenin de çalışan bireylerin potansiyelini geliştirmek için gayret göstermesi gerekir. İşletmenin ve yöneticilerin çalışanlara karşı yerine getirmesi gereken bazı ahlaki sorumluluklar şu şekilde sıralanabilir<sup>265</sup>:

*Çalışma Hakkına Saygı Gösterme Sorumluluğu:* Temel ahlaki haklardan olan çalışma hakkını işletmenin kavramış olması gerekir.

*Adil ücret ödeme sorumluluğu:* Yasal olarak garanti edilen minimum ücret, işin zorluğu, eşit işe eşit ücret prensibi, sektördeki ortalama ücret, işletmenin kapasitesi, toplu sözleşme esasları, bölgedeki ortalama yaşam maliyeti, kıdem gibi kriterler göz önünde bulundurularak çalışanlara adil ücret ödenmelidir.

*Çalışanlara özgür konuşma hakkını sağlama sorumluluğu:* Çalışanlar, işletmedeki, meslek sırrı niteliğinde olmayan, ahlak veya yasa dışı eylemleri işletme

---

<sup>265</sup> Şimşek, B. (1999b), Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları, Dokuz Eylül üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 32 (Sayı: 3), s. 69

içindeki üstlerine veya işletme dışındaki kuruluşlara bildirme özgürlüğüne sahip olmalıdırlar.

*İşçilerin dernek (sendika) kurma ve grev yapma hakkına engel olmama sorumluluğu:* Çalışanlar işletme içinde organize olarak, özgürce sendika kurabilme hakkına sahip olmalıdırlar.

*Özel hayatın gizliliği hakkına saygılı olma sorumluluğu:* Çalışanlar işe başvurdukları andan itibaren, telefon, adres, sağlık durumu gibi birçok kişisel ve özel bilgiyi işletmeye vermektedir. Ayrıca iş yerinde çalışanların telefon ve e-mailleri yöneticiler tarafından izlenebilmektedir. Çalışanların özel hayatlarına müdahale niteliği taşıyan her türlü eylem ahlaki açıdan eleştirilen bir durumdur.

*Güvenli ve sağlıklı koşullar oluşturma ve çalışma hayatının kalitesini yükseltme sorumluluğu:* İş kazalarını en aza indirecek tedbirlerin alınması, iş yerinde huzurlu bir çalışma ortamının sağlanması, kreş, doğum izni, yarım gün çalışma, esnek çalışma saatleri gibi uygulamalar bu sorumluluk içinde değerlendirilebilir.

*Çalışanlar arasında ayrımcılık yapmamak ve cinsel tacizi önleme sorumluluğu:* Çalışanların, din, dil, etnik köken ve cinsiyete dayalı olarak ayrıma tabi tutulmaması ahlaki bir sorumluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Cinsel tacizi ortadan kaldırıcı önlemlerin alınması ve kadınlara yönelik ücret belirlemede yapılan haksız uygulamaların önlenmesi de ahlaki sorumluluklar arasındadır.

*Çalışanların karara katılma hakkını sağlama sorumluluğu:* Çalışanların kendilerini işletme düzeyinde alınan ve kendilerini etkileyen kararlara katılma haklarına saygı göstermek ve bu ortamı sağlamak ahlaki bir sorumluluktur.



### 3.2- Tüketicilere Karşı Ahlaki Sorumluluk

Üretim şeklindeki değişmeler, teknoloji, reklam ve pazarlama tekniklerindeki gelişmeler, ekonomik yoğunlaşma gibi sebepler tüketicinin korunmasını gerektirmiştir. Birleşmiş Milletlerin kabul ettiği insan haklarından biri de tüketici hakları olmuştur. Bu haklar şu şekilde sıralanabilir<sup>266</sup>:

*Temel gereksinimlerin karşılanma hakkı:* Tüketiciler, barınma, ısınma, içecek su bulma, ulaşım ve haberleşme gibi temel haklara sahiptir. Tüketiciler bunları talep ve temin edebilmelidirler.

*Sağlık ve güvenliğin korunması hakkı:* tüketilmek üzere üretilen mal ve hizmetler tüketicinin yaşamına ve sağlığına zarar vermeyecek durumda olmalıdır.

*Ekonomik çıkarların korunması hakkı (Seçme hakkı):* Tüketiciiye çok çeşitli kaliteli mal ve hizmet ucuz fiyattan sunulmalı, satış sonrası hizmetlerin yeterli düzeyde olmalıdır. Haksız hükümler içeren sözleşmelere, zorlayıcı kredi şartları ve baskı oluşturan satış yöntemlerine karşı tüketiciler korunmalıdırlar.

*Bilgilendirilme hakkı:* Mal ve hizmeti alırken yanlış, yanıltıcı, eksik reklam ve etiket ve ambalaja karşı korunmalıdırlar.

*Eğitilme hakkı:* Tüketiciler, yönlendirilen değil yönlendiren olmak amacıyla eğitilmeli, kendi hak ve yararlarını koruyabilmeli, bilinçlenmelidirler.

*Tazmin edilme hakkı:* Satın alınan ürünün eksik, bozuk veya hatalı çıkması halinde kurslu malın geri alınmalı, yenisi ile değiştirilmeli, gerekirse tazminat ödenmelidir.

---

<sup>266</sup> Arslan, a.g.e., s.155-160

*Temsil edilme hakkı:* Tüketiciler, hükümet politikaları oluşturulurken dikkate alınmalı, kamu organlarında temsil edilmelidir. Firmaların ürün geliştirme aşamasında tüketicilerin görüşleri alınmalıdır.

*Sağlıklı bir çevrede yaşama hakkı:* Tüketiciler sağlıklarını tehdit etmeyen bir ortamda yaşama hakkına sahiptirler.

Bu çerçevede, işletmelerin müşterilerine karşı sosyal sorumlulukları arasında yer alan hususlar şu şekilde sıralanabilir<sup>267</sup>:

- İşletmelerin müşterilerin istek ve ihtiyaçlarına uygun mal ve hizmet üretmeleri ve pazara sunmaları,
- İçerik olarak ve kullanım esnasında tüketicilere zarar vermeyen ve yaşamlarını tehdit etmeyen mal ve hizmetleri üretilmeleri,
- Bireyleri aşırı tüketime yönlendirerek aile ve toplumsal hayatı zedeleyen uygulamalardan kaçınmaları,
- Tüketicilerin tercihlerini kısıtlamamaları, aldatıcı, yanıltıcı ve yanlış bilgiler kullanmamaları, tüketici kararlarını manipüle edici uygulamalardan kaçınmaları,
- Kaynakları etkin kullanmaları, kaliteyi artırırken aynı zamanda maliyetleri de düşürmeye çalışmaları.

### **3.3- Paydaşlara Karşı Ahlaki Sorumluluk**

İşletmeyi kuran veya sonradan katılan ortaklar makul bir kâr payı elde etmek veya en azından hisselerinin değer kaybına uğramamasını ister. İşletme ortaklarına güven vermek, haklarını korumak, sermayelerinin işletmede kalmasını sağlamak için

---

<sup>267</sup> Torlak, a.g.e., s. 57

gerekeni yapmak sorumluluğunu taşır. Çünkü işletme sürekliliğini sağlayabilmek için sermayeye ihtiyaç duymaktadır<sup>268</sup>.

İş ahlakını dikkate alan bir işletme paydaşlarına firma faaliyetleri ve finansal yapısıyla ilgili gerekli bilgileri iletmelidir. Çünkü yatırımcı, yatırımını değerlendirebilmek için, hisse senetlerini elinde bulundurduğu şirketle ilgili mümkün olduğunca fazla bilgiye ihtiyaç duyacaktır<sup>269</sup>.

İşletmenin pay sahiplerine olan sorumlulukları şu şekilde sıralanabilir<sup>270</sup>:

- Hesapların doğru tutulması,
- Kar ve zararın doğru ve gerçekçi hesaplanması,
- Yatırımlar, faaliyetler ve geleceğe dönük planlarla ilgili pay sahiplerine, gerçek dışı, eksik ya da yanıltıcı bilgiler verilmemesi.

### **3.4- Çevreye Karşı Ahlaki Sorumluluk**

Doğal kaynakların hızla tükenmesi ve çevrenin kirlenmesi sonucunda ortaya çıkan ekolojik sorunlar, günümüzde teknik ve sosyal bilimlerin ilgi alanına girmiş ve bilimler arası bir konu haline gelmiştir. Bu güne kadar her konuda olduğu gibi bu konuda da yapılan çalışmalar, yasalarla getirilen yaptırımlar sorunu ancak sınırlandırabilmiştir. Bu sorunların kökten çözümü, vicdani ve ahlaki bir bakış açısı gerektirmektedir. Kanunlar ile vicdanlar üzerinde kurulacak hâkimiyet sınırlı boyutlarda kalır. İş ahlakı, yalnızca çalışanlar, müşteriler, rakipler ile sınırlandırılmamalıdır. İşletme çevre ahlakını da iş ahlakının vazgeçilmez bir parçası olarak görmelidir.

Bu çerçevede işletmeler şu hususlara dikkat etmelidirler:

<sup>268</sup> Diken, a.g.e., s.472

<sup>269</sup> Arslan, a.g.e., s. 168

<sup>270</sup> Torlak, a.g.e., s. 59

— İşletmeler hem kaynakların etkin kullanımını sağlayan, hem de çevreye zarar vermeyen veya zararı minimize edecek teknolojileri seçip kullanmalıdır<sup>271</sup>,

— Ekonomik kararlarda, maliyet ve fayda dikkate alınırken aynı zamanda dışsal maliyet ve dışsal faydalar da ihmal edilmemelidir. Örneğin, üretim sonucu meydana gelen atıkların çevreye bırakılması üretim maliyetlerinde bir değişiklik meydana getirmezken dışsal maliyeti ise toplumu etkilemektedir. İşletmeler çevre kirliliğini ortadan kaldırılmasına ilişkin faaliyetlerden ziyade, çevreyi kirletmeden üretim yapma üzerine odaklanmalıdır<sup>272</sup>.

— İşletmeler, gelecek nesillere yıpranmamış, yaşanabilir bir çerce bırakma sorumluluğunu taşımaktadır<sup>273</sup>.

### **3.5- Devlete Karşı Ahlaki Sorumluluk**

İşletmeler devletin güvenlik şemsiyesi altında faaliyet gösterirler. Ayrıca devlet altyapı hizmetlerini yerine getirerek üretime elverişli bir ortam hazırlar. Bütün bunların karşılığında ise işletmeden bir takım sorumlulukları yerine getirmesini ister. Bu sorumluluklar şu şekilde sıralanabilir<sup>274</sup>:

- Yasalara uymak,
- Kazancının bir kısmını vergi olarak vermek,
- Üretimi gerçekleştirirken çevreyi tahrip etmemek,
- İstihdama katkıda bulunmak.

Devlet veya onu temsil eden kamu kuruluşlarına karşı işletmelerin sorumlulukları arasında, vergi hesaplarının gerçek dışı yapılmaması, yasal

<sup>271</sup> İşseveroğlu, G. (2001), İşletmelerde sosyal Sorumluluk ve Etik, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt: 8 (Sayı:2), s. 63-64

<sup>272</sup> İşseveroğlu, a.g.e., s. 64

<sup>273</sup> Torlak, a.g.e., s. 57

<sup>274</sup> Diken, a.g.e., s. 474

sorumluluklardan kaçınmama ve sosyal sorunların çözümüne katkıda bulunma da yer almaktadır<sup>275</sup>.

### 3.6- Diğer İşletmelere Karşı Sorumlulukları

İşletme ile aynı malı üreten ve aynı pazara sunan işletmeler rakip işletmelerdir. Rekabet serbest piyasa ekonomisinin vazgeçilmez unsurudur. Yasalar çerçevesindeki haklı rekabet, tüketici haklarını korur, onların aldatılmasını önler, kaliteli ve ucuz malın piyasaya sürülmesine sebep olur. İşletmeler bazen rakip işletmeleri piyasadan silmek için kartel, tröst gibi yasa dışı yollara başvurmaktadır. Sosyal sorumluluk bilincinde olan işletmeler bu tür gayri ahlaki yollara sapmazlar<sup>276</sup>.

İşletmenin rakiplerine karşı sosyal sorumlulukları şu şekilde sıralanabilir<sup>277</sup>:

- Haksız rekabete sebep olan durumlardan kaçınmak,
- Rakipleri karalamamak, kötülememek, iftira atmamak,
- Rakiplerle ilgili gizli bilgileri elde etmek için gayri ahlaki yollara başvurmamak,
- Rakiplerin çevreye ve insan sağlığına zarar veren uygulama ve ürünlerine göz yummamak,
- Gizli fiyat anlaşmaları yaparak, bazı rakipleri pazarın dışına çıkarmaya çalışmamak ve tüketicileri, ürünü daha yüksek fiyattan satın almaya zorlamamak.

İşletmeler ürünlerini üretebilmek için tedarikçilerden hammadde ve yarı mamul satın alırlar. Tedarikçilerin kalitesiz mal satması, işletmenin de kalitesiz ürün

<sup>275</sup> Torlak, a.g.e., s. 59

<sup>276</sup> Diken, a.g.e., s. 474

<sup>277</sup> Torlak, a.g.e., s. 58

üretmesine sebep olacaktır<sup>278</sup>. İşletmelerin mal ve hizmet satın aldıkları tedarikçilerine karşı sorumlulukları şu şekilde sıralanabilir<sup>279</sup>:

- Tedarikçilerle ilişkilerde haksız rekabetten kaçınmak, haksız rekabete sebep olacak şekilde güç ve baskı kullanmamak,
- Kalite artışı bakımından gerekli destekleri sağlamak,
- Tedarikçilerin de çevre sorumluluklarını hatırlatmak ve uyarmak.

#### 4- İş Ahlakının Tarihi Gelişimi

Afrika belki de insan ırkının anasıdır. İnsanoğlunun ilk somut izleri ve ilk yazılı belgeler orada bulunmuştur. Mısır'da 2000 yıllarında yazılmış olan ilk yazıtların ortaya çıkmasıyla birlikte insanın ölüm karşısındaki tedirginlik ve ümitlerini yansıtan, asıl adı Gün Işığına Çıkış Olan, Ölüler Kitabı da bulunmuştur<sup>280</sup>. Bu belgede iş ahlakının doğuşunun da insanlık tarihi kadar eski olduğunu düşündüren bilgiler yer almaktadır.

Mısır ölüler kitabından bazı dizeler<sup>281</sup>:

- Hiç kimseye kötülük etmedim,
- Yakınlarımı bahtsızlığa sürüklemedim,
- Gerçek evinde alçaklık etmedim,
- Kimseyi gücünün dışında çalıştırmadım,
- Benim yüzümden kimse korku duymadı, yoksulluk ve acı çekmedi, bahtsız olmadı,
- Tanrıların kötü gördükleri şeyi hiçbir zaman yapmadım,
- Kölelere kötü muamele etmedim ve ettirmedim,
- Kimseyi aç bırakmadım,

<sup>278</sup> Diken, a.g.e., s. 474

<sup>279</sup> Torlak, a.g.e., s. 58

<sup>280</sup> Garaudy, R., Yaşayanlara Çağrı (Çeviren: Cemal Aydın-Nuri Aydoğmuş), 2. Basım, İstanbul: Pınar Yayınları, s. 89-90

<sup>281</sup> Aktan (2004), a.g.e., s.7

- Kimseye gözyaşı döktürmedim,
- Kimseyi öldürmedim ve kimsenin kahpece öldürülmesini emretmedim,
- Kimseye yalan söylemedim,
- Hiçbir utandırıcı davranışta bulunmadım, zina etmedim,
- Yiyecekleri pahalı ve eksik satmadım,
- Terazinin dirhemi üzerine hiçbir zaman elimi bastırmadım,
- Terazile satarken hiçbir zaman hile yapmadım,
- Süt çocuklarının ağzından sütü uzaklaştırmadım,
- Hayvanları çalmadım, Tanrının kuşlarını avlamadım, ölmüş balığı tutmadım,
- Hiçbir arkın suyunu başka yöne çevirmediğim...

#### **4.1- Dünyada İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi**

Eski Yunan yazar ve filozofları işletmecilik ve ticari faaliyetlere iyi gözle bakmazlardı. Bu tür faaliyetler para kazanma hırsı ve yalan dolanla karışmış faaliyetler olarak görülür, barbar tüccarlarla ilişki kurulması halinde de toplumun yolsuzluklarla dejenere olacağına inanılırdı. Zaten aristokrasinin hâkim olduğu köleci toplumlarda el emeği ve fiziki çaba hep küçümsenmiştir<sup>282</sup>. Benzer şekilde, 17. yüzyılda görülen Japon feodalizmde de nüfus sınıflandırılmış, imparatorluk ailesi ve saray soylularının aşağısında sırasıyla, savaşçılar (samuraylar), çiftçiler, sanatkârlar ve tüccarlar yer almıştır. En ayrıcalıklı sınıf samuraylar iken halk da verimliliğine göre derecelendirilmiştir. İlgi çekici olan bu derecelendirmede tüccarların en alt sırada yer almasıdır. O dönemde tüccarların verimli olmayan işlerle meşgul oldukları

---

<sup>282</sup> Arslan, a.g.e., 23

düşünülmekte ve malların bir yerden başka bir yere nakledilmesinden başkaca bir şey yapmadıklarına inanılmakta idi<sup>283</sup>.

Sanayi öncesi toplumda ahlak birtakım metafizik güçlere ve Tanrı'ya dayanmaktaydı<sup>284</sup>. Toplumun değer ölçüleri de dünya kaygısından ve maddi alakalardan mümkün olduğunca uzak, dar ve kapalı bir inziva âleminin huzur ve sükûnu içinde toplanmıştır. Ortaçağ ahlakını kendi içine dönük, dış âleme mesafeli yer yer dini, mistik duygularla örülü bir ahlak olarak tanımlamak yanlış olmayacaktır<sup>285</sup>. Sanayi öncesi toplumun ahlaki değerlerine paralel olarak çalışma ilişkileri de bu değerlere göre şekillenmiştir. Modern anlamda bir işletmedeki işçi-patron çatışmasına dayalı bir yapı bulunmadığı için iş hayatında da büyük ahlaki çatışmalara rastlanmamaktadır<sup>286</sup>.

Bu dönemde dinlerin iş ve çalışma ahlakı üzerindeki etkileri sanıldığından daha büyük ve etkili olmuştur<sup>287</sup>:

— Yahudiliğin kutsal kitabında sayılan sosyal adalet, özel mülkiyet, kar, fiyat kontrolü, ölçü-tartı, kalite, faiz yasağı ile ilgili hükümlerin bulunmaktadır.

— Hıristiyanlık ticareti, insanların birbirlerinin eksiklerini giderme açısından bir hizmet olarak görmüş ve Hıristiyan olsun olmasın bütün insanlara dürüst davranılmasını, aynı iş ahlakı standartlarını uygulanmasını vaaz etmiş ve bununla evrensel iş ahlakı kurallarının oluşumuna katkıda bulunmuştur.

— İslam Dini ve Medeniyetinin doğmasıyla birlikte iş ahlakı ile ilgisi ortaya çıkmıştır. Çünkü bu dinin peygamberi bir tüccardır ve gerek Ku'an-ı Kerim gerekse hadislerde iş ahlakını içeren birçok hüküm bulunmaktadır. İslam

<sup>283</sup> Bhaskar, C.' den Aktaran: Kapu, H. (1996), İş Ahlakı ve Japon İşletme Geleneğindeki Yeri, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale, s. 135-136

<sup>284</sup> Şimşek (1999a), a.g.e., s. 49

<sup>285</sup> Ülgener (2006a), a.g.e., s.58

<sup>286</sup> Şimşek(1999a), a.g.e., s. 49

<sup>287</sup> Arslan, a.g.e., s. 24-26



ticareti övmüş, teşvik etmiş, ticaretin dürüstlük içinde yapılması gerektiğini, bu dürüstlüğün sadece Müslümanlara değil tüm insanlara karşı gösterilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bütün bunların yanın da adı geçen üç dinde de faiz yasağı korunmuştur.

Sanayi devrimi ile birlikte büyük değişimler yaşanmış, ahlak, din, değer gibi kavramlar hem bilimden hem de çalışma hayatından dışlanmış. Bu dönemde akıl Tanrının yerini almış, bu doğrultuda bir şey eğer akla uygunsuz ve amaçlara ulaşılmasını sağlıyorsa doğru olarak kabul edilmiştir. Ahlaki açıdan doğruluğun ve iyiliğin kıstası “fayda” olmuştur. Ahlak anlayışı, akli, bilimi, karı, faydayı ve araçtan ziyade amacı önemli kılan bir hale gelmiştir. Sanayi sonrası dönemde ise tekrar ahlak, din ve değer kavramları önem kazanmaya başlamıştır. Sanayi toplumunda yüceltilen aklın saltanatı yıkılmıştır. Bir şeyin ahlaki açıdan doğruluğu ve iyiliğinin kriteri akıl, fayda ve amaç gibi kavramlar değildir. Günümüzde işletmelerin başlıca amacı kar elde etmek olsa da bu tek amaç olarak görülmemektedir. İşletmelerin bir takım ahlaki sorumluluklarının da olduğu düşüncesi yaygın olarak taraftar bulmaktadır<sup>288</sup>.

Yirminci yüzyılın başından itibaren iş ahlakının gelişimi aşağıdaki evrelerde izlenebilir.

#### **4.1.1- İş Ahlakında 1900-1960 Dönemi**

Yirminci yüzyılın başlarında iş ahlakı ile ilgili araştırmalar Amerika ve Avrupa’daki liberal akımın zayıflaması ve sosyalist akımın güçlenmesiyle başlamıştır. Sosyalizm ve liberalizm arasında yaşanan tartışmalar, işletmelerin de amaçları bakımından, topluma sağladığı yararlar ve ortaya çıkardığı zarar açısından tartışılmasına sebep olmuştur. Bu yıllar aynı zamanda işletmeciliğin bir meslek, yönetimin de bir

---

<sup>288</sup> Şimşek (1999a), a.g.e., s. 75-76

bilim olarak şekillenmeye başladığı yıllara denk gelmektedir.<sup>289</sup> F.W. Taylor'un 1911'de yayımlanan "Bilimsel Yönetiminin İlkeleri" isimli eseri, yönetimin bilimsel esaslara bağlanmasına önemli katkılar sağlamıştır<sup>290</sup>. İşletmeciliğin kendine toplumda kabul edilebilir bir pozisyon aradığı bu dönemde, Almanya'da 1919 yılında, Max Weber'in "Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu" isimli eseri yayımlanmıştır. 1921'de Chicago'da yayımlanan W. E. Borden ve C. L. Hoper'in kaleme aldığı "Bankacılık ve İş Ahlakı" isimli eser ise, bu alandaki ilk teorik ve sistematik çalışmayı oluşturmuştur. Bu eser aynı zamanda üniversitelerde okutulan ilk iş ahlakı kitabı olma özelliğini de taşımaktadır. Bu dönemin en önemli karakteristiği belli başlı meslek ahlakı ilkelerinin oluşturulmasıdır<sup>291</sup>. 1900'lü yıllarından önce iş ahlakı konusuna genel itibariyle dinsel bir bakış açısı hâkim iken bu dönemde ise iş ahlakı düşüncesinde önemli dönüşümler yaşanmıştır<sup>292</sup>. Durkheim'in 1900'de kaleme aldığı ve iş ahlakıyla ilgili önemli görüşlerini içeren "Meslek Ahlakı" isimli çalışması da 1937'de yayımlanmıştır<sup>293</sup>.

1960 öncesi ABD kapitalizm kavramını sorgulayan mücadeleci birçok aşama geçirmiş, vatandaşlara eğitim, eğlence, sağlık ve emeklilik için yeterli olabilecek "geçimlik maaş" sağlanmaya çalışılmıştır. İşletmelerden bir ailenin geçimini tehlikeye sokabilecek haksız fiyat artışları ve diğer uygulamalar hakkında dikkatli olmaları istenmiştir<sup>294</sup>.

---

<sup>289</sup> Arslan, a.g.e., s. 27

<sup>290</sup> Mucuk, İ (2008), Modern İşletmecilik, 16. Basım, İstanbul: Tükmen Kitabevi, s. 16-18

<sup>291</sup> Arslan, a.g.e., s. 28-29

<sup>292</sup> Özgener (2004), a.g.e., s. 64

<sup>293</sup> Durkheim, a.g.e., s. VII

<sup>294</sup> Kirel, a.g.e., s. 10

#### 4.1.2- İş Ahlakında 1960-1990 Dönemi

1960'lı yıllar iş ahlakında yapılan çalışmaların büyük artış gösterdiği yıllar olmuştur. Bu yıllarda iş ahlakıyla ilgili pek çok alan araştırması, doktora tezi ve kitap yazılmıştır. Üniversitelerde iş ahlakıyla ilgili derslerin sayısı artmış, daha da önemlisi bu derslerin içeriği de genişlemiştir. Bunlarla birlikte iş ahlakı işletmecilik okullarında hala şüpheyle karşılanan bir konu olmaya devam etmiştir. Çünkü bu devirde, ahlakın insan davranışının ayrılmaz bir parçası olduğu ve ayrıca bir iş ahlakından söz edilemeyeceği görüşü hala geçerliliğini devam ettirmektedir<sup>295</sup>. Bu yıllarda mevcut sorunlara toplum ve işletme arasındaki ilişkiler de eklenmeye başlamıştır. Bu dönemde “iş ahlakı” ile “sosyal sorumluluk” kavramlarının birbiri yerine kullanıldığı görülmektedir. Buna karşın ahlakla ilgili eserler insan davranışı üzerine yoğunlaşmaktadır. İş ahlakı ile ilgili yayınlanan eserler ise ahlaki davranışlar ve uygulamalar üzerine dikkat çekmiştir<sup>296</sup>.

Bu yıllarda iş dünyasında yaşanan değişimler beraberinde kirlenme ve nükleer atıklar gibi birçok ekolojik sorunu da ortaya çıkarmıştır. Aynı zamanda tüketici haklarını korumaya yönelik faaliyetler de önem kazanmıştır. Bireysel, gurupsal ve örgütsel bu faaliyetler sonucunda ABD’de 1962’de John F. Kennedy tarafından tüketicilerin koruma, bilgilendirme, seçme ve haberdar olma haklarını içeren dört maddelik bir bildiri yayınlanmıştır. Bununla birlikte tüketicilere yönelik bazı hukuksal düzenlemeler yapılmıştır<sup>297</sup>.

1970’li yıllarda ABD’deki seküler iş ahlakının aksine Avrupa’da ise bu alanla ilgili çalışmalarda kilise ve teoloji bağlantısı geçerliliğini sürdürmüştür. Yine bu yıllarda işletmelerin ahlaki teorileri oluşmaya başlamıştır. İş ahlakının ayrı bir disiplin olarak

<sup>295</sup> Arslan, a.g.e., s. 29-30

<sup>296</sup> Özgener (2004), a.g.e., s. 62

<sup>297</sup> O. C. Ferrel ve John Fraedrich’ten Aktaran: Halıcı, a.g.e., s. 23

ortaya çıkmasına rağmen felsefeci ve teologlar bu alana katkı vermeye devam etmişlerdir. Bu dönemde de firmaların topluma karşı sorumluluklarının olduğu ve bu sosyal sorumluluğun incelenmesi gerektiği iş ahlakı savunucularının temel argümanı olmuştur<sup>298</sup>. 1970'lerin sonunda rüşvetçilik, yanıltıcı reklam, fiyat çatışması, ürün ve çevre kirliliği gibi birçok ahlaki konu ortaya çıkmıştır. İş ahlakı tüm bunları kapsayan genel bir ifade haline gelirken artık “ahlak” ve “iş” birbirine zıt iki kavram olmaktan çıkmıştır<sup>299</sup>.

1980'lerde işletmeler o zamana kadar hiç olmadıkları kadar toplumda önemli roller üstlenmeye başlamışlar, dolayısıyla iş ahlakının önemi de buna paralel olarak artmıştır. Bu dönemde iş ahlakı ile ilgili uluslararası organizasyonlar kurulmaya başlamıştır. Bu örgütlerden en önemlisi 1987'de Hollanda'da kurulan Avrupa İş Ahlakı Örgütü'dür (EBEN- European Business Ethics Network)<sup>300</sup>.

#### **4.1.3- 1990'dan Günümüze İş Ahlakı**

1990'lı yıllarda hızla gelişmeye başlayan enformasyon teknolojileri ve internet iletişim devrimi yaşanmasına sebep olmuş, dünyayı hiç olmadığı kadar bir bütün haline getirmiştir. 1993'te Sovyetler Birliğinin çökmesiyle sosyalist sistem de çökmüş, pazar ekonomisi sosyalist devletlerin hala varlığını sürdürdüğü Çin'e kadar girmiştir. Küreselleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan çokuluslu firmalarda kültürel farklılıkların üstesinden gelme, ayrımcılık gibi konular iş ahlakı araştırmalarının konuları arasına yer almaya başlamıştır<sup>301</sup>. Teknolojik gelişmelere bağlı olarak dünya küçülmeye devam ettiği sürece işletmeler de giderek artan şekilde farklı değer ve kültürlerle temas halinde olacaklardır. Bu durumdan yine en çok çokuluslu şirketler

---

<sup>298</sup> Arslan, a.g.e., s. 30

<sup>299</sup> Kirel, a.g.e., s. 13

<sup>300</sup> Arslan, a.g.e., s. 30

<sup>301</sup> Arslan, a.g.e., s. 31

etkilenecek, kendilerini nedenini anlayamadıkları ahlaki çatışmaların içinde bulacaklardır. Bu sebeple çokuluslu şirketler ahlaki yönetim ve ahlaki çatışmaların çözümü ile aktif olarak ilgileneceklerdir<sup>302</sup>.

Günümüzde iş ahlakı evrimleşme sürecinde olan bir alan olarak görülmektedir. Ancak iş ahlakı basit olarak neyin yapılacağı ve neyin yapılmayacağına ilişkin ilkeler ortaya koyan bir disiplin olarak değerlendirilmemeli, sorumluluk ve karar vermeyi de içine alan sistematik bir alan olarak değerlendirilmelidir<sup>303</sup>.

Gelecekte ise, iş ahlakının uluslararası ahlaki anlaşmalar çerçevesinde mütalaa edilmeyeceği, kabul görmüş iş ahlakının bir kültürden diğerine değişeceğinden dolayı evrensel iş ahlakı standartlarının geçerli olmayacağı<sup>304</sup> yönünde görüşler mevcuttur. Ancak kabul görmüş ve gelecekte de kabul görmesi muhtemel olan doğruluk, dürüstlük, hoşgörü, saygı, insan onuru gibi değerler evrensel kaldığı müddetçe iş ahlakı kuralları da evrensel değerlerden bağımsız düşünülemeyecektir. İş ahlakı değerleri de bu evrensel değerlerin özünden yansıyacaktır. Kültürler, değerler, ahlaki standartlar arasında farklılıklar olması kaçınılmazdır. Ancak kültürlerin, değerlerin, ahlak ve iş ahlakı kurallarının farklılığına tahammül edebilmek için yine evrensel boyutta kabul görmüş değerler olan hoşgörüye ve saygıya ihtiyaç duyulacaktır. Evrensel olmayan bir değerın yaşayabilmesi ancak evrensel olan bir değere yaslanmasıyla mümkün olacaktır.

#### **4.2- Türkiye’de İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi**

Türkiye’de iş ahlakının tarihsel gelişimi, konunun daha iyi anlaşılması açısından, İslamiyet öncesi Eski Türk Devletlerinde iş ahlakı, İslamiyet sonrası Eski Türk

---

<sup>302</sup> Özgener (2004), a.g.e., s. 69

<sup>303</sup> Halıcı, a.g.e., s. 24

<sup>304</sup> Özgener (2004), a.g.e., s. 69

Devletlerinde iş ahlakı, Cumhuriyet döneminde iş ahlakı başlıkları altında incelenecektir<sup>305</sup>.

#### 4.2.1- İslamiyet Öncesi Eski Türk Devletlerinde İş Ahlakı

Türklerin tarihsel kökenlerinde, toplumsal düzenin ve insan davranışlarının belirleyicisi olarak töre ve geleneklerin ağırlıklı etkisi bilinmektedir. Türk toplumlarında yönetim ve yönetilen ilişkisi, kaynakların sınırlılığına rağmen, bazı kültürel yaşam özellikleri çerçevesinde, yukarıdan aşağıya, güçlüden güçsüze doğru uzanan dayanışmacı bir sosyal düzen içinde belirlenmektedir<sup>306</sup>.

Türk adını kullanan ilk siyasi kuruluş Göktürkler (553-745) olmuştur. Bilge Hakan ve kardeşi Kültigin bu devletin en tanınmış yöneticileridir. Türk tarihinin en eski kaynağı olan Orhun Kitabeleri onlar zamanından kalmadır. Yenisey bölgesindeki bu kitabeler Türk dilinin bugün bile pek zorluk çekilmeden anlaşılabilen en eski abideleridir<sup>307</sup>. Türk adının, Türk milletinin isminin geçtiği ilk Türkçe metin olan Orhun Abideleri, devlet adamlarının millete hesap vermesi, devlet ve milletin karşılıklı vazifeleri, Türk töre ve nizamı, Türk içtimai hayatı gibi konular üzerine yazılmıştır<sup>308</sup>.

Türk devlet geleneğine göre devletin temelinde “töre “vardır. Töre, geleneğe dayalı hukuktur; bir takım temel değerlerden oluşur. Bunlar, eşitlik, akıl, bilgi ve hikmet, erdem, adalet, ahlaki değerler, iyilik, cömertlik gibi törel değerlerdir<sup>309</sup>. İslamiyet öncesi Türk toplumunda cinayet, zina, yalan yere yemin etme, hırsızlık, livata gibi fiiller büyük günah olarak nitelendirilmiş ve yasaklanmış; bunları işleyenlere ağır

<sup>305</sup> Akgemci, T., Özgener, Ş. (2002), Türkiye’de İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Konya, Sayı: 7, s. 47

<sup>306</sup> Alada, s. 11

<sup>307</sup> Aslanapa, O. (1992), Türk Dünyası El Kitabı II. Cilt: Dil-Kültür-Sanat, 2. Baskı, Ankara: Türk Kültürünü Araştırma Enstitüsü Yayınları, s. 299

<sup>308</sup> Ergin, M. (1994), Orhun Abideleri, 17. Basım, İstanbul: Boğaziçi Yayınları, s.7

<sup>309</sup> Göktürk, İ., Yılmaz, M., Kök, D., Temel Kaynaklardan Hareketle Türk Devlet Geleneğinde Meşruluğun Dayanakları, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 24-26 Aralık 1997, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı, s. 102

cezalar verilmiştir.<sup>310</sup> Türk toplumları töreye ve ahlaki ilkelere bağlı devletler inşa etmiştir. Bu durum Türklerin sosyal ve ekonomik hayatına da yansımıştır.

İslamiyet öncesi Türk çalışma hayatı, diğer alanlarda da olduğu gibi örfi hukuk kuralları olarak nitelendirilebilecek törelerle şekillenmiştir. Çalışma hayatında tarım ve hayvancılık yanında ticari faaliyetler önemli bir yer işgal etmiş, çalışma hak ve hürriyeti insani bir hak olarak nitelendirilmiştir. Sınıfsız bir toplum anlayışına sahip olan eski Türklerde yöneticilerin mal varlıklarını halk ile paylaştıkları “yağma şölenleri”, misafir kabulü, imece usulü, evlenen kimseler için yapılan yardım “sabaş”, maddi sıkıntıda olanlara yapılan yardım “damaz”, avlanan hayvanlardan göz hakkını verme “uca” gibi töreler mevcuttur<sup>311</sup>. Tüm bunlar Türklerin İslamiyet öncesi devirde sosyal ve ekonomik yaşantılarında ahlak ve iş ahlakı kavramlarının yer aldığını göstermektedir.

#### **4.2.2- İslamiyet Sonrası Eski Türk Devletlerinde İş Ahlakı**

##### **(Ahilik Teşkilatı ve Lonca Sistemi)**

Türkler Şamanlıktan Budizm’e, Maniheizm’e kadar birçok Asya dinini tecrübe etmişlerdir. Orhun Abideleri’nde ise “Gök Tanrı” inancının tesirleri görülmektedir. Türkler daha sonra kitleler halinde ve resmen İslamiyet’i benimsemişlerdir. Türklerin resmen İslamiyet’i kabul etmeleri Karahanlı hükümdarı Satuk Buğra Han (?-959) döneminde meydana gelmiştir<sup>312</sup>.

Orta Asya’da hanedan mensuplarının birbirine karşı mücadelelerinin kuvvetlendiği, iç kargaşanın baş gösterdiği, fert, cemiyet ve devlet esaslarının sarsıldığı bir dönemde ünlü Türk şairi Yusuf Has Hacı, Kutadgu Bilig isimli eserini kaleme almıştır. Hacı’nın 1070 yılında tamamladığı bu eser, adından da anlaşılacağı üzere

<sup>310</sup> Ünsür, A. (1998), Geleneksel Türk Kültüründe İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 24-26 Aralık 1997, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı, s. 543

<sup>311</sup> Ünsür, a.g.e., s. 543

<sup>312</sup> Karahan, A. (1992), Türk Kültürü ve Edebiyatı, Milli Eğitim Basımevi, s. 5-7

insana her iki dünyada, tam manası ile kutlu olmak için gerekli olan yolu göstermek maksadı ile yazılmıştır. Şair birbiri ile yakın ilişkide olan ferd, cemiyet ve devlet hayatının ideal bir şekilde düzenlenebilmesi için gerekli zihniyet, bilgi ve faziletlerin ne olduğunu ve nasıl kullanılacağı üzerinde durmuştur. Kutadgu Bilig, tatsız mecazlarla ahlak dersi veren kuru bir nasihat kitabı değildir. İnsan hayatının manasını tahlil, insanın cemiyet ve devletle içindeki vazifesini tayin eden bir felsefe sistemidir<sup>313</sup>.

Kutadgu Bilig, devlet adamlarına memleket idaresi için gerekli olan bir kitaptır. Bir devletin ayakta durmasının şartlarını, yıkılmasının sebeplerini, onu korumanın yollarını izah eder. Yöneticilerin sahip olması gereken vasıfları, yöneticilerin halka, halkın yöneticilere karşı haklarını, halkın itaatli olması için yöneticilerin halka nasıl muamele etmesi gerektiğini, kimlere yakın, kimlere uzak olması gerektiğini anlatır<sup>314</sup>. Kutadgu Bilig bu yönleriyle ahlak, iş ahlakı, yönetim ahlakı, devlet ahlakı gibi konularda Türk toplumuna ışık tutan bir eser olmuştur.

Ahilik teşkilatları Türk illerinde yayılmış bulunan “dini-mesleki” karakterli müesseselerdir. Bu müesseseler, başta mensupları olmak üzere insanlar arasında dayanışma ve yardımlaşmayı tesis etmeye çalışırlar<sup>315</sup>. Köprülü, İbni Batuta’dan ahiliğin temelini fütüvvete dayandığını nakletmektedir. 13. Yüzyılın yarısından itibaren Anadolu’da fütüvvetin kuvvetlendiği, büyük devlet ricalinin, kadıların şeyhlerin, büyük tacirlerin bu teşkilata girdiği görülmektedir. Fütüvvet prensipleri bu suretle yayılarak esnaf birliklerine nüfuz etmiştir. Yani fütüvvet esnaf teşkilatına kendi rengini vermiştir<sup>316</sup>. Fütüvvet, kelime manası olarak eli açıklık, gözü tokluk, yiğitlik, olgun kişilik anlamlarına gelmektedir. Terim olarak ise kişinin herkese yardım etmesi,

<sup>313</sup> Arat, R. R., Kutadgu Bilig I Metin, 3. Baskı, Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları, s. XXIII-XXV

<sup>314</sup> Arat, a.g.e., s. XXIX

<sup>315</sup> Erken, V. (1998), Bir Sivil Örgütlenme Modeli Ahilik, 1. Basım, Ankara: Seba Yayınları, s. 26

<sup>316</sup> Köprülü, M. F., (1986), Osmanlı İmparatorluğu’nun Kuruluşu, 2. Basım, İstanbul: Ötüken Neşriyat, s. 152-156



haksızlığı önlemesi, kişinin ayıbını görmemesi, kötü söylememesi, kimsenin malına, canına, onuruna el ve dil uzatmaması anlamlarına gelmektedir. Fütüvvet kuralları olarak bilinen güzel huylara Türk kültürünün, misafirperverliğinin de eklenmesi ahilik kurumunu ortaya çıkmıştır. Fütüvvet ve ahilik birbiri ile kaynaşmış iki müessesedir, ahiliğin fütüvvet esasları ile beslendiği görülmektedir<sup>317</sup>.

Ahiliğin fütüvvetçiliğe nispeten benzemesine, bazı işleyiş kurallarını bu teşkilattan almasına rağmen özünde çok farklı olduğunu savunan görüşler de vardır. Farklılıklar şu noktalara dayanmaktadır: Fütüvvet teşkilatını siyasi bir amaç ile devlet kurarken ahi birliklerini Türk halkı kurmuştur<sup>318</sup>. Fütüvvetçilik daha çok kişisel erdem ve askeri niteliklere önem verdiği halde ahilik teşkilatı, hem esnaf ve sanatkârlıkla ilgili hem de -Osmanlı Devleti'nin askeri kuruluşlarını düzene sokmasına kadar- askerlikle ilgili niteliklere önem vermiştir<sup>319</sup>.

Köprülü, Osmanlı Devletinin temelini atılmasında ve yeniçeri askeri teşkilatının ortaya çıkmasında ahilik teşkilatının büyük rolü olduğunu söyler. Uzunçarşılı da Âşık Paşazade tarihine dayanarak Osmanlı Devleti'nin temelleri atılırken, ahilikten ve ahi reislerinin nüfusundan istifa edildiğini belirtir. Osmanlı Devleti'nin kurucusu Osman Gazi'nin kayınbabası olan Şeyh Edebalı o dönemin ahi büyüklerinden ve o havalinin en itibarlı, sözü geçen ulularındandır. Osman Bey, Şeyh Edebalı'nın kızı Mal Han Hatun'u eşi olarak almış, böylelikle ahilerin nüfusundan istifade etmiştir. Ahilerin bu tesiri 15. yüzyılın ortalarına kadar devam etmiştir<sup>320</sup>.

<sup>317</sup>Anadol, C. (2001), Türk-İslam Medeniyetinde Ahilik Kültürü ve Fütüvvetnameler, 2. Baskı, Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları, s. 47

<sup>318</sup>Köksal, M. (2007), Ahilik Kültürünün Dünü ve Bugünü, Ankara: Işık Eğitim ve Kültür Hizmetleri, s. 113

<sup>319</sup>Öztürk, N. (2002), Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:7, 2-3

<sup>320</sup>Uzunçarılı, İ. H., (2003), Osmanlı Tarihi, I. Cilt, Ankara: Türk Tarihi Kurumu Basımevi, s. 105

Ahilik, İslamiyet ile Türk örf ve âdetini birleştiren bir düşünce sistemi kurmuştur. Her şeyden üstün tutulan insanın dünya ve ahrette mutlu olabilmesi için onu bir bütün olarak kabul etmiş, insan-ı kâmil denen ideal bir karakter tarifini ortaya koymuştur<sup>321</sup>. Öyle ki ahiliğin temelini oluşturan fütüvvet, bir insanın iyi davranışlarda bulunabilmesi için bazı peygamberî sıfatların hepsine birden sahip olması gerektiğini söyler. Bu sıfatlar, Hz. Âdem'in özür dilemesi, Hz. Nuh'un sebatı, Hz. İbrahim'in vakarı, Hz. İsmail'in doğruluğu, Hz. Musa'nın ihlâsı, Hz. Eyüp'ün sabrı, Hz. Muhammed'in cömertliği, Hz. Ebubekir'in acıma duygusu, Hz. Ömer'in hamiyeti ve adabı, Hz. Osman'ın hayâsı, Hz. Ali'nin bilgisi gibi özelliklerdir<sup>322</sup>.

Ahilik teşkilatının piri, ilk terbiyesini Yesevi Tarikatı'ndan almış olan Ahi Evren (Şeyh Nasır'ud-Din Mahmut El-Hoyi)'dir. Aslen Azeri Türklerinden olup Azerbaycan'ın Hoy kasabasındandır. Ahi Evren fütüvvet düşüncesini yaymak için Anadolu topraklarına gelmiş, burada sanatkârlık ve cihat mefkûresi ile ilgili görüşlerini anlatmıştır. Ona göre ahiliğe girenlerin bir sanata sahip olmaları gerekir. Helal kazanmanın yolu, her kişinin kendi emeğiyle geçinebileceği bir mesleğe sahip olmasından geçer. Cihat ise Kur'an-ı Kerim'de farz kılınmıştır<sup>323</sup>.

Ahilik müessesesine girecek kişinin sıdk, sefa, takva, kerem, mürüvvet, hayâ gibi sıfatlara sahip olması bir yeter şart idi. Bu özelliklere sahip olan bir kişinin de ahi olabilmesi için şu şartları sağlaması gerekirdi<sup>324</sup>:

- Cömert olmak
- Namazını kazaya bırakmamak
- Hayâ ve edep sahibi olmak

<sup>321</sup> Köksal, a.g.e., s.22

<sup>322</sup> Erken, a.g.e., s. 11

<sup>323</sup> Erken, a.g.e., s. 33-37

<sup>324</sup> Erken, a.g.e., s. 44-45

- Dünyayı terk etmesi
- Helal kazanç
- İlim sahibi olması
- Büyüklerin (devlet adamlarının) kapısına gitmemesi
- Bu özelliklere sahip olan ahinin gönlü, kapısı, eli, sofrası açık; gözü dili ve beli kapalı olmalıydı.

Ahiler beylerin ve zenginlerin kapısına gitmez, on sekiz dirhemden fazla parayı atıl bırakmaz ve kardeşlerinin hizmetinde ihmellik göstermezlerdi. Müşrikler, inançsızlar, sihirbaz ve büyücüler, yalancı, avcı, içkici ve vefasızlar, hırsız dolandırıcı, zalim ve madrabazlar, karaborsacı, stokçu, fırsatçı ve hilebazlar, tellaklar ve gösteriş budalaları ahi olamaz, ustalık kuşağı bağlayamazlardı<sup>325</sup>.

Ahilik müessesesinin meslek ahlakı doğruluk ve sadakat kavramlarına dayanmaktadır. Bir ahinin meslek ahlakının dayandığı prensipler şu şekilde sıralanabilir<sup>326</sup>:

- Müşteriyi aldatmamak
- Malı överek yalan söylememek
- Hileli ölçüp tartmamak
- Karaborsacılık (ihtikâr) yapmamak
- Müşteri kızdırtmamak
- Alış-verişte iyi muamelede bulunmak
- Çalışanın sorumluluğunu bilmesi, işinde dikkatli olması, işini savsaklamaması

<sup>325</sup> Çalışkan, Y., İkiz, M.L. (1993), Kültür Sanat ve Medeniyetimizde Ahilik, Ankara: Kültür Bakanlığı Halk Kültürlerini Araştırma ve Geliştirme Genel Müdürlüğü Yayınları, s. 24

<sup>326</sup> Erken, a.g.e. , s. 93

Kırşehir, Kastamonu, Konya, İstanbul, Bursa, Nevşehir, Bosnasaray, ve Belgrad gibi eski Türk illerinde yaşayan yaşlı ustalardan derlenen şu şifahi malumatlar, ahiliğin iş hayatına ve ahlakına aksedişini özetler niteliktedir<sup>327</sup>:

*Çıraklık:* Ahilik teşkilatında bir usta çırak alacağı zaman ailesini araştırır, kurdun yavrusunun kurt olacağı, söğüt ağacının meyve vermeyeceği düşüncesine ehemmiyet verilirdi. Ruh hastası, hırsız, deli, serkeş kimseler çırak alınmazdı.

*Terzilik:* Bir vatandaş terziye diktirmek için bir kumaş götürse, terzi kumaşı tartar, aldığı ölçünün yanına onu da kaydederdi. Dikme işlemi bittikten sonra diktiği şeyi ve diğer bütün parça ve kırpıntıları tekrar tartar ve helalleşerek tekrar sahibine iade ederdi. Müşterinin kalbinde zerre miktarı zan veya töhmet kalmamasına riayet edilirdi.

*Mühürcülük:* Mühürcüler “Bana on-onbeş yıl öncesine ait veya falan şekilde bir mühür kazıver.” denilse asla kazımazlardı. “Demek ki sen mühürle sahtekârlık yapacaksın” derlerdi. İş yaparken soysuzluğa alet olmak soysuzluk telakki edilirdi.

*Hanlar ve mal dağıtımı:* Bir şehre mal geldiğinde, bu mal cinsine göre tespit edilmiş hana getirilirdi. Burada mal şehrin ihtiyacına göre bırakılırdı. Malın karaborsaya düşüp halkın onu fahiş fiyatla satın almamasına, hem de fazla bırakılıp zayı olmamasına dikkat edilirdi. Gelen mal önce esnafa sonra tüccara verilirdi. Stokçuluğa fırsat verilmezdi.

*Ticari istihbarat:* Esnafın ziyana uğramaması, mal depolarının bataklı ve karaborsacılara yağma ettirilmemesi ve nizamın tökezlemeden devam edebilmesi için hassas bir ticari istihbarat geliştirilmiştir. Bir şehre alış veriş için gelen bir tüccarın hangi handa kaldığı, kimlerle oturup kalktığı, nerelerde yiyip içtiği takip edilmektedir.

---

<sup>327</sup>Çalışkan, Y., İkiz, M.L. , a.g.e., s. 47-56

*Kadınlar Pazarı:* Şehit, gazi ve sefere katılanların hanım ve kızlarının yetiştirdikleri ürünleri, el emeklerini satabilmeleri için kurulmuş özel pazarlar vardı. İstanbul Salı Pazarı bunun en uzun süre tatbik edildiği yer olmuştur. Bu pazarlara hususiyetle tüccar malı sokulmaz, tamamen yerli mallar satılırdı. Böylece yerli üretim teşvik edilmiş olurdu.

*Tuzcular esnafı:* Fatih Sultan Mehmet tebdili kıyafetle esnafı murakabe ederken girdiği dükkânın sahibi, bugün siftah ettiğini, komşusunun ise henüz siftah etmediğini söyleyerek onu komşusuna göndermiş, komşusu da siftah ettiğini söyleyerek bir başka esnafa göndermiştir. Esnafın bu fazilet ve fedakârlığı tarihe geçen bir hadise olmuştur.

*Fırıncılar esnafı:* Her gün kasap, bakkal esnafı kontrol edildiği gibi hile yapmaya müsait olan fırıncılar ve bu benzeri meslekleri icra edenler daha sıkı kontrol edilirdi. Kurallara uymadığı için ustalıktan düşürülen bir ahi Türk illerinin hiçbir beldesinde aynı işi yapamazdı. Ahilik teşkilatı durumu anında bütün esnaflara duyururdu.

*Kunduracılar:* Farz edelim ki bir müşteri kunduracılar arastasından (çarşısından) bir ayakkabı aldı, ayakkabı bir yıl dolmadan sökülüp dökülmeye başladı. Bu durum karşısında müşteri kunduracıyı esnaf başkanına şikâyet ederdi. Eğer normal bir kullanım neticesinde bu hal meydana geldiyse iş tahkik edilir, hileli iş olduğuna kanaat getirilirse, ibreti âlem için hileli ayakkabı bir ip vasıtasıyla kunduracının dükkânının çatısından sallandırılır, dükkân kapatılır mağdur müşteriye de yeni bir ayakkabı verilirdi. İhmal ve hırsa tevessül eden usta hilesinin cezasını böyle pabucu dama atılarak çekerdi.

*Demirciler:* Ahilikten kalma adetlerin hala yaşatıldığı Çankırı Demirciler Arastası'nın 467 yıllık mahkeme kayıtları bu çarşıda hiç yangın çıkmadığını göstermektedir. Ahiliğe göre bu çarşıda her gün bir dükkân nöbetçidir. Nöbetçi

dükkânın çırağı kapanma vakti geldiğinde “çekiç terk ola” veya “çekiç” der, bu sözü duyan herkes çekici bırakır. İşi bırakmayan birisi varsa nöbetçi dükkânın ustası ona, “erkânsın usta” der. Bu kurala uymayan ustanın cezalı olduğu anlamına gelir. Cezalı ustanın çarşı esnafına ziyafet vermesi gerekir. İkinci defa aynı suçu işleyen demircinin çekici körüğe bağlanır ve dükkânı kapatılır. Böylece her gün ateşle oynanan bu çarşılarda yangın görülmez, milli servet heba olmazdı. İnsan hayatına mal olacak konularda asla müsamaha gösterilmezdi.

Ahilik teşkilatı 15. yüzyılın sonlarına doğru zayıflamış ve yerini lonca denen kuruluşlara bırakmıştır<sup>328</sup>. Köken itibariyle İtalyanca bir kelime olan lonca, belli bir iş kolunda usta, kalfa ve çırakları içine alan dernek manasına gelmektedir<sup>329</sup>. Doğu ve Batı ülkelerinin ticari ilişkilerinin gelişmesi, İtalyan ticaret merkezleri ile kurulan ilişkiler, esnaf ve sanatkârın loncalara ilgi duymasına sebep olmuştur. O zamana kadar tekke ve zaviyelerde toplanan ahiler, loncalarda toplanmaya başlamıştır<sup>330</sup>. Loncalar, iş ahlakı ve sosyal sorumluluk bilincini ayakta tutarak faaliyetlerini üyelerinin çıkarlarına uygun şekilde düzenleyen kuruluşlar olmuşlardır. Lonca mensupları arasında sıkı bir meslek dayanışması ve karşılıklı bir denetim vardır<sup>331</sup>.

15. yüzyılda ahilik teşkilatının yerini alan Osmanlı loncalarında yönetici kadrosunu yiğit, ahi ve şeyh üçlüsü oluşturuyordu. Özel tören ve töreleri olan loncalarda saraç ve kunduracı esnafı önde gelen esnaflardandı. Bütün loncaların piri, ahilik teşkilatının da piri olan Ahi Evran idi. Lonca toplantılarında yönetimin hazırladığı

<sup>328</sup> Özgener (2004), a.g.e., s. 79

<sup>329</sup> Lonca, (2011), Büyük Türkçe Sözlük, 27 Nisan 2010, <http://tdkterim.gov.tr/bts/>

<sup>330</sup> Anadol, a.g.e., s. 108

<sup>331</sup> Özgener (2004), a.g.e., s. 79

konular görüşülür, orta sandığından<sup>332</sup> borç isteyen esnafa gerekli yardımlar yapılır, suçlu görülen esnaflara ceza verilir veya işyerinin kapatılması kararı alınır<sup>333</sup>.

17. yüzyılda loncaların idari yapısının bozulmasıyla 1727’de gedik denilen iş tekeli sistemi uygulamaya koyulmuştur. Bu sistem yerli iş hayatını sınırlamış ve Avrupa’daki sanayi devrimi karşısında yerli sanayinin çöküşünü hızlandırmıştır<sup>334</sup>. Osmanlı Tanzimat harekâtı ve kapitülasyonlara ilaveten, 1838 yılında İngilizler ile imzalanan serbest ticaret anlaşması bu fütüvvet ile başlayıp ahilik, lonca ve sonunda gedik teşkilatı haline gelen bu müesseselerin yıkılmasında etkili olmuştur. İmzalanan anlaşma ile Osmanlı Avrupa’nın açık pazarı haline gelmiş, esnaf ve sanatkâr batı sermayesinin baskısına uzun süre dayanamayarak çökmüştür. Gedikler 1860’ta yeni bir nizamnameye kavuşturulmuş ancak düzen yine sağlanamamıştır. Ciltler dolusu kanun, nizam ve yönetmelikler yazılmış ve ilan edilmişse de hiç birisi bu durumu selamete erdirememiştir. Nihayetinde bu teşkilat 1913’te tamamıyla kapatılmıştır<sup>335</sup>.

Osmanlı İmparatorluğu’nun dış siyasetinin zayıflaması, toplumsal değerlerin bozulması, köyden kente göçün artması, ahi teşkilatının Avrupa’da meydana gelen sanayileşmeye ayak uyduramaması, makineli üretime geçememesi, sermaye birikiminin yetersiz olması, ahlaki dejenerasyonun başlaması ve iş ahlakının giderek bozulması ahilik teşkilatının yıkılmasını etkileyen faktörler olmuştur. Cumhuriyet döneminde de devlet eliyle yürütülen sanayileşme politikasında esnaf ve sanatkârın sürekli ihmal edilmesi bu geleneğin devam ettirilememesine sebep olmuştur<sup>336</sup>.

<sup>332</sup> Ahi teşkilatınca kurulan bir tür yardımlaşma sandığıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Çalışkan, Y., İkiz M. İ., a.g.e, s. 34

<sup>333</sup> Köksal, a.g.e., s. 112

<sup>334</sup> Köksal, a.g.e., s.112

<sup>335</sup> Çalışkan, Y., İkiz, M.L., a.g.e., s. 79, 97-98

<sup>336</sup> Dönek, E. (1998), Türk Toplumunun İş Ahlakı ve Ekonomik Gelişmesinde Ahilik Kültürünün Yeri ve Önemi, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 24-26 Aralık 1997, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı, s. 449,450

Osmanlı loncaları ile Batılı loncalar arasında yapı, kuruluş ve ilkeler açısından farklılıklar bulunmaktadır<sup>337</sup>. Durkheim loncaların Eski Çağ'a dayanan bir geçmişi olduğunu, küçük sanatların belirmesi, sanayinin sırf zirai olmaktan çıkmasıyla ve yeni şehirlerin kurulmasıyla birlikte esnaf kurumlarının da ortaya çıktığını söyler<sup>338</sup>. Anadolu topraklarında kurulan lonca teşkilatı ise ahiliğe, ahilik geleneği de fütüvvet düşüncesine dayanmaktadır. Fütüvvet ise daha önce belirtildiği gibi yiğit, sabırlı, namuslu olma, sözünde durma, çaresizlere ihsanda bulunma, kimseye zarar vermeme<sup>339</sup> gibi kişisel erdemlere ve askeri yeteneklere dayalı bir kurumdur.

Osmanlı loncaları ile Batılı loncalar arasındaki benzer noktalar da hatırı sayılır derecede çoktur. Anadolu topraklarında kurulan loncalar dini-mesleki bir nitelik arz etmektedir. Benzer şekilde Durkheim'in bahsettiği loncalar bir meslek birliği olmakla beraber dini bir topluluk, bir tarikat<sup>340</sup> özelliğine sahiptir. Osmanlı lonca teşkilatında bayramlarda esnaf zümreleri arasında bayramlaşma töreni düzenlenir, bu törenlerde ikramlarda bulunulurdu<sup>341</sup>. Durkheim'in bahsettiği loncalarda da bayramlar, şenlikler, yılbaşları meslektaşlarla birlikte kutlanmakta, ortak ziyafetle düzenlenmektedir<sup>342</sup>. Osmanlı loncalarında yeni işyeri kurmak isteyip de sermayesi olmayanlara, zor durumda kalan, borç almak isteyen esnafa, eşi vefat etmiş esnaf hanım ve çocuklarına, yardımcı olmak, ortak ikram ve yemek masraflarını, vefat eden esnafın cenaze masraflarını karşılamak için orta sandıkları kurulmuştur. Bu sandıkların gelirleri esnafın yardımlarından, kalfalıktan ustalığa yükselenlerin ödediği paralardan, esnaftan alınan bazı aidatlardan, her malın satışından belli bir oranda alınan paralardan meydana

---

<sup>337</sup> Köksal, a.g.e., s. 113

<sup>338</sup> Durkheim, a.g.e., s. 27

<sup>339</sup> Anadol, a.g.e., s.10

<sup>340</sup> Durkheim, a.g.e., s. 32

<sup>341</sup> Erken, a.g.e., s. 69

<sup>342</sup> Durkheim, a.g.e., s.32-33



gelirdi<sup>343</sup>. Durkheim'in söz ettiği loncalarda da ortak ziyafetleri karşılamak, hayır işlerinde kullanmak, zor durumda olan meslektaşlara yardım etmek, üzere bir bütçe oluşturulduğu görülür. Ayrıca dini nitelikli bu loncalar cenaze ve gömme hizmetlerinde bulunurlardı<sup>344</sup>.

#### 4.2.3- Cumhuriyet Döneminde İş Ahlakı

Türkiye'de 1920-1950 yılları arasında Kurtuluş Savaşı, Cumhuriyet'in ilanı, Atatürk inkılâplarının uygulanması, İkinci Dünya Savaşı gibi nedenlerden dolayı iş ahlakı ile ilgili gelişmeler yavaş olmuştur. Bu dönemlerde iş ahlakı konusunda yazılan eserler daha çok dinsel ağırlıklıdır. Bu eserler savaş sonrası dönemdeki, eğitimsizlik, yolsuzluk gibi sosyal sorunlara öncelik vermişlerdir<sup>345</sup>.

Yaklaşık iki yüzyıldır değişimin farklı boyutlarıyla yaşandığı toplumumuzda siyasal alanda ve ekonomik, sosyal bütün toplumsal ilişkilerde ciddi ahlaki sorunlar yaşanmaktadır<sup>346</sup>. Toplumumuz gibi hızlı bir dönüşüm süreci içinde çalkalanan toplumlarda değerler ve ahlaki sistem belirsizlik içine düşmektedir. Bu süreçte belirsizlikler “bireysel çıkar” fikrinin gelişmesine sebep olmuş, ekonomik değerlerin ve piyasa ilişkilerinin yönlendirdiği bireysel menfaate dayalı bir anlayışı ortaya çıkarmıştır<sup>347</sup>.

1970'li yıllara gelinene kadar rüşvet ve yolsuzluklarla mücadele devlet ve hükümetler tarafından üzerinde önemle durulan konular olmamıştır. 1980'li yıllarda ekonomide serbest piyasaya geçiş süreci ahlaki değerlerin aşınmasında büyük rol oynamıştır. Liberalizm Batı'daki uygulama ve teorisinden farklı bir şekilde

<sup>343</sup> Çalışkan, Y., İkiz, M.L., a.g.e., s. 34-35

<sup>344</sup> Durkheim, a.g.e., s. 33, 35

<sup>345</sup> Özgener (2004), a.g.e., s. 81

<sup>346</sup> Köktaş, M. E., (1998), Toplumsal ve Siyasal Hayatımızda İhmal Edilen Bir Değer: Ahlak, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 24-26 Aralık 1997, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı, s. 8

<sup>347</sup> Alada, a.g.e., s. 38

anlaşılmiştir. Yolsuzluk ve rüşvetin artışında sadece bireylerin ahlaki değerleri göz ardı etmesi tek başına rol oynamamaktadır. Yöneticilerin izledikleri politikalar da bunda etkili olmuştur. Yolsuzluklar 1990'lı yıllarda Türk kamu yönetimi sistemine damgasını vurmuş, İSKİ, Emlak Bank, İLKSAN, Parsadan yolsuzlukları gibi örnekler yolsuzluğun boyutunu gözler önüne sermiştir<sup>348</sup>. Yine bu yıllarda yaşanan Susurluk kazası devlet-siyasetçi-mafya ilişkisinin çarpık durumunu ortaya koymuştur<sup>349</sup>. Ancak bu skandal hala yargıda hesap vermemekte direnmektedir. Ne yazık ki bu çarpık ilişkiler zinciri Susurluk'la da kalmamış, bir süre sonra ardından "Ergenekon Davası" patlak vermiştir<sup>350</sup>.

Türkiye'de iş ahlakı konusunda yapılan çalışmalar özellikle 2000'li yılların sonrasında yoğunlaşmaktadır. Kamu sektöründeki iş ahlakı ile ilgili düzenlemeler ve uygulamalar diğer sektörler göre daha önce başlamış ve daha net bir şekilde tanımlanmıştır. Avrupa Birliği'ne üyelik süreci kamunun daha şeffaf ve denetlenebilir olması zorunluluğunu gündeme getirmiştir. Bu doğrultuda kamuda ahlakla ilgili konuları takip etmek ve bir çerçeve oluşturmak için 2005 yılında Kamu Görevlileri Etik Kurulu (KGEK) kurulmuştur<sup>351</sup>. Kurulun bağlı olduğu yönetmelik, kamu görevlilerinin tabi oldukları davranış ilkelerini, kamu hizmeti bilincine uygunluk, vatandaş odaklılık, hizmet standartlarına uygunluk, tarafsızlık, dürüstlük, misyona bağlılık, saygınlık ve güven, saygı ve nezaket kurallarına bağlılık, yasallık, hesap verebilirlik, saydamlık ve bilgi verme, çıkar çatışması durumlarında kamu menfaatini

<sup>348</sup> Eken, M. (1998), Hükümet Programlarında Etik, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 24-26 Aralık 1997, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı, s. 490

<sup>349</sup> Özgener (2004), a.g.e., s. 85

<sup>350</sup> Altan, M. (2010), Puslu Demokrasi Ergenekon Güncesi, İstanbul: Etkileşim Yayınları, s. 11

<sup>351</sup> Eğri, T., Sunar, L. (2010), Türkiye'de İş Ahlakı Çalışmaları: Mevcut Durum ve Yönelimler, İş Ahlakı Dergisi, Cilt: 3 (Sayı: 5), s. 57

önde tutma gibi hususlarla ilgilidir<sup>352</sup>. Kurul kamu çalışanlarının uyması gereken üç adet ilke kararı almıştır. Bu ilke kararları “Hediye Alma Yasağı”, “Kamu Konutlarının Tahsis İşlemleri” ve “24 Kasım Öğretmenler Günü” ile ilgilidir. Ancak Cumhurbaşkanı, TBMM üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, yargı mensupları, üniversiteler ve Türk Silahlı Kuvvetleri gibi kurum ve kişilerin kapsam dışı bırakılması sebebiyle Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun çalışma alanı ile ilgili sorunlar bulunmaktadır<sup>353</sup>.

Kamu görevlilerinin etik davranışlarını düzenleyen bir diğer yasa 657 sayılı Devlet Memurları Kanunudur. Bu kanuna göre, devlet memurları görevlerini tarafsız bir biçimde yerine getirmek ve devlet menfaatini korumak zorundadır (md. 7), devlet memurları konusu suç olan bir emri hiçbir şekilde yerine getiremez, böyle bir emri yerine getiren kişi sorumluluktan kurtulamaz (md. 11). Ayrıca devlet memurları kendileri, eşleri ve çocukları için mal beyanında bulunur (md. 14). Ayrıca devlet memurları, Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre tacir veya esnaf sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamazlar (md. 28). Yine kanuna göre kamu görevlilerinin hediye almaları ve menfaat sağlamaları da yasaklanmıştır. Türk kamu yönetiminde şeffaflığı gerçekleştirmek üzere atılmış bir diğer önemli adım da 2003 yılında yürürlüğe girmiş olan 4982 sayılı “Bilgi Edinme Hakkı Kanunu” dur. Kanunun birinci maddesi, demokratik ve şeffaf yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemektedir (md. 29)<sup>354</sup>.

Türkiye’de özel sektör çalışmaları değerlendirildiğinde iş ahlakı uygulamalarında büyük ölçekli, kurumsal ve uluslar arası şirketlerin öncü olduğu

<sup>352</sup> Özdemir, M. (2008), Kamu Yönetiminde Etik, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 4 (Sayı: 7), s.191

<sup>353</sup> Eğri, T., Sunar, L., a.g.e, s. 57

<sup>354</sup> Özdemir, a.g.e., s. 191

görülmektedir. Şirketlerin iş ahlakı uygulamaları ise genellikle “etik kod” ve “sosyal sorumluluk” etrafında yoğunlaşmaktadır. Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin ise henüz konuyla ilgili çalışmalarının gelişmediği, iş ilişkilerinde daha çok geleneksel kalıpların ön planda olduğu göze çarpmaktadır<sup>355</sup>.

Hükümetlerin ve özel sektörün iş ahlakı ile ilgili çalışmalarının yanı sıra sivil toplum kuruluşlarının, mesleki kuruluşların ve akademik kurumların da konuyla ilgili çabaları da önemlidir<sup>356</sup>. Bu kurum ve kuruluşların bazılarının iş ahlakıyla ilgili çalışmaları şu şekilde özetlenebilir:

*Türkiye Etik Değerler Merkezi (TEDMER):* 25 Aralık 2001’de kurulan TEDMER, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal yaşamını gelişmiş ülkeler standartlarına çıkartabilmek ve insanlarımızın refah seviyesini artırmak için yapılan çalışmalara katkıda bulunmayı amaçlar. Türkiye çapında faaliyette bulunur. İş hayatında ve sosyal hayatta faaliyet gösteren sektörler ile ilgili "Sektör Etik İlkeleri"nin; avukat, doktor, bankacı mühendis, mimar, ekonomist, gazeteci, televizyoncu, eğitimci, sporcu, noter, eczacı serbest muhasebeci, mali müşavir ve burada örneği verilmemiş diğer meslekler ile ilgili "Meslek Etik İlkeleri"nin; her çeşit İş Ahlakı İlkeleri ve "Sorumlu İyi Yönetim İlkeleri"nin, prensiplerinin, uygulamalarının araştırılması, değerlendirilmesi, geliştirilmesi, etik standartlarının ve ilkelerinin belirlenmesi için çalışır. Bu etik standart ve ilkelerin yurt sathında duyurulması, eğitiminin yapılması, "Ulusal Etik Değerler Bilgi Bankası ve Arşivi"nin oluşturulması ve etik değerler ile ilgili her türlü bilimsel çalışmanın ve yayınların yapılması, uluslararası temaslar ve işbirliklerinin kurulması, bu amaçla teşkilatlanma ve kurumsallaşma faaliyetlerinin yürütülmesi ve bu konularda her

<sup>355</sup> Eğri, T., Sunar, L., a.g.e, s. 62-63

<sup>356</sup> Özgener (2004), a.g.e., s. 86-92

türlü şirket, oda, dernek, vakıf, birlik, meclis, merkez, enstitü, kurum, kuruluş ve eğitim araştırma kurumlarına danışmanlık verilmesi TEDMER'in temel amaçlarından<sup>357</sup>.

*İktisadi Girişim ve İş ahlakı Derneği (İGİAD):* 2003 yılında kurulan İGİAD, iş ahlâkı ve girişimcilik alanlarında faaliyet gösteren bir sivil toplum kuruluşudur. İGİAD, girişimciliğin teşvik edilmesi ve iş ahlâkının yaygınlaştırılması hususunda bilgilendirme, eğitim ve yayın faaliyetleriyle toplumda ve özellikle iş dünyasında ahlâki bir duyarlılık oluşturmayı amaçlamaktadır. İGİAD, ahlâkî olmayan bir işi meşru kabul etmeyerek piyasa şartlarını yeniden sorgulamakta, hak eksenli bir iş hayatının inşası için gayret sarf etmekte ve helâl kazancın adil bölüşümünü yaygınlaştırmaya çalışmaktadır. Öte yandan bu yolda çalışacak girişimcileri desteklemekte, onlara rehber olmayı ve model sunmayı ve bu bağlamda iş hayatını dayanışma ekseninde yeniden kurmayı amaçlamaktadır<sup>358</sup>.

*Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB):* TÜRMOB'un serbest muhasebeciler, serbest muhasebeci mali müşavirler ve yeminli mali müşavirlerin mesleki faaliyetlerinde uyacakları etik ilkeleri, 19 Ekim 2007 tarih, 26675 sayılı, yönetmeliği ile yayınlamıştır. Bu yönetmeliğin amacı, tüm üyeleri en üst derecede meslekî bilgiye sahip, sosyal sorumluluk bilinci olan, etik değerlere bağlı, rekabet anlayışı daha kaliteli hizmet sunumu biçiminde oluşmuş, güvenilir ve saygın bir meslek mensupları kitlesi oluşturmak hedefine ulaşmak için muhasebe meslek mensuplarının meslekî ilişkilerinde

<sup>357</sup> Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı, 13 Mayıs 2011, <http://www.tedmer.org.tr/default.asp?sayfa=amac>

<sup>358</sup> İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği, 13 Mayıs 2011, [http://www.igiad.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=20&Itemid=30](http://www.igiad.com/index.php?option=com_content&task=view&id=20&Itemid=30)

uymaları gereken asgari etik ilkeleri belirlemektir. Bu yönetmeliğe göre, tüm meslek mensuplarının uyması gereken zorunlu temel etik ilkeler aşağıda sunulmuştur<sup>359</sup>:

a) *Dürüstlük*: Meslek mensuplarının tüm meslekî ve iş ilişkilerinde doğru sözlü ve dürüst davranmalarıdır.

b) *Tarafsızlık*: Yanlı veya önyargılı davranarak; üçüncü kişilerin haksız ve uygunsuz biçimde yaptıkları baskıların meslek mensuplarının meslekî kararlarını etkilememesi veya engellememesidir.

c) *Meslekî Yeterlilik ve Özen*: Meslek mensubunun meslekî faaliyetlerini yerine getirirken teknik ve meslekî standartlara uygun olarak, özen ve gayret içinde davranmasıdır.

ç) *Gizlilik*: Meslek mensubunun meslekî ilişkileri sonucunda elde ettiği bilgileri açıklamasını gerektirecek bir hak veya görevi olmadıkça üçüncü kişi veya gruplara açıklamaması ve bu bilgilerin meslek mensubunun veya üçüncü kişilerin çıkarları için kullanılmamasıdır.

d) *Meslekî Davranış*: Meslek mensubunun mevcut yasa ve yönetmeliklere uymasını ve mesleğin itibarını zedeleyecek her türlü davranıştan kaçınmasını ifade etmektedir.

*Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD)*: TÜSİAD, Türk sanayici ve işadamları tarafından, 1971 yılında iş dünyasını temsil etmek amacıyla kurulan gönüllü bir sivil toplum örgütüdür. Bu kuruluş iş ahlakı ile ilgili görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir<sup>360</sup>:

<sup>359</sup> Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği, 13 Mayıs 2011,

<http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/turkce/haberdetay.aspx?Id=86>

<sup>360</sup> Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği, 13 Mayıs 2011,

<http://www.tusiad.org.tr/tusiad/tusiadin-vizyonu/>, <http://www.tusiad.org.tr/tusiad/etik/is-etigi/>

Gerek sahip oldukları ekonomik güç, gerekse ürettikleri mal ve hizmetlerle toplumu etkiledikleri için; şirketlerin birbirlerine, çalışanlarına, müşterilerine, devlete, topluma ve diğer toplumlara karşı yükümlülükleri bulunmaktadır. Şirketlerin uzun vadede başarılı olabilmeleri için ise güvenilir olmalarına ve bu çerçevede etik davranışlarda bulunmalarına bağlıdır. Etik olmayan eylemler, rekabetçi ekonominin gelişmesini engelleyecek, kayıt dışı yapılara fırsat verecek ve piyasa sistemini kötü yönde etkileyerek kaynakların etkin kullanılamamasına neden olacaktır. TÜSİAD kuruluşundan bu yana bu doğrultuda çalışmalar yapmakta, iş etiği ile bağdaşmayan tutum ve davranışların önüne geçmeği amaçlamakta; toplumun tüm bireyelerinin, kamu ve özel kurum ve kuruluşlarının etik konusuna olan duyarlılıklarının artması gerektiğini savunmaktadır. 1992 yılında “İş Ahlakı” başlıklı bir rapor yayınlayan TÜSİAD, Tüzüğüne 1995 yılında İş Ahlakı ilkelerini ekleyerek bu alanda öncü olmuştur. TÜSİAD üye ve kuruluşlarının, gerek yurtiçinde gerekse de yurtdışında, iş yaptığı kişi ve kuruluşlara, içinde bulunduğu topluma, müşterilerine, tedarikçilerine, ortaklarına ve çalışanlarına karşı tüm eylem ve işlemlerinde bu etik ilke ve kurallara uygun tutum ve davranış içinde olmalarını beklemektedir.

*Üniversitelerin İş Ahlakı İle İlgili Çalışmaları:* Türkiye’deki üniversite eğitimi incelendiğinde ahlak ve ahlak felsefesi ile ilgili teorik konuların genellikle felsefe bölümlerinde ele alındığı görülmektedir. Ahlakın, iş ahlakı çerçevesinde üniversitelerde incelenmeye başlaması ise yakın bir zamana denk gelmektedir. İş ahlakı işletme bölümlerinde yönetimin bir parçası olarak ele alınmakta ve bu konuda çalışmalar yapılmaktadır. İş ahlakı, lisans düzeyinde genellikle bir dersin alt başlığı olarak

anlatılmaktadır. Yüksek lisans ve doktora düzeyinde ise çok az sayıda üniversitede iş ahlakıyla ilgili ders bulunmaktadır<sup>361</sup>.

Türkiye’de, adında ahlak (etik) kelimesi geçen derslerin okutulduğu 18 üniversite, içeriğinde ahlak konusu bulunan derslerin okutulduğu 22 üniversite, hem adında ahlak kelimesi bulunan, hem de içeriğinde ahlak konusu bulunan derslerin okutulduğu 8 üniversite vardır. Ders sayıları açısından inceleme yapıldığında ise, adında ahlak bulunan 19 ders, içeriğinde ahlak konusu bulunan 30 ders üniversitelerde okutulmaktadır. Bu dersler genellikle seçmeli olarak okutulmaktadır. İlgi çekici bir diğer nokta da, adında ahlak kelimesi bulunan dersler daha çoğunlukla devlet üniversitelerinde okutulurken, içeriğinde ahlak konusu bulunan dersler vakıf üniversitelerinde okutulmaktadır. Bu rakamlar özellikle diğer ülkeler ile karşılaştırıldığında ahlak konulu derslerin yüksek öğretimde yeterince yer almadığı sonucuna varılabilir<sup>362</sup>.

Öte yandan burada üniversitede ahlak eğitimi ile ilgili yapılmış bir çalışmanın sonuçlarını vermek yerinde olacaktır. Genç ve Yavaş’a ( 2006 ) göre ahlak eğitimi, iş ve akademik ortamda benzer ahlaki ikilemlerde bırakılan deneklerin ahlaktan yana tutumlarında bir fark yaratmamaktadır. Uzun dönemli çalışmalar göstermiştir ki ahlak eğitiminin tutum temelinde değişim meydana getirme etkisi kısıtlıdır. Ancak ahlak eğitimi, ahlaki ikilemlerin tespiti açısından yarar sağlamaktadır. Aristotles’in 2400 sene önce ifade ettiği üzere kötü karakter iyi bir eğitimle değişmeyebilir. Ancak eğitim

---

<sup>361</sup> Eğri, T., Sunar, L., a.g.e., s. 63

<sup>362</sup> Bayraktaroğlu, S., Özen Kutanis, R., Özdemir, Y., (2005), Etik Eğitiminde Nerdeyiz? İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri Örneği, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 18-19 Kasım 2005, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, s. 380



insanları daha erdemli yapmak için yeterli olmasa da karşılaşılan günlük ahlaki problemler hakkında daha net düşünülmesini sağlayabilir<sup>363</sup>.

### **5- İş Ahlakına Ahlak Felsefesi Açısından Bakış**

İş ahlakına ve yaşamına ahlak felsefesi açısından bakıldığında faydacılık, ahlaki egoizm, ödev ahlakı, adalet ve haklar gibi teorilerin ön plana çıktığı görülmektedir.

Faydacılık, maliyet fayda analizi anlamında geleneksel işletme düşünce tarzına uygun ve işletme yönetiminde çok sık kullanılan bir yaklaşımdır. Faydacılık nasıl faydayı maksimize etmeyi vurguluyorsa, işletme yöneticisi de kar ve yatırımın geri dönüş oranını maksimize etmek arayışındadır. Ancak faydacılık kuramı iş yaşamında iş ahlakına uygun olmayan haksızlıkların ortaya çıkmasına sebep olabilir. Mesela kural faydacılığına göre, yanıltıcı reklamlar kimseye maddi açıdan zarar vermiyorsa haklı görülebilecektir. Kural faydacılığı toplumun büyük bir kesimi için faydayı artırırken geri kalan küçük azınlığın zararına oluşacak olumsuz sonuçlara izin vermeye yol açar. Mesela hastaların yüzde yetmiş beşini iyileştiren, ancak geri kalan yüzde yirmi beşi üzerinde ölümcül yan etkiler bırakan bir ilacı piyasaya süren üretici işletme, bu kurama göre ilacı üretmelidir. Çünkü hastaların çoğunluğu bu ilaçtan fayda sağlamaktadır<sup>364</sup>.

Eylem faydacılığı, bir eylemin diğer eylemlerden daha fazla yarar sağlamasının onun ahlaki olması bakımından yeterli bir şart olduğunu savunmaktadır. Egoizm ise daha da ileri giderek, ahlaklılığın, kişinin diğer kişilerin çıkarlarını göz ardı etme pahasına menfaatini gerçekleştirme olduğunu savunmuştur. Bu teoriler işletmenin kar ve satış maksimizasyonu, maliyet minimizasyonu amaçlarına uygun görünse de işletmenin iflası da dâhil olmak üzere birçok sıkıntıyı beraberinde getirmektedir.

<sup>363</sup> Genç, N., Yavaş, A., (2006 ), Aristotles'i Sorgulamak: Etik Dersleri Daha Ahlaklı Çalışanlar Yaratır mı?, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Erzurum, s.125-126

<sup>364</sup> Ural, a.g.e., s. 11

Aşağıda devasa büyüklükteki bir şirketin tam da bu sorunlar sebebiyle nasıl iflasın eşiğine geldiği gözler önüne serilmektedir.

ABD'nin en büyük işletmelerinden biri olan Manville'yi batıran şey iş ahlakıyla ilgili yukarıda bahsedilen problem olmuştur. Kırk yıldan fazla bir süre önce şirketin üst düzey yöneticilerine üretimde kullanılan asbesti solumanın, takatten düşürücü bir akciğer hastalığı olan "asbestosis"e, akciğer kanserine ve ölümcül akciğer hastalıklarından "mesothelioma"ya sebep olduğu bildirilmişti. Ancak üst düzey yöneticiler bu araştırmanın üstünü örtmüş, üstelik de politika olarak, bunu hastalanmış çalışanlardan saklama kararı almıştı. Şirketin tıbbi personeli de tahmin edebileceğimiz nedenlerden dolayı olayı gizlemeye yardım etti. Yönetim kurulunun bu tutumuna karşı çıkan bir avukat " Onları ölünceye kadar çalıştıracağınızı mı söylemek istiyorsunuz?" diye sormuş ve şu cevabı almıştı: "Evet, böylece büyük tasarruflar sağlamış oluyoruz". Çünkü işçilere daha güvenli çalışma koşulları oluşturmak tazminat ödemekten daha maliyetliydi. Ayrıca şirket bilinçli olarak başkalarının haklarını çiğnemiş ve çalışanların sağlığını koruyucu ve iyileştirici hiçbir önlem almama yönünde soğukkanlı kararlar almıştı<sup>365</sup>.

Şirket eylem faydacılığına uygun olarak, kendisi için faydalı olan eylemi, yani kar maksimizasyonu – maliyet minimizasyonunu tercih etmiştir. Yine egoizme uygun olarak da çalışanların çıkarlarının üzerine basıp kendi çıkarları neyi gerektiriyorsa onu yapmış, yani çalışanların sağlığıyla ilgili hiçbir önlem almamıştır.

Kant'ın ödev ahlakı ise, eylemin ahlakiliğini içeriğine değil, niyete, iyiyi istemeye bağlamıştır. Mesela birisi gösteriş amacıyla bir yoksula yardımda bulunmuşsa, bu eylem ahlaki nitelikte değildir. Benzer şekilde, "sana inanılmasını istiyorsan yalan

---

<sup>365</sup> Gellerman, S. W., İyi Yöneticiler Neden ahlaki Açından Kötü Seçimler Yaparlar?, Harvard Business Review Şirket Ahlakı (Çeviren: Cemal Engin), İstanbul: Mess Yayınları, s. 57-58

söyleme” buyruğu da ahlaki değildir. Çünkü Kant, bir koşula bağlanan buyruğu ahlaki bulmamaktadır. Buna göre, koşulsuz olarak yoksullara yardım etmek, yalan söylememek ahlaki bir davranış olacaktır. Ayrıca Kant’a göre eyleme ölçü olacak ilkenin genel bir yasa olarak da istenebilecek bir ilke olması gerekmektedir<sup>366</sup>. Kant’ın düşünceleri iş ahlakı açısından incelendiğinde; insan sağlığına zararlı bir ürün üreten işletmenin bu davranışının bütün işletmeleri kapsayan evrensel bir yasa olarak kabul edilip edilemeyeceği sorunu ile karşılaşılır. Açıktır ki kimse, hatta bu davranışı yapan işletme sahipleri bile bunun evrensel bir yasa olmasını istemeyecektir. O halde bu davranış iş ahlakına uygun bir davranış değildir. Bu bakış açısı genişletilebilir, çevreye zararlı ürünlerin üretilmesi, çevre kirliliğine yol açan atıklar, radyasyon kirliliği, insan ve hayvanlar üzerinde yapılan tehlikeli deneyler, çocuk işçilerin çalıştırılması, cinsiyet farkına dayalı ücret adaletsizlikleri, tekelcilik, ahlaki olmayan pazarlama yöntemleri, yasalara aykırı işlerden gelir elde etme<sup>367</sup> ve buna benzer daha birçok iş ahlakına aykırı durum bütün işletmeler için istenebilecek evrensel bir yasa olabilir mi?

Rawls’ın adalet kuramının eşit özgürlük ilkesi daha fazla özgürlüğün daha az özgürlüğe tercih edilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu yaklaşımın iş ahlakına yansımaları bir örnekle açıklanabilir: Yasa pilot olarak çalışabileceklerin 40-60 yaş arasında olması gerektiği kuralını koysun. Fakat çalışmalar pilotluğun uygun bir eğitimle 25-70 yaş arasında yapılabileceğini gösterebilir. Daha sınırlayıcı olan 40-60 yaş aralığını seçmek, özgürlük ilkesinin ihlali olur ve bu yaş aralığı dışındakilerin bu işi yapmasını engellediğinden iş ahlakına uygun bir davranış olamaz<sup>368</sup>.

Nozick’in özgürlükçü hak anlayışı, insanların birbirlerine karşı ahlaki görevleri olduğunu, herkesin çıkarlarını elde etmede bağımsız ve eşit olduğunu ve hakların bir

<sup>366</sup> Ural, a.g.e., s.14

<sup>367</sup> Schulze, a.g.e., s. 40-45

<sup>368</sup> Ural, a.g.e., s.20

kimsenin davranışlarına ahlaki bir haklılık zemini sağladığını savunur<sup>369</sup>. İş ahlakı açısından ise çalışanların özgür konuşma hakkı, sendika kurma ve grev yapma hakkı, güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışma hakkı, özel hayatın gizliliği hakkı, karara katılma hakkı<sup>370</sup>, tüketici hakları gibi haklar bu yaklaşım çerçevesinde değerlendirilebilir.

## **6- Ahlak İle İlgili Tartışmaların İş Ahlakına Yansıması**

### **6.1- Amoralizm ve İş Ahlakı**

Ekonomik hayat içinde bazen hileli işler yapıp “hiçbir zaman yakalanmayan” kişi, kurum ve şirketler görülebilir. İş dünyasında ahlaktan bahsetmeyi bile reddeden, iş yaşamında ahlaka uygun davranmanın pratik olmadığını ileri süren kişilerle karşılaşmak mümkündür. Hatta ahlaka aykırı davranıp da başarıya ulaşan, başkalarının umutlarını sömürerek köşeyi dönen pek çok işadamı olabilir<sup>371</sup>. Bu davranışların nedeni insanın yüzyıllar boyunca dürüstlüğü su götürür davranışlarını haklı göstermek için kullandığı şu dört mazerete dayandırılabilir<sup>372</sup>:

- Yaptıklarının gerçekten hukuka ve ahlaka aykırı olmadığına inanma,
- Yaptıkları davranışın bireyin veya firmanın öz çıkarına olduğunu düşünme,
- Bu davranışın hiçbir zaman ortaya çıkmayacağına inanma,
- Yaptıkları davranışın işine yaradığı için şirket tarafından hoş görüleceğine inanma.

Amoralizm ve iş ahlakı başlığı altında, toplum hayatı içinde ahlak kurallarının gereksiz olduğunu ileri süren düşünürlerden Bernard de Mandeville'nin görüşlerine yer vermek doğru olacaktır. Mandeville, insanların istediği genel refahın “erdeme” değil

<sup>369</sup> Kirel, a.g.e., s. 36-37

<sup>370</sup> Şimşek (1999b), a.g.e, s. 71, 73, 74, 76

<sup>371</sup> Tierney, a.g.e., s. 53-54

<sup>372</sup> Gellerman, S. W., a.g.e., s. 57

hakikatte “tek tek insandaki kötülöklere” dayandığını ileri sürer ve “Arılar Hikâyesi” kitabında bu durumu anlatır<sup>373</sup>.

1974 yılında yayınlanmış olan, Arılar Hikayesi veya Genel Refahı Yapan Şahsi Kötülöklendir (The Fabl Of The Bees or Privat Vices Made Public Benefits), ahlaki olanı inkar etmek üzere ileri sürölen en önemli kitaplardan biridir. Kitap insan toplumunu temsil eden bir arı kovanını tasvir etmektedir. Arıkovanı hayatının en parlak devrini yaşamaktadır; ticaret ve sanayi, sanatlar ve bilim serpilip gelişmektedir. Ama yakından ahlak gözüyle bakıldığında bu yükselmenin sebeplerinin erdemler değil de kötü huylar olduğu görölmektedir. Yükselme hırsı, aç gözlölük, çekememezlik, zevk düşkünlüğü, kendini beğenmişlik ve lüks düşkünlüğü arılar kovanındaki yükselmenin sebepleridir. Yani her yanda ahlaksızlık işbaşındadır. Gerginlik dolu bir hayat vardır ama birbirine karşı ortaya çıkan bu kuvvetler herkesin pay aldığı milli refahın bütönlüğünde bir rol oynamaktadır. Sonra felaket gelip çatar. Kendiside kötü yollardan zengin olmuş arılardan biri “Memleket ahlaksızlığı yüzünden bozulmaya doğru gidiyor.” Diye haykırır. Bu haykırış etrafa yayılır ve genel bir hoşnutsuzluk baş gösterir. Artık herkes “Keşke ahlakımız olsa!” demektedir. Bu nankörlükten dolayı Tanrı (Jüpiter) öfkelenir ve bu dileği yerine getirmek suretiyle o zamana kadar zenginlik ve refah içinde yükselmiş olan arı kovanını cezalandırır. Bütöün arıları her çeşit alçaklıktan kurtarır ve her birinin yüreğini katkısız dürüstlükle doldurur.

Sonuçlar tüyler ürperticidir. Mahkemeler ıssızlıktan çöle döner, yargıçlar ekmeksiz kalır, sayısız devlet memuru işsiz kalır. Sadece gerekli olan ürünler üretilir, herkes azla yetindiği ve tutumlu olduğu için de pek az şey gereklidir. Üretim azalır, her yere işsizlik hâkim olur. Lüksün ortadan kalkmasıyla birlikte sanatlar da en aza iner.

---

<sup>373</sup> Heimsoeth, a.g.e., s. 16-17

Artık hiçbir yükselme, ün salma hırsı, çekememezlik ve kendini beğenmişlik olmadığı için her çeşit çaba, kurup şekillendirme iradesi uykuya dalıp gider. Sonuçlar en çok arı kovanının dış durumu için kötü olur. Kovana hâkim olan olanların barışçılığı ve iyiliği düşmanlara karşı hazırlanmaya engel olur. Yokluk, kayıtsızlık, nüfus azalması, düşmanların yurda girmesi: işte arı kovanının sonu budur! Başlarına gelen bu felaketlerden sonra geriye fakir ve zayıf düşmüş küçük bir arı topluluğu kalır. Onlar da bir ağaç kovuğuna sığınır. Artık kitapta ironik olarak denildiği gibi ahlaklılık sayesinde mutluluğa kavuşulmuştur. Bütün toplum hayatımız, kültürümüz, ahlaki isteklerle tamamıyla çelişik olan ve kendi kendimize itiraf ettiğimizde yüzümüzü kızartan bir takım isteklere dayanmaktadır. Ancak yalnızca “ahlak bozukluğunu” düstur edinmiş küçük veya büyük hiçbir insan topluluğu yaşayamaz. Mandeville'nin immoralizmi gerçekte ahlakın aşırılıkla hayatımızın anlamını bozan son derece tek yanlı bir formu ile mücadele etmek olarak yorumlanmalıdır<sup>374</sup>.

## 6.2- Universalizm ve Rölativizm Arasında İş Ahlakı

Dünyadaki globalleşme trendinin hızlanması ahlaki evrenselliğin de giderek yayılmasına sebep olmaktadır. Ülkeler arasındaki ticari sınırların ortadan kalkması “iş ahlakı”na uluslar arası bir boyut kazandırmıştır. Uluslar arası IMF, Dünya Bankası, OECD gibi kuruluşlar iş ahlakı kurallarının uluslar arası alanda hâkim olması için çaba sarf etmektedirler<sup>375</sup>. Öte yandan başka ülkelerde ekonomik faaliyetlerde bulunan iş adamları o ülkenin norm ve değerleriyle kuşatılırlar<sup>376</sup>. O halde yabancı ülkelerde faaliyet gösteren işletmeler hem evrensel ahlak ilkelerini hem de faaliyette buldukları ülkenin ahlaki norm ve değerlerini göz ardı etmeden ince bir çizgi üzerinde yürümek zorunda kalmaktadırlar.

<sup>374</sup> Heimsoeth, a.g.e., s. 18-19

<sup>375</sup> Aktan (2004), a.g.e., s. 42

<sup>376</sup> Bikun, a.g.e., s. 22

Bir şirketin kendi ülkesinde geçerli bir ahlaki kural farklı bir ülkede tamamen ahlaka aykırı olarak değerlendirilebilir. Yabancı ülkelerde faaliyet gösteren işletmeler ve çalışanlar bu açıdan zor durumdadırlar. Birçok ülkedeki yetersiz düzenlemeler ve yasalar da bazı vicdansız şirketlerin ahlak dışı uygulamalarına kapı aralamaktadır. Lüks bir okyanus gemisi olan SS United States'i onarma işi böyle bir yanlış uygulamaya sahne olmuştur. Onarıma başlamadan önce geminin asbest kaplamalarından arındırılması gerekiyordu. Bir ABD şirketinin asbestten arındırma standartlarına uygun olarak verdiği teklif 100 milyon dolardı. Aynı iş için Ukrayna'nın Sivastopol şehrindeki bir şirket 2 milyon dolar teklif vermişti. Sonuçta gemi 1993'te Sivastopol Limanı'na çekilmiştir. Ukraynalı şirketin işi yerine getirirken işçileri sağlık risklerine karşı yeterince koruyamayacağı açıktır. Sözleşme Ukrayna standartlarına uygun olsa bile ahlaki iş adamlarının böyle bir şeyi kabul etmemesi gerekir. Kültürel görelilik ahlaken kördür. Kültürleri çaprazlama kesen temel değerler vardır ve şirketlerin bunlara uyması gerekir. Bütün işletmelerin uyması gereken çekirdek insani değerler vardır. Bunlar insan onuruna saygı, temel haklara saygı ve iyi yurttaşlıktır<sup>377</sup>.

Öte yandan yabancı ülkelerde iş yapan şirketler ev sahibi ülkenin ahlaki ve kültürel değerlerini göz ardı edemezler. Örneğin Japonya'da birlikte iş yapan insanlar genellikle eski bir Japon geleneğine bağlı kalarak birbirlerine kimi zaman çok pahalı olan hediyeler vermektedirler. ABD ve Avrupalı şirketler Japonya'da iş yapmaya başladıklarında birçok iş adamı bu davranışın basit bir farklılıktan çok ahlak dışı yanlış bir uygulama olduğunu düşündü. Çünkü onlara göre hediye almak rüşvet kabul etmek anlamına gelmekteydi. Ama batılı şirketler Japon geleneklerine aşına hale geldikçe birçok uygulamayı hoş görmeye ve hediye verme işine başka ülkelerde olduğundan

---

<sup>377</sup> Donaldson, a.g.e., s. 114-115

farklı sınırlar koymaya başladılar. O halde işletmeler çekirdek insani değerlere ve yerel geleneklere saygı göstermeli, neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar verirken de bağlamın önemli olduğunu kabul etmelidir<sup>378</sup>.

## **7- İş Ahlakına Aykırı Davranmak**

### **7.1- İş Ahlakına Aykırı Davranışın Sebebi**

İş ahlakına uygun olmayan davranışların sebebi kişisel ve örgütsel olarak iki başlık altında incelenebilir. Kişisel sebepler şu şekilde sıralanabilir<sup>379</sup>:

*Baskılar ahlaka aykırı davranışa sebep olabilir:* Kişisel baskılar kendi davranışlarımızı diğer insanlarınkinden daha üstün görmemize ve ahlaka aykırı davranmamıza sebep olabilir. Mesela bir çalışan için amirini memnun etmek, takdir görmek büyük önem taşıyabilir. Bu takdiri elde edebilmek için astının çalışmasını kendininmiş gibi gösterebilir. Bir çalışanın terfi etmesi, daha büyük bir odaya taşınması kendisine saygısı açısından çok büyük önem taşıyabilir. Bu sebeple de satış kotasını doldurmak için hileli yollara başvurabilir. Bir çalışanın güç elde etme ve başarıma hırsı öylesine büyük olabilir. Bu sebeple kariyerinde yukarı doğru tırmanırken zarar verdiği meslektaşlarını görmezden gelebilir. Üzerindeki yoğun baskılar bu çalışanlara doğrularını unutturabilir.

*Değerler üzerinde düşünmeyi ihmal etmek ahlaka aykırı davranmaya sebep olabilir:* Çalışanlar bazen bir işin tamamlanmasına o kadar yoğunlaşırlar ki, o durumda ahlaki değer üzerinde düşünmeye fırsat bulamayabilirler. Acele kararlar vermek, kişiyi motive eden şey ne olursa olsun bu karardan kimlerin zarar göreceğine, başka seçeneklerin olup olmadığını incelemeye imkân tanımaz.

<sup>378</sup> Donaldson, a.g.e., s. 119

<sup>379</sup> Tierney, a.g.e., s.



*Dar görüşlü olmak ahlaka aykırı davranmaya sebep olabilir:* İş yaşamı dar görüşlü davranışların, kısa vadeli yararların uzun vadeli yararlar tercih edilmesinin örnekleri ile doludur. Ford ürettiği pinto modeli otomobilin benzin deposunu bagajın hemen altına koymuştu. Bu durum yaşanan kazalarda benzin deposunun kolayca alev alıp patlamasına sebep oluyordu. Ford yöneticileri bu mühendislik hatasını fark etmiş ancak getireceği önemli maliyetler dolayısıyla pinto otomobillerinin tasarımında değişiklik yapmamaya karar vermişlerdi. Oysa bunu yapmamakla insan yaşamına verdikleri zararın ve açılan davaların şirkete maliyetini hesaplayabilselerdi araba başına 11 dolar tutan bu yatırımı yapmaktan herhalde kaçınmazlardı.

Olgular açık ve tercihler siyah ya da beyaz olduğunda ahlaki davranmak nispeten kolaydır. Ama belirsizlik, eksik bilgi, çoklu bakış açıları, çatışan sorumluluklar durumu bulanıklaştırdığında işler farklı olmaya başlar. Yönetici ve çalışanların sık sık başına gelen bu gibi durumlarda ahlaki davranmak kişinin deneyim, zekâ ve dürüstlüğüne bağlıdır. Ahlaki karar verebilmek için bireyde şu üç niteliğin olması gerekir<sup>380</sup>:

1. Ahlaki meseleleri fark etme ve alternatif kararların sonuçlarını düşünebilme yetkinliği,
2. Farklı bakış açılarını görerek, belirli ilişki ve koşullar altında neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar vermede kendine duyulan özgüven,
3. Bilinmesi gereken her şey bilinmediğinde ve sorun için baskın, yerleşik ve tartışılmaz çözümler olmadığında da karar almaya istekli olmak.

---

<sup>380</sup> Andrews, R. K., (2005), Uygulamada Ahlak, Harvard Business Review Şirket Ahlakı (Çeviren: Cemal Engin), İstanbul: Mess Yayınları, s. 75-76

Ancak kişiler ne kadar iyi donanmış olursa olsunlar örgüte rağmen ahlaki davranmak zor olacaktır. Örgüt yapısı da ahlaka aykırı davranmaya kapı aralayabilir. Örgütsel açıdan ahlaka aykırı davranmaya sebep olan unsurlar şunlardır<sup>381</sup>:

*Büyüklik:* Şirket büyüdükçe kontrol ve politikaların yerleşmesi zorlaşır. Bu durum özellikle de iş ahlakı için geliştirilmiş politikalar için geçerlidir. Sorumluluk kademeleri arttıkça iletişim problemleri başlar. Ceza görme korkusu çoğu zaman dürüstlüğü bir kenara bırakır. Genel merkezden uzak olmak performans değerlemesini zorlaştırır ve sayılara indirger.

*Coğrafi dağılım:* Büyüyen bir şirketin şubeleri yolsuzluğun farklı ilginç maskeler altında gizlendiği farklı ülkeler ve kültürler arasında dağılmışsa, ahlaki değerler hakkında mutabakata varmak ve ahlaki ilke ve politikaları korumak zor olacaktır.

*Ademi merkezileşme:* Ademi merkeziyet mutlak güven ve hata toleransı gerektirdiği için bazı ahlaki sorunlara sebep olabilir. Amirlerin tam olarak bilmediği görevlere atanan yöneticilerin performansını izlemek mümkün değildir. Bu durum kaçınılmaz olarak yetki devrini beraberinde getirir. Şirket liderleri, kar merkezli yöneticilerin iş becerilerine genellikle güvenir, onların elde ettikleri sonuçları arada sırada gözden geçirmekle yetinirler. Şirketin ahlak standartları, tam yetki devredilmiş yöneticilerin hükümlerine ve ahlaki karakterine bağımlı hale gelir.

## **7.2- İş Ahlakına Aykırı Davranışlar**

İşletmelerde en sık karşılaşılan ahlaki sorunlar iki ana başlık altında şu şekilde sınıflandırılabilir<sup>382</sup>:

1- İşgörenlerden kaynaklanan ahlaki sorunlar:

<sup>381</sup> Andrews, a.g.e., s. 76-78

<sup>382</sup> Özgener (2004), a.g.e., s. 100-101

- İşgörenlerin hatalarını gizlemesi,
- Üstlerine yalan söylemesi,
- İşgörenlerin hastalık gibi mazeretler dışında sık sık suiistimale yönelik izin alması,
- İşgörenlerin işi erken terk ederek veya öğle yemeği ve diğer ara tatillerini gereğinden fazla uzatarak işi ihmal etmesi,
- İşlediği suçu başkasına yüklemesi,
- İşletmenin yazılı kurallarını ihlal etmesi,
- İşgörenlerin iş yerinde hırsızlık ve dolandırıcılık yapması,
- İşgörenlerin rüşvet almaları,
- İşletme içi gizli bilgileri kişisel çıkar amacıyla dışarıya sızdırmaları,
- İşgörenlerin alkol ve uyuşturucu kullanması,
- İşletmenin izin verdiği limitlerden daha yüksek değere sahip hediye ve davetleri kabul etmesi,

2- İşletme politikaları ve yöneticilerin tutumundan kaynaklanan ahlaki sorunlar:

- Yöneticilerin tutumundan kaynaklanan ahlaki sorunlar: Yöneticilerin işletmenin izin verdiği limitlerden daha yüksek değere sahip hediye ve davetleri kabul etmesi, işletme içi gizli bilgileri kişisel çıkar amacıyla dışarıya sızdırmaları, rüşvet almaları, yanıltıcı raporlar düzenlemeleri, ürün ve hizmete ilişkin test sonuçları üzerinde oynama yapmaları, işletme kayıtlarını değiştirmeleri veya tahrif etmeleri.
- Yönetici işgören ilişkisinden kaynaklanan ahlaki sorunlar: Çalışma saatleri içinde kişisel işlerin yapılması ve işgörenlere yaptırılması, işgörenlerin

ücretleme terfi ve atamalarında haksız uygulamalar yapılması, işe almada ön yargılı davranılması, yöneticilerin iş görenlere yalan söylemesi, kadın-erkek ayrımı yapılması, işgörenlere cinsel tacizde bulunulması, iş sözleşmelerinin ihlal edilmesi ve işgörenlerin temel haklarının çiğnenmesi.

— İşletmelerde kaynak kullanımı ve alımı ile ortaya çıkan ahlaki sorunlar: Gereksiz harcamalar, bir işin veya projenin süresinin gereksiz yere uzatılması, yöneticilerin işletmenin fiziksel kaynaklarının kişisel açmalar için kullanılması, işletmeye mal ve hizmet alımında dürüstlüğe aykırı tutum içine girmeleri.

— İşletmelerin devlete karşı yükümlülükleri ile ilgili ahlaki sorunlar: İşletmelerin sağlık ve güvenlik ile ilgili yasalar ve düzenlemeleri ihlal etmesi, çevresel kanun veya düzenlemelere aykırı davranması, kamu ihalelerinin alınmasında yasalara aykırı davranması vergi kaçırması ve hileli iflas sayılabilir.

— İşletmeler ile müşteriler ve rakiplerin ilişkilerinden kaynaklanan ahlaki sorunlar: Piyasada tüketicinin korunması ile ilgili yasal düzenlemelerin ihlal edilmesi, müşterilerin aldatılması, aldatıcı reklam yapılması anti tröst kanunların ihlal edilmesi, haksız rekabet ortamının yaratılması, rakip işletmelere ait tescilli ve hususi bilgilerin yasalara aykırı bir şekilde elde edilmesi.

### **7.3- Ahlaki İkilem: Ahlaki Sorunları Çözmek Zordur**

Ahlaki sorunlar siyah beyaz değildir, gri tonlar içerir. Bunların çözümünde kanunlar, yönetmelikler, tüzükler her zaman yol gösterici olmayabilir. Çözüm çoğunlukla zordur<sup>383</sup>.

---

<sup>383</sup> Tierney, a.g.e., s. 21

Dolandırıcılık, hırsızlık, adam kayırma gibi durumlar ahlaki ikilem oluşturmaz<sup>384</sup>. Bunların iş ahlakına uygun olmadığı açıktır. Ancak bazen belli bir bağlamda ahlakdışı sayılan bir iş uygulaması, bir başka durumda ahlaklı kabul edilebilir. Bu tür uygulamalar ne ak ne karadır ve genellikle ahlaki boşlukların olduğu durumlarda ortaya çıkarlar. Bu gri alanda işletmenin davranışına ilişkin kesin reçeteler yoktur. Yöneticiler bu durumda temel değerleri gözeterek kendi rotalarını belirlemelidirler<sup>385</sup>.

Gerçek ahlaki ikilemler muğlâktır ve çoğunlukla farkına bile varılmaz. Her ahlaki ikilemin doğru bir çözümü olmayabilir<sup>386</sup>. Mesela, bir petrol şirketi ABD ve Angola'da çalışan işçilerine aynı ücreti ödememektedir. Angola vatandaşları ücret ve emniyet şartları açısından daha düşük standartları kabul etmektedir. Aynı işe aynı ücreti ödememek ahlaki bir uygulama mıdır? Bu sorunun cevabı, Angola'nın yabancı yatırım ve iş imkânını yitirmemesi için evet olabilir<sup>387</sup>.

1980'li yıllarda Hindistan hükümeti dizanteri ile mücadelede olağanüstü etkin bir ilaç olan Ciba-Geigy'i ithal edebilmek için büyük çaba gösteriyordu. Oysa bu ilaç ABD'de bazı yan etkilerinden dolayı yasaklanmıştı. Dizanteri ABD'de büyük bir problem olmamakla beraber Hindistan'da kamusal hizmetlerin düşük düzeyi yüzünden sık sık büyük salgınlara yol açıyordu. Yasaklanmış olmasına rağmen bu ilacı Hindistan'a vermek ahlaklı bir davranış olur muydu? Bu sorunun cevabı da evet olacaktır<sup>388</sup>. Ancak bu gibi sorunlara verilecek evet cevapları her zaman sonunda bir soru işareti taşıyacak ve vicdan muhasebesi gerektirecektir.

---

<sup>384</sup> Kirel, a.g.e., s. 68

<sup>385</sup> Donaldson, a.g.e., s. 113

<sup>386</sup> McCoy, H. B., (2005), Sadunu Öyküsü, Harvard Business Review Şirket Ahlakı (Çeviren: Cemal Engin), İstanbul: Mess Yayınları, s. 166

<sup>387</sup> Donaldson, a.g.e., s. 128

<sup>388</sup> Donaldson, a.g.e., s. 128

#### 7.4- İş Ahlakına Uymayan İşletmelerin Kaybedecekleri

Ahlak insanlar arasındaki münasebetleri düzenler. Bu itibarla da bütün sosyal ve ekonomik başarıların gizli, fakat en önemli amili konumundadır. Ahlaki meselelere önem verilmemesi sebebiyle birçok işletme büyük zararlara uğrar<sup>389</sup>. Ahlak soyut bir konu gibi algılanabilir. Ancak nihai analizde ahlaka aykırılık somut ve ölçülebilir çıkarılara, parasal getirilere zarar verebilir. İşletmenin ismini, yöneticinin veya çalışanın kariyerini mahvedebilir. İş yaşamında ahlaka aykırı davranmanın bedeli ağır olacaktır. Ödenen bu bedeller şu şekilde sınıflandırılabilir<sup>390</sup>:

*Çalışanlar açısından:* İşletmeler genellikle ahlaka aykırı davranışın bedelini sorumlulara ödetecek yaptırımlar belirlerler. Çoğu zaman çalışanlar hem kendilerinin hem de şirketin yaptığı hataların bedelini ödemek zorunda kalırlar. Bu bedeller, işten çıkarılma, iş akdinin ücretli veya ücretsiz askıya alınması, cezalandırılma, yetkilerinin azaltılması, başka birimlere veya başka şubelere gönderilmedir.

*İmajın zarar görmesi:* Ahlaka aykırı davranış işletmenin olumlu imajının zarar görmesine yol açar. Araştırmalar göstermektedir ki, insanlar karşılaştıkları kötü durumları, iyi durumlardan çok daha fazla paylaşmaktadırlar. Önceleri olumlu bir imaja sahip şirket, hesaplarla oynadığı, sözlerini tutmadığı, bir takım bulanık işler yaptığı gerekçesiyle bu ününü tamamen yitirebilir. İtibari zedelenen şirket, bu olumsuz durumu ortadan kaldırmak için kamuoyundan özür dilemek, için reklam kampanyaları düzenlemek, ürününün kalitesini artırmak için çalışmalar yapmak, yeniden tanıtım broşürleri, logolar... hazırlamak zorunda kalacaktır. Bunlar için de reklam ajanslarına, halkla ilişkiler şirketlerine, yeni tasarımlara, personel değişimine büyük paralar ödeyecektir.

<sup>389</sup> Foerster, a.g.e., s.16-17, 12

<sup>390</sup> Tierney, a.g.e., s.

*İşletme içinde güvenin yitirilmesi:* Başarılı iş ilişkileri ancak herkesin birbirinin doğru söylediğine olan inancı üzerine inşa edilebilir. Mesela, işletme mal aldığı firmanın siparişleri zamanında teslim edeceğine satıcı da ödemelerin zamanında yapılacağına inanır. Bir çalışanı işe alırken işini gerektiği gibi yapacağına, çalışan da verilen sözlerin tutulacağına inanılır. Ahlaka aykırı davranışın bedellerinden biri güven ortamının yitirilmesi olacaktır.

*Karın azalması:* Şirket isminin zarar görmesi, kuşkuların ortaya çıkması, satışların düşmesine yol açacaktır. Müşteriler başka firmalarla iş yapmayı tercih edecekler, siparişler azalacaktır. Sonuçta da işletmenin karı azalacaktır.

*Şirket aleyhine açılan davalar:* İşletme avukatlara, dava vekillerine para ödemek zorunda kalır. Dava sonucunda tazminata mahkûm edilebilir. İşletmenin yeni yatırımlar, projeler için ayırdığı kaynaklar buralara gidecektir. Söz konusu sadece dava masrafları olmayacak, sonuç olumsuzsa işletmenin imajı ağır biçimde zedelenecektir.

*Grup çalışmalarının etkinliğini yitirmesi:* İşletme içinde güven ortamı kaybolduğunda hedefler, görev ve projeler de zarar görür. Üyeleri içinde güven ilişkisinin olmadığı bir ekipte kişiler kendilerini geri çekerler, toplantılara katılmaz, risk almak istemez ve yaratıcı çözümler bulmak için gayret göstermek istemezler. İşletme içinde bilgi paylaşımı azalır.

*İletişimin zarar görmesi:* Güven duygusu azaldıkça işletme için hayati önemi bulunan iletişim de zarar görecektir. Bilgilerin kötüye kullanılması ve çarpıtılması iletişimi içinden çıkılmaz hale getirecek ve çalışanlar birbirlerine bilgi vermemeye başlayacaklardır.

*Bağlılık ve sadakat duygusunun yitirilmesi:* Çalışanlar birbirlerine ve şirkete olan güvenlerini yitirdiğinde bağlılık duygularını da yitirirler. Başarılı olmaya

çalışmanın, sorunlara çözüm bulmanın, geç saatlere kadar çalışmanın değeri kaybolmaya başlar. Çalışanların işletmeye karşı sadakatleri kaybolur.

*İstifalar:* İşletmede bir takım ahlaki sorunlarla karşılaşan çalışanlar işletmeden şikâyet etmeye, hatta bu şikâyeti mevcut ve potansiyel müşterilere aktarmaya başlarlar. Bu durumdaki bir eleman ya emekliliğini istemeye veya istifa etmeye adaydır. Şirket yeni eleman almak, eğitmek ve yetiştirmek için bir bedel ödemek zorunda kalacaktır.

## **8- İş Ahlakına Uymak**

### **8.1-İş Ahlakının Gerekliliği**

Ticaretin amacı sadece para kazanmak değildir, aynı zamanda topluma hizmet etmektir. Kar verilen hizmetin aracı ve ölçüsüdür, kendi başına bir hedef değildir. İşletme amaçlarından biri olan kar, elbette ki kötü anlam taşıyan bir sözcük değildir. Kar olmadan kalkınma, büyüme, yatırım veya genişleme olmaz. Ne var ki, tek başına kar gayesi de iş yaşamındaki çatışmaları ve gerilimleri çözümleyemez. İş hayatı temelinde insan olan ve insanı diğer şeylerden üstün tutan, kendine yapılmasını istemediğini başkalarına yapmayan bir anlayışa sahip olmalıdır<sup>391</sup>. Sağlıklı bir ekonomi, ahlaki ilkelere bir miktar bağlılık –herkesin kurallara göre oynayacağından bir miktar emin olmayı- gerektirir. Sonuçlara ilişkin bir öngöründe bulunma imkânı olmadan kimse yatırım yapmak istemeyecektir<sup>392</sup>.

Bugün bütün dünyada pratik meslek öğretimine olağanüstü önem verilmektedir. Buna karşılık, teknik ve zirai alanlarda, ticaret ve sanayide çalışanlar mesleki başarının ahlaki şartları hakkında yeterince aydınlatılmamaktadırlar. Meslek hayatında pek çok kimsenin başarısızlığa uğramasının sebebi de bu olmaktadır. İş hayatında da yalancının mumu yatsıya kadar yanar, doğruluk ticarete de en iyi davranış tarzıdır. Sözüne riayet

<sup>391</sup> McHugh, a.g.e., s. 17

<sup>392</sup> Donaldson, a.g.e., s. 135



etmeyen, personeline ve müşterilere iyi muamele etmeyen bir işletmenin başarısızlığa düşeceği muhakkaktır. İşletme en büyük krediyi milyonluk teminatlarla değil vurgun kazançlardan, rakipleri ortadan kaldırmak için hile ve düzenbazlığa başvurmadan kaçınarak sağladığı ahlaki itibarla kazanır<sup>393</sup>.

İş ahlakının neden gerekli olduğu sorusuna, küreselleşen dünya ekonomisi dikkate alınarak pek çok cevap verilebilir. Bu cevaplar şu şekilde sınıflandırılabilir<sup>394</sup>:

— Türkiye 1980'den sonra korumacı ekonomik düzenden rekabetçi bir düzene geçmiştir. Bu yıllardan sonra iş ahlakında dikkate değer bir erozyon yaşanmıştır. Batılı tüketim toplumunun kalıplarına uyamayan Türk toplumunda kişisel ve kurumsal düzeyde birçok gayri ahlaki uygulamalar görülmüştür. Banker skandalları, hayali ihracat, bankaların içinin boşaltılması, rüşvetin yaygınlaşması gibi olaylar iş ahlakının ne kadar gerekli hale geldiğinin bir göstergesidir.

— Yeni geliştirilen biyolojik ve askeri teknolojiler iş dünyasının kontrolündedir. Bu tür faaliyetler ahlaki bakış açısından yoksun olarak idare edilirse dünya ve insanlık açısından bir tehdit ve tehlike söz konusu olacaktır.

— Küreselleşme sonucunda değişik kültürlerden gelen insanların çokuluslu firmalarda çalışması yeni ahlaki sorunları da beraberinde getirmektedir. İnsanların birbirine saygı göstermesinin ve birbirini anlamasının önemi giderek artmaktadır.

— Tüm dünyada daha fazla demokrasi ve insan hakkı talep edilmektedir. İş hayatında da bunlar önemli hale gelmektedir. Etnik köken, dil, din, cinsiyet gibi konularda ayrımcılık yapılmamalıdır.

---

<sup>393</sup> Foerster, s. 26-28

<sup>394</sup> Arslan, a.g.e., s. 8

— Gelişen sanayinin çevre kirliliğini artırması bu soruna daha duyarlı bir iş dünyasını zorunlu kılmıştır.

### **8.2- İş Ahlakına Uygun Davranışlar**

Adaletli olmak, dürüstlük ve doğruluk, tarafsızlık, sorumluluk, insan haklarına riayet, işe bağlılık, hukukun üstünlüğüne ve demokrasiye inanç, hoşgörü, saygı ve sevgi, olumlu düşünmek, müsrif olmamak, verime göre ücret ödemek gibi davranışlar iş yaşamında uyulması gereken ahlaki ilkelerden bazılarıdır<sup>395</sup>.

İş ahlakı alanına uygulanabilecek bazı evrensel ilkeler şu şekilde sıralanabilir<sup>396</sup>:

- Mevcut ve potansiyel müşterileri, çalışanları, ilişkili olunan diğer firmaları ve devleti aldatmamak,
- Kişileri fiziksel, ruhsal ya da cinsel olarak taciz etmemek,
- Doğruluk, dürüstlük ve adalet ilkelerine uymak,
- Çevreye zarar vermemek,
- Tüketicilerin, çalışanların ve paydaşların haklarına saygılı olmak,
- Yolsuzluk, rüşvet, torpil ve kayırmacılık gibi uygulamalardan kaçınmak,
- Sanayi ve ticari faaliyetlerde verimlilik ilkesini ahlaki sınırları aşmadan gerçekleştirmek.

### **8.3- İş Ahlakına Uymanın İşletmeye Sağladığı Yararlar**

İş ahlakı insana yönelimli olması nedeniyle, onların duygularını, değer ve tutumlarını yönlendirmekte dolayısıyla da etkinlik ve verimliliklerini artırmaya zemim oluşturmaktadır. İş ahlakına uyan bir işletme dış ve iç çevre unsurlarından sağladığı destekle yaşamını sürdürme, gelişme ve büyüme mücadelesini daha etkin olarak

<sup>395</sup> Pehlivan, a.g.e, s. 47-60

<sup>396</sup> Arslan, a.g.e., s. 11

verir<sup>397</sup>. Ahlaki standartların geliştirilmesi, işletmenin başarısını etkileyen bir tehdit değil, çalışma yöntemlerini iyileştirecek bir fırsattır. Ahlaki değerleri dikkate olmak işletmeye çok şey kazandırır. Dürüstlük, doğruluk ve sorumluluk kişiler için olduğu kadar işletmelerin başarısı için de önemli faktörlerdir<sup>398</sup>.

İş ahlakının işletmeye sağladığı yararlar şu şekilde özetlenebilir<sup>399</sup>:

- İş ahlakına uymak işletmenin ciddi problemlerden kaçınmasına, çalışanlarına karşı daha duyarlı hale gelmesine katkıda bulunur.
- Kötü yönetim, kalite ve emniyet hataları, ırk ve cinsiyet ayrımcılığı, çevre kaygıları, eksik ve düzmece kayıtlar ve ücretler, terfiler ve işten çıkarmalar konusundaki personel sıkıntılarını açısından bir erken uyarı sistemidir.
- İş ahlakına uymak yanlış davranışların sıklığını azaltır ve bunların daha açık bir biçimde ele alınmasını sağlar.
- İşletmeye dava ve şikâyetlerin odağı olmaktan kaçınma imkânı sağlar.
- İşletmenin itibar kazanmasına, denetçilerin güvenini kazanmaya ve iletişimin daha açık hale gelerek fuzuli denetimlere harcanan zamanın azalmasına sebep olur.
- Yeni iş fırsatlarının elde edilmesine imkân sağlar.
- Satış gelirlerinin artmasına, iş hayatının profesyonelleşmesine ve şirketteki çalışma ortamının üretken ve destekleyici olmasına katkıda bulunur.

## 9- İş Ahlakının Kurumsallaşması

Güçlü ve gelişmiş bir toplum ve organizasyon olmanın temelinde kurumsallaşma vardır. İş dünyasında rekabette ayakta kalanlar ile mücadeleyi sürdürüp başarısız olanlar

<sup>397</sup> Sucu, a.g.e., s. 289

<sup>398</sup> Tierney, a.g.e., s. 30-31

<sup>399</sup> Paine, L. S., (2005), Örgütsel Dürüstlük İçin Yönetmek, Harvard Business Review Şirket Ahlakı (Çeviren: Cemal Engin), İstanbul: Mess Yayınları, s. 102

arasındaki en önemli farkın “kurumsallaşma” düzeyleri olduğu söylenebilir<sup>400</sup>. Bu sebeple organizasyonlarda iş ahlakının kurumsallaşması büyük önem arz etmektedir. Çok sayıda şirket iş ahlakını kurumsallaştırmaya yönelik bir takım çabalar ve uygulamalar içindedir<sup>401</sup>. İş ahlakının kurumsallaşması ne tür bir hareket kodunun uygulanması ile ilgili ilkeler, değerler ve düşünceleri açıklamayı kapsar. Ekonominin işleyişini ve kamu yararını gözetilen bir tarzda kanun ve düzenlemelerin işleyişini kolaylaştırmaya olanak tanır<sup>402</sup>.

### 9.1- Ahlaki Değerlerin Oluşturulması

Değerler organizasyonun kimlik özelliklerini yansıtır. Davranışın tanımlayıcı standartlarıdır ve davranışların kaynağıdır. Bireysel ve kurumsal davranışın kalitesi değerler vasıtasıyla anlaşılabilir. İşletmenin değerlerini tanımlamak ve onu açık hale getirmek, sorunların çözümünde ahlaki yaklaşımın esas alındığını göstermek, çalışanların motivasyon ve bağlılıklarını artırır<sup>403</sup>.

Ahlaki değerlerin göz ardı edildiği bir ortamda çalışmak işletme açısından birçok olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Ahlaki değerlere uygun bir çalışma ortamı oluşturulmasında yönetimin desteği büyük önem taşımaktadır. Bu konuda yöneticilerin dikkat etmesi gereken bazı noktalar vardır<sup>404</sup>:

— *Ahlaki değerlere bağlı kalmaya karar vermek gerekir.* Yöneticiler ahlaki değerlerin, hem işletmenin başarısı hem de kişisel başarı açısından önemli olduğunu kabul etmeli ve bu değerleri öncelikler listesine eklemelidirler.

<sup>400</sup> Kök Bayrak, a.g.e., s. 59

<sup>401</sup> Özgener, Ş., (2005), Organizasyonlarda İş ahlakının Kurumsallaşması, İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği Bülteni, Sayı: 7, s. 12

<sup>402</sup> Özgener, Ş. (2000), Organizasyonlarda İş Ahlakının Kurumsallaşması, Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: XVI (Sayı:1), s. 312

<sup>403</sup> Kök Bayrak, a.g.e., s. 61

<sup>404</sup> Tierney, a.g.e., s. 73-90

— *Yöneticiler davranış ve düşünceleriyle diğer çalışanlara örnek teşkil eder.* Yöneticiler daima göz önündedirler. Çalışanlar yöneticilerin tavırlarını, davranışlarını, karar ve uygulamalarını sürekli izlemektedirler ve çoğunlukla da bunları taklit etme eğilimindedirler. Yöneticiler, değerleri ile de başkalarına örnek olurlar. Kurallar, standartlar, değerler hiç dile getirilmese, bunları anlatmak için hiç toplantı yapılmasa, yine de bir yöneticinin davranışları iç değerlerini yansıtır ve çalışanlara örnek teşkil eder.

— *Yöneticiler ahlaka uygun davranışları yerleştirme sorumluluğunu üzerine almalıdırlar.* Ahlaka uygun standartları yerleştirme sorumluluğu tepeden başlar. Sorumlu ve dürüst olmanın ne kadar önemli olduğu hakkında saatlerce konuşulabilir. Ama yöneticinin kendisi sorumlu ve dürüst davranmıyorsa sözleri hiçbir anlam ifade etmeyecektir.

— *Ahlaka uygun olan davranışların belirlenmesi gerekir.* İş yaşamında hangi davranışların kabul edilebilir, hangilerinin kabul edilemez olduğu belirlenmelidir. Mesela ne olursa olsun kazanç sağlamak kabul edilebilir bir davranış mıdır? Rakiplere zarar vermek, yaptığı işle ilgili soru işareti olan şirketlerle çalışmak kabul edilebilir bir davranış mıdır? Kısa vadeli çıkarlara mı, uzun dönemli stratejilere mi ağırlık verilecek? Bütün bunların belirlenmesi gerekir.

— *Ahlaki değerler açıkça ortaya konmalıdır.* Değerler ve standartların ne olduğu, çalışanlardan neler beklenildiği kesin bir şekilde ortaya konulmalıdır. Çalışanlar bunlar üzerine tahminlerde bulunmak, sözlerden ve davranışlardan anlam çıkarmak zorunda bırakılmamalıdır. Bir çok işletmede misyon ve vizyon

cümleleri, davranış kuralları, yönetmelikler, organizasyon el kitapları standart ve değerlerin ifade edildiği mekanizmalardır.

— *Ahlaki değerlere önem verilen bir çalışma ortamının oluşturulması hususunda çalışanlar eğitilmelidir.* Elle tutulup gözle görülemeyen, soyut değerler bütünü olan ahlaki değerlerin tam olarak anlaşılabilmesi için bunlar üzerinde açıklamalar yapılmalı ve üzerinde konuşulması gerekmektedir.

— *Yöneticiler açık iletişimi desteklemelidirler.* Çalışanlar standartlar, değerler ve ahlaki sorunlarla ilgili konuları yöneticilere götürmekten çekinmemeli, herhangi bir olumsuz karşılık görmeyeceklerini bilmelidirler. Hatalı bir durum gördüklerinde işlerini veya kariyerlerini kaybetme korkusu olmadan uyarıda bulunabilmelidirler.

## **9.2- Ahlak Kodlarının Oluşturulması**

İyi olarak kabul edilen ahlaki değerler kendilerini alışkanlık, kural, ilke ya da standartlar olarak gösterirler. Bir meslek veya uygulama alanında iyi olarak kabul edilen ahlaki öğeler bir araya getirilerek ahlaki kod adını taşıyan yazılı metinler meydana getirilirler<sup>405</sup>.

Farklı kültür ve geçmişe sahip olan bireyler aynı zamanda farklı ahlak felsefelerine sahiptirler. İşletme içinde herkesin uyması gereken politika ve standartlar oluşturulmazsa çalışanlar hangi davranışın kabul gördüğünü saptamakta zorluk çekerler. Ahlaki kodların oluşturulması ahlaki davranışı teşvik eder<sup>406</sup>.

Örgütler, çalışanların katılımıyla bir ahlak kodu geliştirerek ahlaki niyetleri hakkında paydaşlarına bir sinyal gönderirler. Ahlaki anlamda çalışanlarını eğiterek ve ahlaki davranışları sebebiyle onları ödüllendirerek örgütsel katılımcıları ahlaki

<sup>405</sup> Pehlivan, a.g.e., s. 74

<sup>406</sup> Kirel, a.g.e, s. 89

davranmaya teşvik ederler. Bir ahlak kodu geliştirilirken başarılı olmak için dikkat edilmesi gereken bazı noktalar vardır<sup>407</sup>:

— Öncelikle yöneticiler bütün sürece katılmalıdırlar. Çünkü yöneticiler model olarak çalışanları ahlaki davranışa yönlendirirler.

— Yeni işe alınan işgörenler, işe başlamadan önce örgütün ahlaki standartlarını öğrenmelidirler. Bu adım potansiyel olarak bu kurallara uymak istemeyenlerin işe başlamaktan caydırıcaktır.

— Mevcut çalışanlar ahlak noktasında eğitime ihtiyaç duyarlar. Standartların ne olduğunu bilerek gayri ahlaki davranışları sebebiyle kınandıklarında tepki göstermezler.

— Çalışanlar için meslektaşların, astların veya üstlerin ahlak kodu ihlallerini rapor edebilecekleri alternatif yollar geliştirilmelidir.

Ahlaki kodlara bugün çoğu şirkette rastlamak mümkündür. Ancak, ahlaki kod tek başına yeterince etkili olmaktadır. Özellikle de ciddiye alınmayacak kadar geniş tutulan ahlaki kodlar sadece görünüşte var olmaktadır<sup>408</sup>. Birçok şirketin yazılı davranış kuralları olmasına rağmen, bu şirketlerin çoğunluğu bu belgelerle hiçbir şey yapmamaktadırlar. Bu şirketler sadece çalışanlarını, müşterileri, tedarikçileri ve kamuoyunu etkilemek için ahlaki kodlarını duvarlarına asmakla yetinmektedirler. Sonuçta, bu açıklamaları kaleme alan yöneticiler de ilan ettikleri bu değerlere bağlı kalmadıklarından şirketler güvenilirliklerini yitirmektedirler<sup>409</sup>.

### 9.3- Ahlak Eğitimi

Bireylerin amaçlarına ulaşabilmek için ahlak dışı yollara başvurmaları birçok nedenden kaynaklanabilir. Bun nedenlerden bir tanesi de bilgisizliktir. Eğitim

<sup>407</sup> Bikun, a.g.e., 75-78

<sup>408</sup> Andrews, a.g.e., s. 80

<sup>409</sup> Donaldson, a.g.e., s. 124

çalışmaları ile bireyin ahlaki değerler ve ilkeler konusunda bilgilendirilmesi büyük önem arz etmektedir<sup>410</sup>. Yeni yüzyıl işletmeciliğinde ahlak kritik önem arz ederken, kâğıt üzerindeki ahlaki kodların gerçek hayata nüfuzunu sağlayacak liderler bugünün okul sıralarında yetişmektedir<sup>411</sup>. Bu sebeple hem işletmelerdeki ahlaki standartların öğrenilmesi ve uygulanması, hem de ahlak bilincine sahip bireylerin yetişmesi açısından ahlak eğitimi gerekli olmaktadır.

Günümüzde başarılı organizasyonlar, ahlaki bir bilinçlenme sağlamak, ahlaki duyarlılığı artırmak, çalışanların karşılaştığı ahlaki sorunlarda sağlıklı bir muhasebe yaparak doğru kararlar vermesini sağlamak için iş ahlakı eğitimini etkili bir araç olarak görmektedir. İş ahlakı eğitimi organizasyonun bütün kademelerinde ahlaki standartların yüksekliğini garanti altına almak, şirket değerlerini çalışanlara benimsetmek, ahlaki ilke, kural ve önceliklerin tanımlanıp tartışılması için özel bir araç olarak değerlendirilmektedir<sup>412</sup>.

Ahlak eğitiminin, ahlaki bir çalışma ortamı oluşturma yönündeki katkılarını Sugarman (1996) şu şekilde özetlemektedir<sup>413</sup>:

- Ahlak eğitimi en alt düzeydeki işgörenleri, yeni politikalar, kodlar, hareketler ve bunlarla ilişkili beklentiler hakkında haberdar eder.
- İşgörenlerin örgütsel ahlak ve değerlerle ilgili düşünceleri anlamasına yardımcı olur.
- Örgütsel yaşamda ahlakın yerleşebilmesi için işgörenler ve yöneticiler arasında işbirlikçi ve katılımcı ilişkilere gereksinim duyulmaktadır. Ahlak eğitimi böyle bir ortamın oluşmasına katkıda bulunur.

<sup>410</sup> Pehlivan, a.g.e., 166

<sup>411</sup> Genç, Yavaş, a.g.e., s. 120

<sup>412</sup> Kök Bayrak, a.g.e., s. 62

<sup>413</sup> Sugarman'dan Aktaran Özgener (2004), a.g.e., s.146



— Çalışanların yaptıkları ve yapabilecekleri ahlak dışı uygulamalara yol açan nedenler iyi bir eğitim programıyla önemli ölçüde azaltılabilir.

#### **9.4- Tepe Yönetiminin Desteği**

Yöneticiler rol modelleridir. Bir rol modeli olmak, doğru şeyi yapmaktan daha fazlasını gerektirir. Yapılan araştırmalar yöneticinin davranış biçiminin ve sorunları çözme yönteminin ast-üst ilişkisinden dolayı zamanla diğer çalışanlar tarafından da benimsendiğini ve onlarında benzer şekilde davrandıklarını göstermektedir<sup>414</sup>.

Bir organizasyonda ahlaki uygulamaların gerçekleştirilmesinde bütün çalışanların ve farklı yönetsel düzeylerdeki liderlerin rolü olmakla birlikte, üst düzey yönetimin etkisi tartışılmazdır. Üst kademe yönetimin tutumu bazen gayri-ahlaki uygulamalara sebebiyet verebilmektedir. Örneğin çalışanlara, her ne pahasına olursa olsun sonuçlara ulaşılması gerektiğini söyleyen, işler kötü gittiğinde farklı yollara yönelebilen ya da en iyi performansı gösteren çalışanlara işin bitmesini sağlamak amacıyla aşırı derecede iş yükleyen üst düzey yöneticiler, bilerek ya da bilmeyerek, astlarını ahlak-dışı uygulamalara sevk edebilirler. Bir organizasyonda üst düzey yöneticiler ahlaki standartlara güçlü bir biçimde bağlı ve ahlaki davranışlara açık olmalıdırlar<sup>415</sup>.

Yönetim açık ve tutarlı beklentilere sahip olmalıdır. Çünkü bütün işgörenler kendilerinden neyin beklendiğini bilme gereksinimi duyarlar. Ayrıca ahlaki standartların organizasyondaki bütün bireylere uygulandığından emin olmak isterler. Bu sebeple yönetim, ahlaki standartları modelleştirmek zorundadır. Ayrıca yönetim iş ahlakına paralel davranışları ödüllendirmeli ve teşvik etmelidir.<sup>416</sup>

<sup>414</sup> Özgener (2000), a.g.e., s. 316

<sup>415</sup> Güney, S. (2006), Ahlaki Liderliğin Kavramsallaştırılması ve Ahlaki Yönetimde Liderliğin Rolü, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt: 13 (Sayı: 1), s. 145-146

<sup>416</sup> Özgener (2000), a.g.e., s. 316

### 9.5- Ahlaki iklim ve Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, örgüt üyelerince paylaşılan ortak tarih, değerler ve kurallara işaret eder, işlerin nasıl yapıldığıyla değil, neden bu şekilde yapıldığıyla ilgilenir. Bir işletmenin örgüt kültürü, o işletmenin ahlaki yapısını da kapsamaktadır<sup>417</sup>. İşletmenin ekonomik ve sosyal performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olan örgüt kültürü ahlaki davranışı da desteklemektedir. Örgüt kültürü özellikle eğitim vasıtasıyla entelektüel ve ahlaki becerileri geliştirebilir. Zaten ahlaki bir kültürel altyapı olmadan yapılmaya çalışılan her türlü iyi niyetli çalışmanın askıda kalacağı unutulmamalıdır. Ahlaki düşünceyi besleyecek, ahlaki denetimin kaynağı ve sürekliliğinin güvencesi olacak en önemli şey ahlaki kültürdür<sup>418</sup>.

Örgüt kültürü çoğu zaman örgütsel iklim ile karıştırılmaktadır. Örgütsel iklim örgütte şuan neler olup bittiğiyle ve işletmedeki günlük olaylar ile ilgilidir<sup>419</sup>. Ahlaki iklim de, ahlaki sorunlarla nasıl başa çıkılacağı ve ahlaki açıdan doğru davranışın ne olduğu konusunda ortak algılamalar olarak tanımlanır. Örgütün sahip olduğu ahlaki iklim, örgüt içinde alınan talimatlar, yasaklar ve izinler hakkında çalışanlara yardımcı olur<sup>420</sup>. Örgüt iklimi bir organizasyonu diğerinden ayıran ve çalışanların davranışlarını etkileyen normlar bütünüdür. Her işletmenin kendisine özgü bir ahlaki iklimi vardır. Ahlaki iklim açık ve olumlu olmadığında işletmede sık sık ahlaki olmayan davranışların görülmesi kaçınılmaz olacaktır. Ahlaki iklim açık ve olumlu olduğunda, kaçınılmaz ahlaki ikilemler ortaya çıksa bile herkes kendinden beklenen şeyi bilecektir. Bu durum

<sup>417</sup> Arslan, a.g.e., s. 135, 132

<sup>418</sup> Özgener (2000), a.g.e., s. 314-315

<sup>419</sup> Arslan, a.g.e., s. 135

<sup>420</sup> Alpkın, L., Elçi, M. (2006), Etik İkliminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri, Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:24, (Sayı:1), s. 143

ahlaki davranışın gerçekleşmesi için işgörene güven verecektir. Bu nedenle işletmeler ahlaki iklimi teşvik etmek için proaktif bir tutum sergilemelidirler<sup>421</sup>.

Ahlaki veya gayri ahlaki davranışlar oluşlarını kolaylaştıran bir örgütsel ortamda gerçekleşirler. Çalışanlardan bazıları göre ahlaki kurallara bağlıdırlar ve kuşkulu davranışlarla meşgul olmazlar. Bazıları ise meslektaşlarının, yöneticilerinin veya dış çevrenin ahlaki olmayan standartlarından etkilenirler<sup>422</sup>. Her problemle ilgili çözüm örgütün yazılı kaynaklarında bulunmayabilir. Örgüt kültürü ve iklimi çalışma ortamındaki boşlukları doldurarak ahlaki açıdan istenmeyen davranışları engelleyecektir.

### 9.6- Denetim Mekanizmaları

İşletmelerde oluşturulan ahlak komiteleri, ahlaki denetim, ombudsmanlık gibi mekanizmalar iş ahlakının kurumsallaşmasında önemli birer faktördür.

Ahlak komiteleri, organizasyonun ahlaki standart ve prosedürlerini gözden geçirmeli, açıklamalı, çalışanlara iletmelidir. Kuralların herkese aynı şekilde uygulandığının garantisini vermelidir<sup>423</sup>.

Ahlaki denetim, işletmeler ahlaki standartları hayata geçirmek ve ahlaki duyarlılık düzeyini yükseltmek için iç denetim mekanizmalarına ek olarak ahlaki denetim mekanizmaları da geliştirmelidirler<sup>424</sup>. En etkili caydırıcı yöntem cezaları artırmak değil, yakalanma ihtimalini artırmaktır. Mesela sürücülerin hız sınırını aştıkları yerlere polisin boş bir polis arabası park etmesi, hız sınırını aşma sıklığını azaltmıştır. Mahallelere koyulan “suç izlemesi” işaretleri hırsızlıkları azaltmıştır. Denetimlerin ve ani kontrollerin sıklığını artırmak caydırıcı bir rol oynar. Amaç kimseyi yakalamak

<sup>421</sup> Özgener (2004), s. 114

<sup>422</sup> Bikun, a.g.e., s. 53

<sup>423</sup> Özgener (2000), s. 319

<sup>424</sup> Özgener, Ş. (2000), İş Ahlakının Kurumsallaşmasında Üst Yönetim Kademesinin Rolü, İGİAD İş Ahlakı Dergisi, Cilt: 1 (Sayı: 1), s. 50

değil, ahlaka uygun olmayan davranışı engellemektir. Ortaya çıkarılan kusur da gizli kalmamalı, yöneticiler nasıl bir yanlış davranışın söz konusu olduğunu ve nasıl cezalandırıldığını açıklamalıdır<sup>425</sup>.

Ombudsmanlık esasen kamu yönetiminin hukuka uygun hareket etmesini sağlamak için oluşturulmuş bir müessesedir<sup>426</sup>. İşletmeler de oluşturdukları ahlaki kodlara, standartlara uyulup uyulmadığını denetlemek için tarafsız denetçiler görevlendirebilirler. Ombudsman firma dışında fakat firmanın bu konuda yetki verdiği bağımsız bir kişi olabilir. Kendisine gelen şikâyetleri değerlendirir ve şikâyetçinin kimliğini açıklamadan gerekli önlemlerin alınması için firma yönetimini uyarır<sup>427</sup>.

Bütün bunların yanında işletmeler iş ahlakının kurumsallaşmasını sağlamak için ahlak konusuna önem verildiğini açıkça göstermek açısından afiş ve sloganlar hazırlamalıdır. İş ahlakına uygun davranışları takdir etmeli ve ödüllendirmeli, buna karşın uygun olmayan davranışları kınamalı ve cezalandırmalıdır. Ayrıca iş ahlakına yönelik; vergi kaçakçılığı ile mücadele, kaçak, sigortasız işçi çalıştırma ile mücadele, haksız rekabet ile mücadele, tüketici hakkını koruma gibi hukuksal düzenlemeleri hayata geçirmelidir<sup>428</sup>.

## **10- İş Ahlakının Tesisine Yönelik Bazı Modeller**

### **10.1- Sessiz Liderlik**

İş dünyasında en etkili ahlaki liderler, yanlışlar karşısında doğruları savunarak galip gelen yüksek profilli şampiyonlar değillerdir. Öyle olmak da istemezler. Onlar ahlaki seferberlik öncüleri de değildir. Onlar, sabırla, dikkatle ve adım adım ilerleyen, işyerindeki ahlaki yanlışları kimseye fark ettirmeden genelde zayıatsız bir şekilde çözen

<sup>425</sup> Gellerman, a.g.e., s. 68

<sup>426</sup> Aktan (2004), a.g.e., s. 123

<sup>427</sup> Arslan, a.g.e., s. 119

<sup>428</sup> Aktan (2004), a.g.e., s. 54

sessiz liderlerdir. Birçok problemin çözümü ancak art arda gelen küçük çabalarla mümkündür. Sessiz liderlik görünüşteki yavaş ilerlemesine karşın şirketi ahlaki açıdan daha iyi bir yer haline getirmenin en çabuk yoludur<sup>429</sup>. Sessiz liderler, sorunlarla başa çıkmada ve karar oluşturmada şu dört temel kuralı izlerler<sup>430</sup>:

*Sorunları yarına ertelemek*, geçen zaman çalkantılı suların durulmasına olanak tanır ve liderlerin ahlaki içgüdülerinin ortaya çıkmasına fırsat verir.

*Savaşı seçmek*, sessiz liderler politik sermayelerini kazanamayacakları mücadelelerle ziyan etmezler. Politik sermayelerini gerçekten savaşmak isteyecekleri durumlara saklarlar.

*Kuralları esnetmek, yıkmamak*, karmaşık bir durumu çözmek için kuralları esneten sessiz liderler, hayal gücü, disiplin, kendine hakim olma yeteneği, esneklik ve girişimcilik gibi özelliklere sahiptirler.

*Bir orta yol bulmak*, sessiz liderler olaylara ahlak ilkelerine ilişkin iki kutuplu testler olarak bakmazlar. Bu liderler uygulanabilecek bir orta yol bularak, müşterilerini, şirketlerini ve kendilerini tatmin eden yeterince iyi, yeterince sorumlu ve yeterince uygulanabilir çözümler bulmak için çaba harcarlar.

## **10.2- Dürüstlük Stratejisi**

Dürüstlüğe dayalı bir strateji kuruluşları daha sağlam bir ahlaki zemine oturtur. Yasalara itaat yasal müeyyidelerden kaçınmaya dayalıyken, örgütsel dürüstlük yol gösterici ilkelere bağlı olarak kendini yönetmek kavramına bağlıdır. Dürüstlük stratejisi ahlaki işletme açısından itici bir kuvvet olarak kabul eder. Bu strateji yasalara itaat inisiyatifine göre daha derin, daha geniş ve daha talepkardır. Sorumlu davranışı sağlamayı amaçladığı için daha geniştir. Örgütün ve üyelerinin ahlakına, faaliyet

<sup>429</sup> Badaracco, J.L. ( 2005), Yeni Bir Kahramana İhtiyacımız Yok, Harvard Business Review Şirket Ahlakı (Çeviren: Cemal Engin), İstanbul: Mess Yayınları, s. 12-13

<sup>430</sup> Badaracco, a.g.e., s. 11-12

sistemlerine, yol gösterici değerlere, düşünme ve eylem kalıplarına temas ettiği için daha derindir. Bu strateji örgütsel ahlaki yönetimin görev alanı olarak kabul eder<sup>431</sup>.

Etkin bir dürüstlük stratejisinin göstergelerini şu şekilde sıralamak mümkündür<sup>432</sup>:

—Yol gösterici değerler anlamlıdır ve açık olarak aktarılmaktadır. Her düzeydeki çalışanlar bu değerleri ciddiye alır ve bunların pratik önemine inanır.

—Şirket liderleri savundukları değerlere kişisel olarak kendilerini bağlamış, güvenilir ve bu değerlere uygun hareket eden kişilerdir. Değerler lafta kalmaz. Liderler tutarlıdır.

—Savunulan değerler yönetsel karar almanın normal kanallarıyla bütünleşmiştir ve kuruluşun kritik faaliyetlerine yansımaktadır. Planlar, kaynak dağılımı, performans değerlendirme, terfi gibi faaliyetler bu değerlere uygun olarak yürütülür.

—Şirketin sistem ve yapıları değerlerini desteklemekte ve pekiştirmektedir. Haberleşme sistemleri, ast-üst ilişkileri değerlere uygun olarak yürütülür.

—Şirketteki bütün yöneticiler günlük temelde ahlaken sağlam kararlar almak için gerekli karar alma becerilerine, bilgi ve yetkinliğine sahiptir. Ahlaki düşünme ve bilinç her yöneticinin donanımının bir parçasıdır.

### 10.3- İfşaat Mekanizması

İfşaat, ahlaki olmayan uygulamaları haber vermek, bu uygulamalara dikkat çekmek anlamına gelmektedir. İşletmede iş ahlakına uygun olmayan uygulamalar meydana geliyorsa, çalışanların bu uygulamaları önce firma yönetimine, eğer önlem

<sup>431</sup> Paine, a.g.e., s. 96-97

<sup>432</sup> Paine, a.g.e., s. 110-111

alınmıyorsa kamuoyuna veya hukuki mercilere bildirme hakkının varlığı kabul edilmektedir. İfşa edilen olay mutlaka gizli ve bilinmeyen bir olaydır. Bu durumda çalışanların firmaya olan sadakatleriyle ifşaat arasında bir çelişki vardır. Çalışanlar firmanın ticari sırlarını saklamalı ve firmaya sadakat göstermelidirler. Ancak, firmaya olan sadakat hiçbir zaman kamu yararına ciddi bir zarar vermemelidir. Mesela bir firma kalitesiz tren raylarını döşeyerek insan hayatını tehlikeye atıyorsa, bu firmada çalışan bir kimsenin muhtemel kazaların yaşanmaması için bu durumu ortaya çıkarmalıdır<sup>433</sup>.

Bütün kamuyu etkileyen ciddi bir zarar söz konusuysa ifşa mekanizması bu zararın önlenmesi için ahlaki bir zorunluluk haline gelmektedir. Ancak bazı durumlarda ifşaya izin verilmesi gerekir. Burada dikkat çeken husus ise, kamu çıkarı için ahlaka uygun olmayan davranışı ortaya çıkaran çalışanın işinden olma riskidir. O halde çalışanlar ifşanın haklı görülebileceği durumlarda işlerini riske atarak ifşaata yönelmelidirler. Bu durumlar şöyle sıralanabilir<sup>434</sup>:

— İfşa, insan haklarını ihlal, yasal olmayan işlemler, kasıtlı zarar verme gibi ahlaka uygun olmayan davranışlar için olmalıdır. Birilerine zarar vererek bundan kişisel fayda sağlamanın, halk deyimiyile ispiyonculuktan farkı yoktur.

— İfşa eden kişi, ahlaken uygun olmayan eylemin kendisine veya bir başkasına yaptırıldığı konusunda kesin delillere sahip olmalıdır.

— İfşa eden kişi olayın tehlikesi hakkında çok dikkatli bir araştırma yapmış olmalı ve gereksiz ithamlardan kaçınmalıdır. Arka sokağa çöp atmakla akarsulara zehirli atık bırakmak aynı şey değildir. Ayrıca, olay ayrıntılı olarak bilinmelidir. Örneğin haksız kazanç, çalışanları suiistimal gibi genel ifadeler kullanılmamalı, bunların hangi eylemlerle gerçekleştiği bilinmelidir.

---

<sup>433</sup> Arslan, a.g.e., s. 117

<sup>434</sup> Arslan, a.g.e., s. 118

—Bazı özel durumlar hariç, çalışanlar kamuya bilgilendirme yapmadan çalışanları örgüt içi tüm şikayet ve ifşaat yollarını tüketmiş olmaları gerekir.

—İfşadan sonra ahlaka uygun olmayan durumun ortadan kalkacağına emin olunmalıdır. Aksi halde, çalışanın işini ve ailesini riske etmesinin bir anlamı kalmayacaktır.



### III. BÖLÜM

## TOKAT ORTA ÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN İDARECİ VE ÖĞRETMENLERİN MESLEK AHLAKINA İLİŞKİN ALGILARINA YÖNELİK BİR UYGULAMA

#### 1- Literatür Özeti

Şimşek'in (1999) araştırmasının ilk amacı yöneticilerin çalışanlara yönelik olarak sahip oldukları iş etiğine yönelik değerlerin neler olduğunu tespit etmek, ikinci amacı ise yöneticilerin iş etiği değerlerini etkileyen faktörleri ortaya koymaktır. Araştırmanın sonuçlarına göre yöneticilerin çalışanlara yönelik etik sorumluluklarının olduğunu büyük ölçüde kabul ettiği gözlenmiştir. Yöneticilerin amaçlara öncelik veren teleolojik değerler ile araçlara öncelik veren deontolojik değerlere verdikleri önem de birbirine yakındır<sup>435</sup>.

Coşkun ve Karamustafa'nın (1999) yaptığı araştırmanın amacı işletme öğrencilerinin, verilen bazı rol ve durumlarda nasıl bir etik tavır sergilediklerini belirlemektir. Araştırma sonuçlarına göre, üçüncü sınıf hariç, diğer sınıflardaki öğrencilerin işletmede buldukları konumlar onların etik yargılarında anlamlı bir farklılık meydana getirmemektedir. Çalışmada verilen durumlara göre sonuçlar değerlendirilmiş, öğrencilerin “yönetici” konumunda iken, “işçi” konumuna nazaran daha etik tavır sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca, işletme öğrencilerinin öğrenim düzeyi artsa bile, etik tavırlarında anlamlı bir artışın olmadığı da görülmüştür<sup>436</sup>.

Halıcı'nın (2000) yapmış olduğu çalışmanın amacı işletmelerin etik kapsamda açıklama yaptıkları alanların belirlenmesi ve işletmelerin yapısal özellikleri ile ilişkilendirilmesidir. Araştırmanın sonucunda, işletmelerin etik kapsamlı

<sup>435</sup> Şimşek, B. (1999a), a.g.e

<sup>436</sup> Coşkun, R., Karamustafa, O. (1999), İşletme Öğrencilerinin Etik Algıları Üzerine Ampirik Bir Çalışma, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 1999, s. 61-72

açıklamalarının işletme işlevlerine göre değerlendirmesi yapıldığında en çok üzerinde durulan alanın insan kaynakları, en az üzerinde durulan alanın ise çevre koruma işlevi olduğu görülmüştür<sup>437</sup>.

Yıldırım'ın (2001) yaptığı araştırmanın amacı yöneticilerin liderlik rolleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ve meslek ahlakı arasında bir ilişkinin olup olmadığının belirlenmesidir<sup>438</sup>.

Özgener (2002) yaptığı çalışma ile Türkiye'de imalat sanayi işletmelerindeki kamu ve özel sektör yöneticilerinin iş ahlakına ilişkin tutumlarını belirlemek amacıyla bir çalışma yapmıştır<sup>439</sup>.

Kaplanhan'ın (2002) yaptığı araştırmanın amacı esnaf ve iş adamlarının iş ahlakı kavramının önemini ve kurumsal değerleri nasıl algıladıklarını ve çalışma hayatlarına nasıl yansıtıklarını belirleyerek, ekonomik hayattaki sorunların sebeplerini araştırmak ve sonuçlarını değerlendirmektir<sup>440</sup>.

Taslak, Karamustafa ve Karakaya (2002) KOBİ yöneticilerinin bireysel özellikleri ve çalıştıkları firma özellikleri dikkate alındığında etiksel algılamaalarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını ortaya koymak ve bu farklılıkların nedenlerini ve boyutlarını tespit etmek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Araştırmanın sonuçları kişisel özelliklere ve sektöre göre KOBİ yöneticilerinin etik algılarında farklılıklar bulunduğunu ortaya koymaktadır<sup>441</sup>.

---

<sup>437</sup> Halıcı, A., a.g.e.

<sup>438</sup> Yıldırım, B. (2001), Okul Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna ve Meslek Ahlakına Etkisi, Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ

<sup>439</sup> Özgener, Ş. (2002), İmalat Sanayi İşletmelerindeki Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin İş Ahlakına İlişkin Tutumları, Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 35 (Sayı:1), s. 175-199

<sup>440</sup> Kaplanhan, F. (2002), Esnaf ve İş Adamlarında İş Ahlakı ve Kurumsal Değerler Kırıkkale Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale

<sup>441</sup> Taslak, S., Karamustafa, O., Karakaya, A. (2002), Kobi Yöneticilerinin İş Ahlakı Algılamaları Üzerine Amprik Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi, Cilt: 13 (Sayı: 43), s. 37-48

Pehlivan, Aydın (2002) eğitim yöneticilerinin etik davranışları üzerine bir araştırma yapmış ve eğitim yönetiminde uyulması gereken etik ilkelerin neler olması gerektiğini ve eğitim yöneticilerinin bu değerlere ne derece uygun davrandığını saptamaya çalışmıştır<sup>442</sup>.

Pınar (2002) çalışmasında akademisyenlerin çeşitli alanlardaki faaliyetleri kapsamında etik bakımdan sorunlu olarak değerlendirilebilecek davranışlara karşı tutumlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre akademisyenlerin etik sorunlara karşı tutumları bakımından sırasıyla; not karşılığı maddi çıkar sağlamak, araştırma verilerini tahrif ederek sonuçları bozmak, özel seyahatleri bilimsel çalışma için gibi gösterip üniversiteden maddi destek sağlamak, maddi destekle yürütülen araştırmalarda dokümanları tahrif ederek yüksek mali destek sağlamak, çalıntı eser yazmak, üniversite desteğiyle yapılan seyahatlerde harcamaları aşırı göstermek etik dışılık konusunda ilk sıraları almıştır<sup>443</sup>.

Ünlüören ve Olcay'ın (2003) yaptığı çalışmanın amacı Ankara'da bulunan üç, dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinin faaliyetlerinde uymak zorunda oldukları ahlaki sorumlulukların yerine getirilebilmesi hususunda personelin takındığı tutum ve davranışların eğitim düzeyi ile olan ilişkisinin ortaya konmasıdır. Araştırma sonucunda eğitim düzeyi yükseldikçe ahlaki sorumluluk bilincinin de yükseldiği tespit edilmiştir<sup>444</sup>.

---

<sup>442</sup> Pehlivan, A. İ. (2002), a.g.e

<sup>443</sup> Pınar, İ. (2002), Akademisyenlerin Etik Değerleri üzerine Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi, Cilt: 13 (Sayı: 43), s. 5-19

<sup>444</sup> Ünlüören, K., Atınc O., (2003), Otel işletmelerinde Çalışan İşgöenlerin Ahlaki Sorumluluklarını Yerine Getirebilmesinde Eğitim Düzeyinin Önemi Üzerine Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 2, s. 91-112

Özbek (2003) yaptığı çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin uyması gereken mesleki etik ilkelerin neler olduğunu ve beden eğitimi öğretmenlerinin bu ilkelere ne düzeyde uyduklarını saptamayı amaçlamıştır<sup>445</sup>.

Karaman'ın(2003) yaptığı çalışmanın amacı eğitim denetiminde ilköğretim müfettişlerinin uymaları beklenen etik ilkelerin neler olması gerektiğini saptamak ve ilköğretim müfettişlerinin bu etik ilkelere ne derece uygun davrandıklarına ilişkin okul yöneticilerinin ve sınıf öğretmenlerinin görüşlerini ortaya koymaktır<sup>446</sup>.

Varinli'nin (2004), yapmış olduğu araştırmanın amacı, otel çalışanlarının etik olmayan uygulamalara ve davranışlara ilişkin kanaatlerini ortaya koymaya çalışmaktır. Ayrıca, otel çalışanının işletmedeki pozisyonuna ve işletmenin ölçeğine göre etik olmayan uygulamalara ve davranışlara ilişkin kanaatleri arasında farklılık olup olmadığını belirlemek de çalışmanın alt amaçları olarak ifade edilebilir. Yapılan analizler sonucunda, cevaplayıcıların bazı etik olmayan uygulamaları biraz daha esnek değerlendirdiği ortaya çıkmıştır. Ayrıca etik olmayan uygulamalara ilişkin yirmi ifadenin on beşinde çalışanların değerlendirmelerinin şeflerin değerlendirmelerine göre biraz daha esnek olduğu ortaya çıkmıştır.<sup>447</sup>

Bayram'ın (2005) yaptığı araştırmanın amacı işletmelerin çalışanları tarafından algılanan etik performans düzeylerini ölçmek, işletmelerine ilişkin etik yönelimlerini saptamak, işletmelerindeki etik dışı davranışları nasıl değerlendirdiklerini ortaya koymaktır. Etik yönetildiği düşünülen bir şirkette yapılan araştırmanın sonucunda verilen eğitimlerin yetersiz olması sebebi ile etik değerlerin farkındalığının düşük

<sup>445</sup> Özbek, O. (2003), Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Etik ilkeleri ve Bu İlkelere Uyma Düzeyleri, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

<sup>446</sup> Karaman, N. (2003), İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki etik İlkeleri ve Bu Etik İlkelere Uyma Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

<sup>447</sup> Varinli, İ. (2004), Hizmet İşletmelerinde Çalışanların Etik Olmayan Davranışlarına İlişkin Değerlendirmeleri Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Ege Akademik Bakış, Cilt: 4 (Sayı:1), s. 44-53

olduğu ve etik eğitim programları ile desteklenmesi gerektiği ortaya çıkmıştır. Şirket içi güven ve saygı ile ilgili bazı problemler olduğu gözlemlenmiş ve şirket içi uyumun sağlanması açısından düzeltici faaliyetlerde bulunulması gerektiği fark edilmiştir. Ayrımcılık yapmama, çalışan özgürlüğünün kısıtlanmaması, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması gibi etik konularda bir problem olmadığı gözlemlenmiştir<sup>448</sup>.

Çabuk ve Aydınlik (2005) işletme yöneticilerinin mesleki değerlerinin ve demografik özelliklerinin işletme etiği üzerindeki etkisini araştıran bir çalışmayı Türkiye’de büyük ölçekli sanayi işletmeleri üzerinde uygulamıştır. Araştırma bulgularına göre işletme yöneticilerinin ürün veya hizmet sunumunda yanıltıcı ve baskıcı olmadığı, dürüstlük ve sosyal sorumluluk gibi mesleki değerlere sahip olduğu, yaş, eğitim düzeyi gibi demografik faktörlerin işletme yöneticilerinin etiksel karar almalarını etkileme gücü yüksek faktörler olduğu sonucuna ulaşılmıştır<sup>449</sup>.

Örenel (2005) ilköğretim ve orta öğretim öğrencilerinin, öğretmenlerinin mesleki etik ilkelere uygun davranıp davranmadıklarına yönelik düşüncelerini belirlemeyi amaçlayan bir çalışma yapmıştır<sup>450</sup>.

Pelit ve Güçer’in (2005) yaptığı çalışmanın amacı öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğiyle ilgili etik olmayan davranışlara ilişkin algulamalarını belirleyebilmektir. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmen adaylarının büyük çoğunluğu öğretmenlik mesleğiyle ilgili etik olmayan davranışları tasvip etmemektedir.

---

<sup>448</sup> Bayram, S. (2005), İşletme Etiği ve Çalışanların Şirketlerinde Mevcut Olan Etik Uygulamalara İlişkin Algılarının Ölçümüne Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa

<sup>449</sup> Çabuk, S., Şengül, S. (2005), İşletme Yöneticilerinin Mesleki Değerlerinin ve Demografik Özelliklerinin İşletme Etiği Üzerindeki Etkisi: Türkiye’de Büyük Ölçekli Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 14 (Sayı:1), s. 171-180

<sup>450</sup> Örenel, S. (2005), Öğretmenlerin Mesleki Etik İlkeleri Kapsamındaki Davranışlarının İlköğretim ve Ortaöğretim Öğrencilerinin Algılarıyla Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

Ancak “derslerine girilen öğrencilere ders harici para karşılığında özel ders verebileceğini belirtmek” ifadesinin aritmetik ortalamasının diğer etik dışı davranışlara ilişkin ifadelerle göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir<sup>451</sup>.

Gül’ün (2006) yapmış olduğu araştırmanın amacı, devlet hastanelerindeki sağlık personelinin etik dışı davranışların ussallaştırılmasını ortaya koymaya çalışmaktır. Araştırmanın sonucunda etik dışı davranışların çalışanlarda verimsizliğe, düşük performansa, devamsızlığa ve moral bozukluğuna neden olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca etik dışı davranışların örgüt yönetimlerinde ussallaştırılmasına yönelik çabaların, çalışanların verimlilik düzeylerinin yükselmesi, bağlılık ve rekabet güçlerinin artmasına yol açtığı sonucuna varılmıştır<sup>452</sup>.

Tutan Atalay’ın (2006) yaptığı çalışmanın amacı işletmenin etik değerlerinin, işletmenin ilişkilerine (çalışan, müşteri... vb.) etkisini değerlendirmektir. Araştırmada işletmenin yazılı etik değerlerinin, işletmenin tüm ilişkilerini olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır<sup>453</sup>.

Kök Bayrak’ın (2006) yaptığı araştırmanın amacı Türkiye’nin 500 Büyük Şirketi’nin yönetim anlayışında, iş ahlakının kurumsallaştırılmasının nasıl değerlendirildiğini anlamak, yöneticilerin iş ahlakının kurumsallaşmasına yönelik tutumlarını belirlemektir. Araştırmanın sonuçları, yöneticilerin iş ahlakının kurumsallaşmasına yönelik faktörlerin iş hayatındaki varlığını yüksek düzeyde önemli gördüklerini –şirket ahlak kodu, şirket politikaları, şirket değerleri eğitim vb.-,

<sup>451</sup> Pelit ve Güçer (2005), Ticaret ve Turizm Meslek Dersi Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğiyle İlgili Etik Olmayan Davranışlara İlişkin Algılamaları, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 18-19 Kasım 2005, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, s. 71-85

<sup>452</sup> Gül, H. (2006), Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Haziran 2006, s. 65-79

<sup>453</sup> Tutan Atalay, A. (2006), İşletmelerde İş Etiğinin Değerlendirilmesi ve Bir Kamu Kurumunda Uygulanması, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya

uygulamalar yerleştikçe ahlaki olmayan tavır ve davranışların azalacağını vurguladıklarını ortaya koymaktadır<sup>454</sup>.

Küçükkaraduman (2006) yaptığı araştırmada İlköğretim okul müdürlerinin hoşgörü, adalet, dürüstlük, sorumluluk, demokrasi ve saygı boyutundaki etik ilkelere ilişkin davranışlarının ilköğretim sınıf ve branş öğretmenleri tarafından nasıl algılandığını tespit etmeye çalışmıştır<sup>455</sup>.

Yıldız (2007) yaptığı araştırmada KOBİ'lerin iş ahlakı profillerini ortaya koymak ve iş ahlakı yaklaşımları açısından onları değerlendirmek ve demografik özelliklerin iş ahlakı yaklaşımlarına olan eğilimi etkileyip etkilemediğini anlamaya çalışmayı amaçlamıştır<sup>456</sup>.

Aydınlık ve Dönmez (2007) temel amacı Türkiye'de faaliyet gösteren ve İstanbul Sanayi Odası'nın 2005 yılı satış tutarına dayanarak belirlediği 500 büyük işletmede etik kodların kullanımını incelemek ve ortaya koymaktır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre Türkiye'nin 500 büyük işletmesi arasında yer alan bazı işletmelerin etik kodlarını tam anlamıyla oluşturdukları ve hayata geçirdiklerini göstermektedir<sup>457</sup>.

Sakin'nin (2007) yaptığı araştırmanın amacı okul öncesi eğitim öğretmenlerinin mesleki etik davranışları, ahlaki yargıları ve öğretmenlik tutumlarının neler olduğunu ve bu davranışları ne düzeyde gösterdiklerini belirlemektir. Araştırma sonucunda okul

---

<sup>454</sup> Kök Bayrak, S., (2006), a.g.e, s. 58-78

<sup>455</sup> Küçükkaraduman, E. (2006), İlköğretim Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

<sup>456</sup> Yıldız, Arif (2007), KOBİ'lerde İş Ahlakı: Adapazarı Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya

<sup>457</sup> Aydınlık, Ülgen, A., Dönmez, D., (2007), Türkiye'de faaliyet gösteren İlk 500 İşletmede Etik Kodların Araştırılması, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Öneri, Cilt: 7 (Sayı: 28), s. 151-158

öncesi öğretmenlerinin, mesleki etik davranışları (davranış kurallarını) yüksek düzeyde benimsediklerini görülmüştür<sup>458</sup>.

Demir'in (2007) yaptığı çalışmanın amacı Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî ve özel ortaöğretim kurumu okul yöneticilerinin karar verme davranışlarının etik değerlere ve ilkelere uygunluğu konusunda mevcut durumun ve gözlenen sorunların neler olduğunun belirlenmesidir<sup>459</sup>.

Çakar ve Arbak (2008) ahlaki değerlendirmelerin ve bu değerlendirmeler sırasında yararlanılan yaklaşımların, işletme eğitiminin etkisine bağlı olarak farklılık gösterip göstermediğini incelemiştir. Sonuç olarak elde edilen bulgular çerçevesinde işletme eğitiminin kazandırdığı mesleki biçimlenmenin öğrencilerin iş ahlakı konusunda neyin doğru neyin yanlış olduğu yolundaki inançlarını etkilemediği, yalnızca bu inançların gerekçelendirmesinde birtakım farklılıklara yol açtığı saptanmıştır<sup>460</sup>.

Şafak (2008) İstanbul Anadolu Yakası'nda resmi ilköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin (müdür ve müdür yardımcıları) ve öğretmenlerin (sınıf ve branş öğretmenleri) ahlaki yargılama yeteneklerinin, demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını çok boyutlu olarak incelemek amacıyla bir çalışma yapmıştır<sup>461</sup>.

Tunçay'ın (2009) yaptığı çalışmanın amacı iş ahlâkı konusunun çalışanların davranışlarını hangi boyutlarda etkilediğinin ortaya çıkarılması ayrıca iş ahlakının

---

<sup>458</sup> Sakin, A. (2007), Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki etik Davranışlar Hakkındaki Görüşleri İle Ahlaki Yargı Düzeyleri ve Öğretmenlik Tutumlarının İncelenmesi, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

<sup>459</sup> Demir, M. (2007), Resmî ve Özel Ortaöğretim Kurumu Yöneticilerinin Karar Verme Süreçlerinin Etik Değerler ve ilkeler Açısından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

<sup>460</sup> Çakar, U., Arbak, Y., (2008), İşletme Eğitiminin Ahlaki Değerlendirmeler Üzerine Etkisi, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:8 (Sayı:16), s. 1-19

<sup>461</sup> Şafak, Z. (2008), İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenler ve Yöneticilerin Bilişsel Ahlaki Yargı Yeteneklerinin Çok Boyutlu Olarak İncelenmesi, Yüksek lisans Tezi, T.C. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul



verimlilik, motivasyon, karşılıklı güven gibi konulara etkilerinin tespit edilmesidir. Çalışma bir katılım bankasında uygulanmıştır. Toplanan veriler incelendiğinde kurumsal kültürün benimsendiği, bu işletmenin iş ahlâkı kavramına sahip çıktığı ve çalışanların kişisel ahlâki değerlerinin yüksek olduğu ve iş ahlâkı kurallarını benimsediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Genel olarak iş ahlâkı değerlerinin artmasının çalışanların memnuniyetini de artırdığı sonucunu ortaya çıkmıştır<sup>462</sup>.

Gölbaşı'nın (2009) yapmış olduğu araştırmanın amacı etik derslerinin işletmecilik okullarının müfredat programında benimsenme düzeyini ölçmektir. Araştırmanın bir diğer amacı, etik derslerinin benimsenme tarzı konusunda bir kestirimde bulunmaktır. Araştırma bulgularına göre, Türkiye'de faaliyette bulunan devlet ve vakıf bünyesinde olmak üzere toplam 114 (86+28) işletme fakülte ve/veya bölümünün toplam 36'sında etik dersi okutuluyor. Bunların 11'inde dersler zorunlu statüde konumlanmış durumda ve bu 11 fakülte ve/veya bölümünün sadece 6'sında etik dersleri lisans düzeyinde ve zorunlu statüde okutuluyor. Bu sonuca göre, bütün öğrencilerin yüksek lisans ve doktora yaptığını ve seçmeli konumlanmış etik derslerini seçtiğini varsayarsak 36 üniversitenin İşletme fakülte ve/veya bölümünden mezun olan öğrenciler etik dersi alarak mezun olacaktır. Öğrencilerin yüksek lisans ya da doktora yapmadığı ve seçmeli konumlanmış etik derslerinin seçilmediğini varsayarsak, Türkiye'de işletmecilik eğitimi veren toplam 114 üniversitenin sadece 6'sından mezun olan öğrenciler etik dersi alarak mezun olacaktır<sup>463</sup>.

Kaplan (2009) kamu yönetiminde etik ve kamu çalışanlarının etik kavramını algılamaları üzerine bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre deneklerin

<sup>462</sup> Tunçay, S. (2009), İş Ahlakı Uygulamalarının Çalışanlar Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

<sup>463</sup> Gölbaşı, Ş. (2009), Ahlaki Davranışların Kurumsallaşmasında İşletmecilik Okullarının Rolü, İş Ahlakı Dergisi, Cilt: 2 (Sayı: 4), s. 21-41

yönetimde ahlâk ilkelerinin önemini kavradıkları tespit edilmiştir. Yönetimde ahlâkın etkin ve verimli bir örgüt için gerekli olduğu düşüncesinin deneklerin çoğu tarafından kabul gördüğü sonucuna ulaşılmıştır<sup>464</sup>.

Yılmaz ve Altinkurt'un (2009) yaptığı araştırmanın amacı öğretmen adaylarının mesleki etik dışı davranışlar ile ilgili görüşlerini belirlemektir. Elde edilen bulgulara göre öğretmen adayları etik dışı davranışları yüksek düzeyde etik dışı davranış olarak algılamıştır. Buna göre katılımcıların mesleki etik dışı davranışlara ilişkin farkındalık düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya göre öğretmen adayları, "Öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapma" davranışını en yüksek düzeyde etik dışı davranış olarak görmektedir. En düşük düzeyde etik dışı davranış olarak görülen davranış ise "Kendi öğrencilerine okul dışında ücretli ders verme" davranışı olmuştur<sup>465</sup>.

Çelik'in (2010) yaptığı araştırmanın amacı iş ahlakı konusunun çalışanların davranışlarını hangi boyutlarda ve ne düzeyde etkilediğinin ortaya çıkarılması ve ayrıca verimlilik, motivasyon, karşılıklı güven gibi konulara etkilerinin tespit edilmesidir. Araştırmanın sonuçlarına göre, işletmenin iş ahlakına dayalı davranışları destekleyen ve ödüllendiren uygulamaları çalışan memnuniyetini arttırmaktadır. Ayrıca kişisel iş ahlakı değerleri ile çalışan memnuniyeti arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır<sup>466</sup>.

<sup>464</sup> Kaplan, Ç., (2009), Kamu Yönetiminde Etik ve Kamu Çalışanlarının Etik Kavramını Algılayışları, Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 14 (Sayı: 3), s. 343-355

<sup>465</sup> Yılmaz, K., Altinkurt, Y. (2009), Öğretmen Adaylarının Mesleki Etik Dışı Davranışlar İle İlgili Görüşleri, İş Ahlakı Dergisi, Cilt: 2 (Sayı:4), s. 71-88

<sup>466</sup> Çelik, S., (2010), İş ahlakı Uygulamalarının Çalışan Memnuniyeti İle İlişkisi, İş Ahlakı Dergisi, Cilt: 3(Sayı: 5), s. 21-40

## **2- Araştırmanın Amacı ve Sınırlılıkları**

### **2.1- Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu araştırmanın ilk amacı orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlara ilişkin görüşleri (algıları) ile bu davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyine ilişkin görüşleri (algıları) arasında farklılık olup olmadığını tespit etmektir.

Araştırmanın ikinci amacı orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin algı düzeylerini ölçmek ve meslek ahlakına ilişkin algı düzeyi ile demografik özellikler arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmaktır.

Araştırmanın üçüncü amacı meslek ahlakına aykırı davranışların öğretmenler arasında görülme derecesini ve meslek ahlakına aykırı davranışların görülme derecesi ile demografik özellikler arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmaktır.

Hizmet sektöründe faaliyet gösteren birer işletme olan eğitim kurumları yarının beşeri kaynağını yetiştirmekte ve bir ülkenin geleceğine yön vermektedir. Eğitim kurumlarında çalışan idareci ve öğretmenler, toplumun temeli olan bireye hayatta ihtiyaç duyacağı donanımı kazandırmaktadır. Eğitim kurumlarında çalışan idareci ve öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin algı düzeyinin ve meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemlene derecesinin tespit edilmesi bu açıdan önemlidir.

### **2.2- Araştırma Soruları**

Araştırmada yukarıda belirtilen amaçlar çerçevesinde oluşturulan sorulara yanıt aranacaktır. Araştırma soruları şu şekildedir:

- 1- Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlara ilişkin görüşleri (algıları) ile bu davranışları meslektaşları arasında gözleme düzeyine ilişkin görüşleri farklılık gösterir mi?
- 2- Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) cinsiyetlere göre farklılık gösterir mi?
- 3- Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) yaşa göre farklılık gösterir mi?
- 4- Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
- 5- Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) çocuk sayısına göre farklılık gösterir mi?
- 6- Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) görev yapılan lise türüne göre farklılık gösterir mi?
- 7- Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) idari göreve göre farklılık gösterir mi?
- 8- Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?
- 9- Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) branşa göre farklılık gösterir mi?
- 10- Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) görevde bulunma süresine göre farklılık gösterir mi?
- 11- Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) görev yapılan lisedeki çalışma süresine göre farklılık gösterir mi?

- 12- Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) daha önce Tokat'tan başka yerde çalışıp çalışmamaya göre farklılık gösterir mi?
- 13- Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) daha önce büyük şehirde çalışıp çalışmamaya göre farklılık gösterir mi?
- 14- Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyleri cinsiyetlere göre farklılık gösterir mi?
- 15- Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir mi?
- 16- Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyleri medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
- 17- Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyleri çocuk sayısına göre farklılık gösterir mi?
- 18- Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyleri görev yapılan lise türüne göre farklılık gösterir mi?
- 19- Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyleri idari göreve göre farklılık gösterir mi?
- 20- Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyleri eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?
- 21- Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyleri branşa göre farklılık gösterir mi?
- 22- Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyleri görevde bulunma süresine göre farklılık gösterir mi?

- 23- Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyleri görev yapılan lisedeki çalışma süresine göre farklılık gösterir mi?
- 24- Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyleri daha önce Tokat'tan başka bir ilde çalışıp çalışmamaya göre farklılık gösterir mi?
- 25- Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyleri daha önce büyük şehirde çalışıp çalışmamaya göre farklılık gösterir mi?

### **2.3- Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırma, zaman ve maliyet kısıtı göz önüne alınarak Tokat ili Merkez ilçesinde orta öğretim kurumlarında görev yapan idareci ve öğretmenlere uygulanmıştır.

### **3- Araştırmanın Yöntemi**

#### **3.1- Araştırmanın Modeli**

Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır<sup>467</sup>. Bu araştırma eğitim kurumlarında çalışan idareci ve öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin algı düzeylerini ve bu davranışların gözlemlenme düzeyini ölçtüğü için tanımlayıcı bir araştırmadır.

#### **3.2- Veri Toplama Aracı**

Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde Yılmaz ve Altinkurt (2009) tarafından hazırlanmış olan 45 ifadeden oluşan “Ahlak dışı davranışlar ölçeği” yer almaktadır. Ancak bu kısımda asıl ölçekte yer alan “19- Öğrencilere etnik kökenleri nedeniyle ayrıcalıklı davranma” ve “37-Belirli dinlerin ya

<sup>467</sup> Karasar, N. (2007), Bilimsel Araştırma Yöntemi, 17. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s. 77

da bu dinler içindeki grupların (mezheplerin vb) önemsiz olduğunu öğretme” ifadeleri “Tokat İl Milli Eğitim Müdürlüğü İnceleme Komisyonu” tarafından uygun görülmediği için çıkarılmıştır. Yine ilgili komisyonca “20-Öğrencilere dinsel inançları nedeniyle ayrıcalıklı davranma” ve “27-Öğrencilere dini konularda baskı yapma” ifadelerinin ankette yer alması uygun görülmemiş ancak bu ifadelerin “25-Öğrencilere herhangi bir sebeple ayrıcalıklı davranmak” ve “26-Öğrencilere herhangi bir sebeple baskı yapmak” şeklinde ankette yer almasına izin verilmiştir. Asıl ölçek üzerinde komisyonun görüşleri doğrultusunda 6, 7, 13, 14, 17, 18 ve 39. ifadelerle de ilgili küçük değişiklikler yapılmıştır<sup>468</sup>.

İkinci bölümde orta öğretim kurumlarında görev yapan idareci ve öğretmenlerin demografik özelliklerini tanımlamaya yönelik 12 soru bulunmaktadır. Üçüncü bölümde ise, öğretmen ve idareciler arasında meslek ahlakına uygun olmayan davranışların görülme düzeyini belirlemek amacıyla asıl anket formuna dayanılarak hazırlanmış 43 ifade yer almaktadır.

Anketin birinci bölümünde yer alan ölçek 5’li likert tipinde hazırlanmıştır. Bu bölümde katılımcılardan verilen ifadeleri, meslek ahlakına uygunluk bakımından değerlendirmeleri istenmiştir. Buna göre bir katılımcı ilgili ifadeyi meslek ahlakına kesinlikle aykırı buluyorsa “kesinlikle ahlaki değil”, kısmen aykırı buluyorsa “kısmen ahlaki değil”, ne ahlaki ne de ahlak dışı olarak değerlendiriyorsa “ne ahlaki ne değil”, kısmen ahlaka uygun buluyorsa “kısmen ahlaki”, kesinlikle ahlaka uygun buluyorsa “kesinlikle ahlaki” değerlendirmesini yapacaktır. Değerlendirmelere verilen puanlar şu şekildedir: “kesinlikle ahlaki değil: 5”, “kısmen ahlaki değil: 4”, “ne ahlaki ne değil:

---

<sup>468</sup> Yapılan değişikliklerin görülebilmesi için Yılmaz ve Altınkurt (2009) tarafından hazırlanmış olan ölçek ve çalışmada kullanılan anket formu Ek-1’de verilmiştir.

3”, “kısmen ahlaki: 2”, “kesinlikle ahlaki: 1”. Bu durumda anketin bu ilk bölümünden alınacak en yüksek puan 215, en düşük puan ise 43’tür.

Anketin ikinci bölümünde yer alan ölçek de 5’li likert tipinde hazırlanmıştır. Bu bölümde katılımcılara meslek ahlakına uygun olmayan davranışları meslektaşları arasında gözlemleyip gözlemedikleri sorulmuştur. Buna göre bir katılımcı ilgili davranışın meslektaşları arasında hiç görülmediğini düşünüyorsa “kesinlikle yanlış”, kısmen görüldüğünü düşünüyorsa “kısmen yanlış”, ne görüldüğünü ne de görülmediğini düşünüyorsa “ne doğru, ne yanlış”, kısmen görüldüğünü düşünüyorsa “kısmen doğru”, kesinlikle görüldüğünü düşünüyorsa “kesinlikle doğru” değerlendirmesini yapacaktır. Değerlendirmelere verilen puanlar şu şekildedir: “kesinlikle yanlış: 5”, “kısmen yanlış: 4”, “ne doğru ne yanlış: 3”, “kısmen doğru: 2”, “kesinlikle doğru: 1”. Bu durumda anketin bu ilk bölümünden alınacak en yüksek puan 215, en düşük puan ise 43’tür.

Meslek ahlakına aykırı davranışların ortalamalarının karşılaştırılmasında kullanılmak üzere değerlendirmelere verilen puanlar şu şekilde tanımlanmıştır:

Kesinlikle ahlaki değil / Kesinlikle yanlış	5,00 – 4,20
Kısmen ahlaki değil / Kısmen yanlış	4,19 – 3,40
Ne ahlaki ne değil / Ne doğru ne yanlış	3,39 – 2,60
Kısmen ahlaki / Kısmen doğru	2,59 – 1,80
Kesinlikle ahlaki / Kesinlikle doğru	1,79 – 1,00

### 3.3- Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütesini Tokat ili Merkez ilçesi orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve idareciler oluşturmaktadırlar. Tokat İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nün resmi internet sitesinden 2010-2011 Eğitim Öğretim yılı Mayıs ayında alınan verilere göre Tokat ili merkez ilçesinde toplam 17 adet orta öğretim kurumu bulunmaktadır. Bu kurumlarda 702’si öğretmen, 63’ü idareci olmak üzere toplam 765 personel görev yapmaktadır.



Tokat ili Merkez İlçesi orta öğretim kurumları ve bu kurumlarda görev yapan idareci ve öğretmenlerin sayıları Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1: Tokat Merkez İlçesi Orta Öğretim Kurumları ve Bu Kurumlarda Görev Yapan İdareci ve Öğretmen Sayıları**

<b>Tokat Merkez İlçesi Orta Öğretim Kurumları</b>	<b>Öğretmen Sayısı</b>	<b>İdareci Sayısı</b>	<b>Toplam</b>
Tokat Kız Teknik ve Meslek Lisesi	48	7	55
Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	31	4	35
Arif Nihat Asya Lisesi	21	2	23
Atatürk Anadolu Lisesi	53	4	57
Cumhuriyet Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	21	2	23
Tokat Gazi Osman Paşa Lisesi (Anadolu Lisesi)	47	4	51
Tokat Anadolu imam Hatip Lisesi	63	5	68
Tokat Mehmet Akif Ersoy Anadolu Lisesi	48	2	50
Merkez Plevne Lisesi	45	2	47
Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi	23	1	24
Tokat Anadolu Lisesi	44	4	48
Tokat Merkez İMKB Anadolu Öğretmen Lisesi	31	3	34
Tokat Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	116	8	124
Tokat MPİB Fen Lisesi	21	3	24
Tokat Anadolu Sağlık Meslek Lisesi	37	4	41
Ticaret Meslek Lisesi	37	6	43
Zübeyde Hanım Kız Teknik ve Meslek Lisesi	16	2	18
<b>Genel Toplam</b>	<b>702</b>	<b>63</b>	<b>765</b>

Araştırmanın örneklemini 2010-211 Eğitim Öğretim yılında Tokat ili Merkez ilçesi orta öğretim kurumlarında görev yapan 304 personel oluşturmaktadır. Örneklemin belirlenmesinde “Belli Evrenler İçin Kabul Edilebilir Örnek Büyüklükleri<sup>469</sup>” tablosundan yararlanılmıştır. Buna göre  $\alpha=0,05$  güven aralığında, ana kütle 800 iken örneklemin 260 olması yeterli bulunmuştur. Doldurulacak anket sayısı bazı anketlerin eksik doldurulabileceği ve bu sebeple de değerlendirme dışı bırakılabileceği ihtimaline karşı en az 300 olarak belirlenmiştir. Ancak yine de anket formları ana kütlede yer alan

<sup>469</sup> Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2004), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı), 3.Baskı, Sakarya: Sakarya Kitabevi, s. 125

okulların tamamına personel sayısı dikkate alınarak dağıtılmış, bütün öğretmenlere ulaşılmaya çalışılmıştır. Dağıtılan anket sayısı 718 olmasına rağmen doldurulan anket sayısı 304 olarak gerçekleşmiştir.

Örnekleme tekniği olarak önce olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Kolayda örnekleme ankete cevap veren herkesin, yani ulaşılabilen herkesin örneğe dahil edildiği bir örnekleme tekniğidir<sup>470</sup>. Örneklemin okul türü değişkenine göre dağılımı Tablo 2’de, okul değişkenine göre dağılımı ise Tablo 3’te gösterilmektedir.

**Tablo 2: Örneklemin Okul Türüne Göre Dağılımı**<sup>471</sup>

Okul Türü	Personel Sayısı	Toplam İçindeki Payı	Yapılan Anket Sayısı	Toplam İçindeki Payı
Meslek liseleri	298	39,0	117	38,5
Genel liseler	94	12,3	24	7,9
Anadolu liseleri	349	45,6	148	48,7
Fen lisesi	24	3,1	15	4,9
Toplam	765	100,0	304	100,0

Tablo 2’ye göre örneklemin olasılığa dayalı örnekleme tekniklerinden biri olan tabakalı (zümrelere göre) örnekleme de yaklaşık olarak uyduğu görülmektedir. Tabakalı örnekleme, belli bir değişken dikkate alınarak bu değişkene ilişkin evrende var olan özelliklerin örnekte de aynı oranda temsil edilmesi esasına dayanır<sup>472</sup>. Buna göre, meslek liselerinin personel sayısı ana kütlede yer alan okulların toplam personel sayısının % 39’unu oluşturmaktadır. Bu liselerde yapılan anket sayısı da toplam yapılan anket sayısının % 38,5’ini oluşturmaktadır. Genel liselerin personel sayısı ana kütlede yer alan okulların toplam personel sayısının %12,3’ünü oluşturmaktadır. Bu liselerde

<sup>470</sup> Altunışık, a.g.e., s. 129

<sup>471</sup> Adında “Anadolu” ibaresi bulunan okullar Anadolu Lisesi, adında “Anadolu” ibaresi bulunmayıp yalnızca “Meslek” ibaresi bulunanlar Meslek Lisesi, “Fen” ibaresi bulunanlar Fen Lisesi kapsamında değerlendirilmiştir. Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi, Merkez Plevne Lisesi ve Arif Nihat Asya Lisesi Genel Lise kapsamında değerlendirilmiştir.

<sup>472</sup> Altunışık, a.g.e., s. 128

yapılan anket sayısı da toplam yapılan anket sayısının % 7,9'unu oluşturmaktadır. Anadolu liselerinin personel sayısı ana kütlede yer alan okulların toplam personel sayısının % 45,6'sını oluşturmaktadır. Bu liselerde yapılan anket sayısı da toplam yapılan anket sayısının % 48,7'sini oluşturmaktadır. Fen lisesinin personel sayısı ana kütlede yer alan okulların toplam personel sayısının % 3,1'ini oluşturmaktadır. Bu liselerde yapılan anket sayısı da toplam yapılan anket sayısının % 4,9'unu oluşturmaktadır.

**Tablo 3: Örneklemin Okullara Göre Dağılımı**

<b>Tokat Merkez İlçesi Orta Öğretim Kurumları</b>	<b>Personel Sayısı</b>	<b>Toplam İçindeki Payı</b>	<b>Yapılan Anket Sayısı</b>	<b>Toplam İçindeki Payı</b>
Tokat Kız Teknik ve Meslek Lisesi	55	7,2	12	3,9
Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	35	4,6	22	7,2
Arif Nihat Asya Lisesi	23	3,0	4	1,3
Atatürk Anadolu Lisesi	57	7,5	20	6,6
Cumhuriyet Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	23	3,0	20	6,6
Tokat Gazi Osman Paşa Lisesi (Anadolu Lisesi)	51	6,7	20	6,6
Tokat Anadolu imam Hatip Lisesi	68	8,9	34	11,2
Tokat Mehmet Akif Ersoy Anadolu Lisesi	50	6,5	15	4,9
Merkez Plevne Lisesi	47	6,1	10	3,3
Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi	24	3,1	10	3,3
Tokat Anadolu Lisesi	48	6,3	34	11,2
Tokat Merkez İMKB Anadolu Öğretmen Lisesi	34	4,4	9	3,0
Tokat Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	124	16,2	49	16,1
Tokat MPİB Fen Lisesi	24	3,1	15	4,9
Tokat Anadolu Sağlık Meslek Lisesi	41	5,4	16	5,3
Ticaret Meslek Lisesi	43	5,6	0	0,0
Zübeyde Hanım Kız Teknik ve Meslek Lisesi	18	2,4	14	4,6
<b>Genel Toplam</b>	<b>765</b>	<b>100,0</b>	<b>304</b>	<b>100,0</b>

### 3.4- Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılacak ölçeğin uygulanabilmesi için gerekli izin, 23.05.2011 tarihinde Tokat İl Milli Eğitim Müdürlüğü İnceleme Komisyon'u tarafından verilmiştir. Araştırma izni ile ilgili yazışmalar Ek-2'de sunulmuştur.

Anket formları, 30.05.2011 – 15.06.2011 tarihleri arasında ana kütlede yer alan okulların tamamına personel sayısı dikkate alınarak dağıtılmıştır. Anketlerin doldurulmasında gerekli özenin sağlanabilmesi için her okulda idareci, rehber öğretmen veya belirlenen bir öğretmenden yardım istenmiştir. Anketlerin bir kısmı dağıtıldıktan hemen sonra doldurulması beklenerek toplanmıştır. Geri kalan kısım ise, her okuldan belirlenen öğretmen aracılığıyla toplanmak üzere dağıtılmış, dağıtıldıktan bir hafta sonra da toplanmıştır.

**Tablo 4: Okullar Bazında Gönderilen ve Doldurulan Anket Sayıları ve Doldurulma Yüzdesi**

<b>Tokat Merkez İlçesi Orta Öğretim Kurumları</b>	<b>Personel Sayısı</b>	<b>Gönderilen Anket Sayısı</b>	<b>Doldurulan Anket Sayısı</b>	<b>Doldurulma Yüzdesi</b>
Tokat Kız Teknik ve Meslek Lisesi	55	50	12	24,0
Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	35	35	22	62,9
Arif Nihat Asya Lisesi	23	22	4	18,2
Atatürk Anadolu Lisesi	57	55	20	36,4
Cumhuriyet Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	23	23	20	87,0
Tokat Gazi Osman Paşa Lisesi (Anadolu Lisesi)	51	50	20	40,0
Tokat Anadolu imam Hatip Lisesi	68	60	34	56,7
Tokat Mehmet Akif Ersoy Anadolu Lisesi	50	50	15	30,0
Merkez Plevne Lisesi	47	45	10	22,2
Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi	24	23	10	43,5
Tokat Anadolu Lisesi	48	40	34	85,0
Tokat Merkez İMKB Anadolu Öğretmen Lisesi	34	30	9	30,0
Tokat Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	124	114	49	43,0
Tokat MPİB Fen Lisesi	24	23	15	65,2
Tokat Anadolu Sağlık Meslek Lisesi	41	40	16	40,0
Ticaret Meslek Lisesi	43	40	0	0,0
Zübeyde Hanım Kız Teknik ve Meslek Lisesi	18	18	14	77,8
<b>Genel Toplam</b>	<b>765</b>	<b>718</b>	<b>304</b>	<b>42,3</b>

Anket formları ana kütlede yer alan 17 okula gönderilmiş ancak 16 okuldan geri dönüş alınmıştır. Tablo 4’te okullar bazında gönderilen ve doldurulan anket sayıları, gönderilen anket sayısı dikkate alınarak hesaplanan doldurulma yüzdeleri verilmektedir.

Dağıtılan 718 anket formundan 304 tanesi doldurulmuştur. Doldurulan formlardan 13 tanesi eksik olduğu gerekçesiyle analize dâhil edilmemiştir. Kalan 291 form analiz için değerlendirmeye alınmıştır. Bu açıdan  $\alpha=0,05$  güven aralığında, ana kütle 765 iken örneklemin 291 olması yeterlidir.

#### **4- Verilerin Analizi**

Araştırma sonucu elde edilen verilerin değerlendirilmesi için SPSS 11.5 paket programından faydalanılmıştır.

İki grup arasındaki farklılığı tespit etmek amacıyla “bağımsız iki grup arası T-testi”, ikiden fazla grup arasındaki farklılığı tespit etmek amacıyla “varyans analizi (ANOVA)” ve farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla “tek yönlü varyans analizi (one-way ANOVA)” ve “Scheffe” testi uygulanmıştır.

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı analizler yapabilmek için frekans ve yüzde gibi temel istatistikler hesaplanmıştır.

#### **4.1- Güvenirlilik Analizi**

Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlarla ilgili algılarını belirlemek için kullanılan ölçeğin güvenirliliği  $\alpha= 0,9875$ ’tir. Öğretmenlerin meslek ahlakına uygun olmayan davranışları gösterme düzeyini belirlemek için kullanılan ölçeğin güvenirliliği  $\alpha= 0,9838$ ’dir. Cronbach alfa olarak da bilinen alfa katsayısı 0 ile 1 arası değer almaktadır ve kabul edilebilir değeri en az 0,7’dir<sup>473</sup>. Buna göre çalışmada kullanılan iki ölçek de güvenilirlerdir.

---

<sup>473</sup> Altunışık, a.g.e., s. 115

#### 4.2.- Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

**Tablo 5: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı**

Cinsiyet	Sayı	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Erkek	206	70,8	71,3
Kadın	83	28,5	28,7
Boş	2	0,7	100,0
Toplam	291	100,0	

Tablo 5'te anketi dolduran idareci ve öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı verilmektedir. Buna göre katılımcıların % 70,8'i erkek, % 28,5'i kadındır. Katılımcıların % 0,2'si bu soruya cevap vermemiştir.

**Tablo 6: Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı**

Yaş	Sayı	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
20-29	27	9,3	9,3
30-39	143	49,1	49,5
40-49	86	29,6	29,8
50-59	33	11,3	11,4
Boş	2	0,7	100,0
Toplam	291	100,0	

Tablo 6'te anketi dolduran idareci ve öğretmenlerin yaşa göre dağılımı yer almaktadır. Buna göre katılımcıların % 9,3'ü 20-29 yaş, % 49,1'i 30-39 yaş, % 29,6'sı 40-49 yaş, % 11,3'ü 50-59 yaş grubundaki idareci ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların % 0,7'si bu soruyu boş bırakmıştır.

**Tablo 7: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımları**

Medeni Durum	Sayı	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Evli	252	86,6	89,0
Bekar	29	10,0	10,2
Boşanmış	2	0,7	0,7
Boş	8	2,7	100,0
Toplam	291	100,0	

Tablo 7’te anketi dolduran idareci ve öğretmenlerin medeni duruma göre dağılımı yer almaktadır. Buna göre katılımcıların % 86,6’sı evli, % 10’u bekar, % 0,7’si boşanmıştır. Katılımcıların % 2,7’si bu soruyu boş bırakmıştır.

**Tablo 8: Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Dağılımları**

Çocuk Sayısı	Sayı	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Yok	45	15,5	16,0
Bir	69	23,7	24,5
İki	117	40,2	41,5
Üç	43	14,8	15,2
Daha fazla	8	2,7	2,8
Boş	9	3,1	100,0
Toplam	291	100,0	

Tablo 8’da anketi dolduran idareci ve öğretmenlerin çocuk sayısına göre dağılımı yer almaktadır. Buna göre katılımcıların % 15,5’inin çocuğu yoktur, % 23,7’sinin bir, % 40,2’sinin iki, % 14,8’inin üç, % 2,7’sinin üçten daha fazla çocuğu vardır. Katılımcıların % 3,1’i bu soruyu boş bırakmıştır.

**Tablo 9: Katılımcıların Görev Yapılan Lise Türüne Göre Dağılımları**

Görev Yapılan Lise Türü	Sayı	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Genel Lise	24	8,2	8,3
Meslek Lisesi	124	42,6	42,8
Anadolu Meslek Lisesi	44	15,1	15,2
Anadolu Lisesi	82	28,2	28,3
Fen Lisesi	16	5,5	5,5
Boş	1	0,3	100,0
Toplam	291	100,0	

Tablo 9’de anketi dolduran idareci ve öğretmenlerin görev yapılan lise türüne göre dağılımı yer almaktadır. Buna göre katılımcıların % 8,2’si Genel Lisede, % 46,6’sı Meslek Lisesinde, % 15,1’i Anadolu Meslek Lisesinde, % 28,2’si Anadolu Lisesinde, % 5,5’i Fen Lisesinde görev yapmaktadır. Katılımcıların % 0,3’ü bu soruyu boş bırakmıştır.

**Tablo 10: Katılımcıların İdari Görev Açısından Dağılımları**

İdari Görev	Sayı	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Müdür	6	2,1	2,1
Müdür Başyardımcısı	2	0,7	0,7
Müdür Yardımcısı	13	4,5	4,5
Zümre Başkanı	47	16,2	16,2
Yok	222	76,3	76,6
Boş	1	0,3	100,0
Toplam	291	100,0	

Tablo 10’de anketi dolduran idareci ve öğretmenlerin idari görev açısından dağılımı yer almaktadır. Buna göre katılımcıların % 2,1’i müdür, % 0,7’si müdür başyardımcısı, % 4,5’i müdür yardımcısı, % 16,2’si zümre başkanıdır. Katılımcıların % 76,3’ünün idari görevi bulunmamaktadır. Katılımcıların % 0,3’ü bu soruyu boş bırakmıştır.

**Tablo 11: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımları**

Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Enstitü	1	,3	,3
Lisans	254	87,3	88,5
Lisansüstü	32	11,0	11,1
Boş	4	1,4	100,0
Toplam	291	100,0	

Tablo 11’de anketi dolduran idareci ve öğretmenlerin eğitim durumuna göre dağılımı yer almaktadır. Buna göre katılımcıların % 0,3’ü enstitü, % 87,3’ü lisans, % 11’i lisansüstü eğitimine sahiptir. Katılımcıların % 1,4’ü bu soruyu boş bırakmıştır.



**Tablo 12: Katılımcıların Branşa Göre Dağılımları**

<b>Branş</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>	<b>Geçerli Yüzde (%)</b>
Türk Dili ve Edebiyatı	36	12,4	14,0
Tarih	21	7,2	8,1
Coğrafya	10	3,4	3,9
Felsefe	5	1,7	1,9
Matematik	35	12,0	13,6
Fizik	13	4,5	5,0
Kimya	13	4,5	5,0
Biyoloji	12	4,1	4,7
İngilizce	26	8,9	10,1
Almanca	3	1,0	1,2
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	6	2,1	2,3
Rehberlik	9	3,1	3,5
Resim	1	,3	,4
İHL Meslek Dersleri	10	3,4	3,9
Beden Eğitimi	9	3,1	3,5
Bilgisayar	9	3,1	3,5
EML Meslek Dersleri	21	7,2	8,1
KML Meslek Dersleri	7	2,4	2,7
SML Meslek Dersleri	7	2,4	2,7
Ticaret ve Turizm Liseleri Meslek Dersleri	4	1,4	1,6
Müzik	1	,3	,4
Boş	33	11,3	100,0
Toplam	291	100,0	

Tablo 12’da anketi dolduran idareci ve öğretmenlerin branşa göre dağılımı yer almaktadır. Buna göre katılımcıların % 12,4’ü Türk Dili ve Edebiyatı, % 7,2’si Tarih, % 3,4’ü Coğrafya, % 1,7’si Felsefe, % 12’si Matematik, % 4,5’i Fizik, % 4,5’i Kimya, % 4,1’i Biyoloji, % 8,9’u İngilizce, % 1’i Almanca, % 2,1’i Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, % 3,1’i Rehberlik, % 0,3’ü Resim, % 3,4’ü İHL Meslek Dersleri, % 3,1’i Beden Eğitimi, % 3,1’i Bilgisayar, % 7,2’si EML Meslek Dersleri, % 2,4’ü KML Meslek Dersleri, % 2,4’ü SML Meslek Dersleri, % 1,4’ü Tic. ve Tur. Meslek Dersleri, % 0,3’ü Müzik branşında görev yapmaktadır. Katılımcıların % 11,3’ü bu soruyu boş bırakmıştır.

**Tablo 13: Katılımcıların Görevde Bulunma Süresine Göre Dağılımları**

Görevde Bulunma Süresi	Sayı	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
1-5	27	9,3	10,2
6-10	72	24,7	27,1
11-15	65	22,3	24,4
16-20	51	17,5	19,2
21-25	30	10,3	11,3
26-30	17	5,8	6,4
31-35	4	1,4	1,5
Boş	25	8,6	100,0
Toplam	291	100,0	

Tablo 13’de anketi dolduran idareci ve öğretmenlerin görevde bulunma süresine göre dağılımı yer almaktadır. Buna göre katılımcıların % 9,3’ü 1-5 yıl, % 27,4’ü 6-10 yıl, % 22,3’ü 11-15 yıl, %17,5’i 16-20 yıl, % 10,3’ü 21-25 yıl, % 5,8’i 26-30 yıl, % 1,4’ü 31-35 yıldır çalışmaktadır. Katılımcıların % 8,6’sı bu soruyu boş bırakmıştır.

**Tablo 14: Katılımcıların Görev Yapılan Lisedeki Çalışma Süresine Göre Dağılımları**

Görev Yapılan Lisedeki Toplam Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
1-5	145	49,8	56,6
6-10	60	20,6	23,4
11-15	26	8,9	10,2
16-20	19	6,5	7,4
21-25	6	2,1	2,3
Boş	35	12,0	100,0
Toplam	291	100,0	

Tablo 14’de anketi dolduran idareci ve öğretmenlerin görev yapılan lisedeki çalışma süresine göre dağılımı yer almaktadır. Buna göre katılımcıların % 49,8’i 1-5, % 20,6’sı 6-10, % 8,9’ü 11-15, % 6,5’i 16-20, % 2,1’i 21-25 yıldır aynı lisede çalışmaktadır. Katılımcıların % 12’si bu soruyu boş bırakmıştır.

**Tablo 15: Katılımcıların Daha Önce Tokat Dışında Bir İilde Çalışma Durumlarına Göre Dağılımları**

Tokat’tan Başka Yerde Görev Yapma	Sayı	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Evet	184	63,2	66,2
Hayır	94	32,3	33,8
Boş	13	4,5	100,0
Toplam	291	100,0	

Tablo 15’de anketi dolduran idareci ve öğretmenlerin daha önce Tokat dışında bir ilde çalışma durumuna göre dağılımı yer almaktadır. Buna göre katılımcıların % 63,2’si daha önce Tokat dışında bir ilde görev yapmış, % 32,3’ü Tokat dışında bir ilde görev yapmamıştır. Katılımcıların % 4,5’i bu soruyu boş bırakmıştır.

**Tablo 16: Katılımcıların Daha Önce Büyük Şehirde Çalışma Durumlarına Göre Dağılımları**

Daha Önce Çalışılan İl	Sayı	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Büyük şehir	51	17,5	32,5
Büyük şehir değil	106	36,4	67,5
Boş	134	46,0	100,0
Toplam	291	100,0	

Tablo 16’de anketi dolduran idareci ve öğretmenlerin daha önce büyük şehirde çalışma durumuna göre dağılımı yer almaktadır. Buna göre katılımcıların % 17,5’inin daha önce görev yaptığı il büyük şehir, % 36,4’ünün daha önce görev yaptığı il büyük şehir değildir. Katılımcıların % 46’sı bu soruyu boş bırakmıştır.

**Tablo 17: Katılımcıların Görev Yaptıkları Okullara Göre Dağılımları**

Görev yapılan okul	Sayı	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Tokat Anadolu Lisesi	31	10,7	10,7
GOP Anadolu Lisesi	20	6,9	6,9
İHL ve Anadolu İHL	34	11,7	11,7
Plevne Lisesi	9	3,1	3,1
Tokat Kız Meslek Lisesi	12	4,1	4,1
Tokat Sağlık Meslek Lisesi	16	5,5	5,5
Zübeyde Hanım Kız Meslek Lisesi	13	4,5	4,5
Cumhuriyet Endüstri Meslek Lisesi	17	5,8	5,8
M.P. İ.B. Fen Lisesi	15	5,2	5,2
Tokat Turizm ve Otelcilik Meslek Lisesi	21	7,2	7,2
Tokat Güzel Sanatlar Lisesi	9	3,1	3,1
Tokat Anadolu Öğretmen Lisesi	9	3,1	3,1
Mehmet Akif Ersoy Anadolu Lisesi	15	5,2	5,2
Atatürk Anadolu Lisesi	20	6,9	6,9
Tokat Endüstri Meslek Lisesi	46	15,8	15,8
Arif Nihat Asya Lisesi	4	1,4	1,4
Toplam	291	100,0	100,0

### 4.3- Araştırmaya İlişkin Genel Bulgular

**Tablo 18: Katılımcıların Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin Görüşleri**

Öğretmenlik Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlar	Ör. Sayısı	Ort.
21- Öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapmak	291	4,74
19- Öğrencilerine ideolojik nedenlerle ayrıcalıklı davranmak	288	4,73
8-Yalan söylemek	289	4,72
5-Kişisel kazanç elde etmek için öğrencilere ve velilere bir şeyler satmak	290	4,70
6-Meslektaşları hakkında kötü niyetli açıklamalarda bulunmak	289	4,70
42-Sınıftaki bazı grupların diğerleri üzerinde baskı kurmasına göz yummak	291	4,69
34-Kasıtlı olarak öğrenci aleyhinde davranışlarda bulunmak	290	4,68
10-Verdiği sözde durmamak	290	4,67
27-Öğrenci ve velilerin pahalı hediyelerini kabul etmek	289	4,65
28-Öğrencilerin sırlarını başkalarına anlatmak	289	4,65
30-Okul malzemelerini kişisel işlerinde kullanmak	389	4,64
25-Öğrencilere herhangi bir sebeple ayrıcalıklı davranmak	290	4,64
40-Öğrenciler arasındaki anlaşmazlıklarda adil olmamak	290	4,64
7-Öğrencileri hakkında kötü niyetli açıklamalarda bulunmak	290	4,64
35-Öğrencilerin cinsiyetine göre ayrıcalıklı davranmak	289	4,64
17-Öğrencileri kendi siyasi görüşü doğrultusunda yönlendirmek	290	4,63
20- Derse geç girerek ya da erken ayrılarak eğitim sürecini kesintiye uğratmak	290	4,63
12-Veli olanaklarını kişisel amaçları için kullanmak	291	4,63
31-Öğrencilerle ilişkilerinde laubali davranmak	287	4,62
15-Öğrencileri değerlendirirken nesnel (objektif) davranmamak	291	4,62
9-Öğrencileri kişisel işlerinde kullanmak	289	4,60
24- Sınavlarda kopya çekilmesine göz yummak	288	4,60
16-Hasta olmadığı halde rapor almak	290	4,59
14-Öğrencilere sözlü sataşmada bulunmak (argo konuşma vb.)	290	4,58
43-Söyledikleri ile eylemleri arasında farklılık bulunması	291	4,58
26-Öğrencilere herhangi bir sebeple baskı yapmak	289	4,57
36-Meslek ilkelerine içtenlikle bağlı olmamak	287	4,55
33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamamak	288	4,54
4-Öğrenciyi sınıf içerisinde aşağılamak	291	4,53
29-Kararlarında tutarsız olmak	291	4,51
22- Derslere yeterince hazırlıklı girmemek	291	4,50
41-Hatalarını kabul etmemek	290	4,48
32-Okulda ve sınıfta öğrencilerin sağlığını korumak için yeterli çabayı göstermemek	290	4,47
23- Derste öğrencilerin soru sormasına izin vermemek	290	4,45
13-Öğrencilere fiziksel ceza uygulamak	289	4,43
37-Ulusal eğitim politikalarına bağlı olmak konusunda gerekli hassasiyeti göstermemek	290	4,40
3-Başarı düzeyi düşük öğrencilerle yeterince ilgilenmemek	290	4,38
2-Alan bilgisini geliştirmek için çaba göstermemek	290	4,36
18-Öğrencilerine okul dışında ücretli ders vermek	290	4,28
1-Yeterli alan bilgisine sahip olmamak	290	4,14
39-Sınav sonuçlarını zamanında açıklamamak	289	4,11
38-Alanı ile ilgili yayınları takip etmemek	290	4,02
11-Sınıf içi kuralları kendi başına belirlemek	289	3,92

Tablo 18’de katılımcıların meslek ahlakına aykırı davranışlara verdikleri puanların ortalamaları yer almaktadır. Buna göre katılımcıların meslek ahlakına aykırı davranışlara verdikleri puanların genel ortalaması 4,53’tir.

Katılımcıların meslek ahlakına en fazla aykırı bulduğu davranış 4,74 ortalama ile “21- Öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapmak” olmuştur. Bu ifadeyi katılımcıların % 89’u “Kesinlikle ahlaki değil” olarak değerlendirmiştir. Bu durum öğretmenlerin eğitimde fırsat eşitliği ilkesini benimsediklerini göstermektedir. Ayrıca Türk toplumunun kesin sınıfsal çizgilerle ayrılmayan yapısının eğitim sistemine de yansıdığı söylenebilir.

Meslek ahlakına en fazla aykırı görülen ilk beş davranış içinde yer alan diğer davranışlar sırasıyla “19- Öğrencilerine ideolojik nedenlerle ayrıcalıklı davranmak (4,73)”, “8-Yalan söylemek (4,72)”, “5-Kişisel kazanç elde etmek için öğrencilere ve velilere bir şeyler satmak (4,70)” ve “6-Meslektaşları hakkında kötü niyetli açıklamalarda bulunmak (4,70)” olmuştur.

Katılımcıların meslek ahlakına en az aykırı bulduğu davranış 3,92 ortalama ile “11-Sınıf içi kuralları kendi başına belirlemek” davranışı olmuştur. Bu ifadeyi katılımcıların % 37,5’i “Kesinlikle ahlaki değil”, % 35,4’ü “Kısmen ahlaki değil”, % 13,1’i “Ne ahlaki ne değil”, % 8,2’si “Kısmen ahlaki”, % 5,2’si “Kesinlikle ahlaki” olarak değerlendirmiştir. Öğretmenlerin % 35,4’ü bu davranışı tam olarak meslek ahlakına aykırı görmemektedir. Öğretmenlerin % 13,4’ü ise bu davranışı (kısmen veya kesinlikle) ahlaki olarak değerlendirmektedir. Öğretmenlerin sınıf içi hâkimiyeti sağlayabilmek ve uygun ders anlatma koşullarını oluşturabilmek için bu davranışı meslek ahlakına tamamen aykırı bir davranış olarak görmedikleri düşünülebilir. Öte

Ancak sınıf içi kuralları oluşturmada demokrasi kültürünün tam olarak yerleşmediği, birey olarak öğrenciye yeterince değer verilmediği de söylenebilir.

Meslek ahlakına en az aykırı görülen ilk dört davranış içinde yer alan diğer davranışlar sırasıyla “38-Alanıya ilgili yayınları takip etmemek (4,02)”, “39-Sınav sonuçlarını zamanında açıklamamak (4,11)”, “1-Yeterli alan bilgisine sahip olmamak (4,14)” olmuştur. Ölçekte yer alan bu dört davranış dışındaki tüm davranışların ortalamaları 4,19’dan büyüktür. Bu da öğretmenlerin bu dört davranış dışında ölçekte yer alan bütün ifadeleri kesinlikle meslek ahlakına aykırı bulduğunu göstermektedir.

Ortalaması 4,19’un altında kalan “11-Sınıf içi kuralları kendi başına belirlemek”, “38-Alanıya ilgili yayınları takip etmemek”, “39-Sınav sonuçlarını zamanında açıklamamak”, “1-Yeterli alan bilgisine sahip olmamak” davranışları kısmen meslek ahlakına aykırı bulunmaktadır. Bu davranışlar tam olarak meslek ahlakına aykırı görülmemektedir.

**Tablo 19: Katılımcıların Meslektaşları Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışları Gözlemleme Düzeylerine İlişkin Görüşleri**

	Ör. Sayısı	Ort.
34-Kasıtlı olarak öğrenci aleyhinde davranışlarda bulunan meslektaşlarım vardır.	282	4,02
21-Öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapan meslektaşlarım vardır.	289	4,01
35-Öğrencilerin cinsiyetine göre ayrıcalıklı davranan meslektaşlarım vardır.	287	3,98
27-Öğrenci ve velilerin pahalı hediyelerini kabul eden meslektaşlarım vardır.	288	3,97
42-Sınıftaki bazı grupların diğerleri üzerinde baskı kurmasına göz yuman meslektaşlarım vardır	288	3,91
5-Kişisel kazanç elde etmek için öğrencilere ve velilere bir şeyler satan meslektaşlarım vardır.	289	3,84
30-Okul malzemelerini kişisel işlerinde kullanan meslektaşlarım vardır.	286	3,84
28-Öğrencilerin sırlarını başkalarına anlatan meslektaşlarım vardır.	289	3,83
32-Okulda ve sınıfta öğrencilerin sağlığını korumak için yeterli çabayı göstermeyen meslektaşlarım vardır.	287	3,79
12-Veli olanaklarını kişisel amaçları için kullanan meslektaşlarım vardır.	286	3,78
19-Öğrencilerine ideolojik nedenlerle ayrıcalıklı davranan meslektaşlarım vardır.	288	3,69
26-Öğrencilere herhangi bir sebeple baskı yapan meslektaşlarım vardır.	286	3,69
40-Öğrenciler arasındaki anlaşmazlıklarda adil olmayan meslektaşlarım vardır.	287	3,63

13-Öğrencilere fiziksel ceza uygulayan meslektaşlarım vardır.	286	3,62
23- Derste öğrencilerin soru sormasına izin vermeyen meslektaşlarım vardır.	282	3,62
37-Ulusal eğitim politikalarına bağlı olma konusunda gerekli hassasiyeti göstermeyen meslektaşlarım vardır.	287	3,62
17-Öğrencileri kendi siyasi görüşü doğrultusunda yönlendiren meslektaşlarım vardır.	288	3,60
7-Öğrencileri hakkında kötü niyetli açıklamalarda bulunan meslektaşlarım vardır.	287	3,59
36-Meslek ilkelerine içtenlikle bağlı olmayan meslektaşlarım vardır.	285	3,58
9-Öğrencileri kişisel işlerinde kullanan meslektaşlarım vardır.	287	3,57
8-Yalan söyleyen meslektaşlarım vardır.	285	3,51
29-Kararlarında tutarsız olan meslektaşlarım vardır.	284	3,45
33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamayan meslektaşlarım vardır.	287	3,44
25-Öğrencilere herhangi bir sebeple ayrıcalıklı davranan meslektaşlarım vardır.	287	3,44
31-Öğrencilerle ilişkilerinde laubali davranan meslektaşlarım vardır.	282	3,39
15-Öğrencileri değerlendirirken nesnel (objektif) davranmayan meslektaşlarım vardır.	288	3,38
14-Öğrencilere sözlü sataşmada bulunan (argo konuşma vb.) meslektaşlarım vardır.	288	3,37
18-Öğrencilerine okul dışında ücretli ders veren meslektaşlarım vardır.	287	3,33
10-Verdiği sözde durmayan meslektaşlarım vardır.	287	3,32
43-Söyledikleri ile eylemleri arasında farklılık bulunan meslektaşlarım vardır.	289	3,32
16-Hasta olmadığı halde rapor alan meslektaşlarım vardır.	283	3,31
24-Sınavlarda kopya çekilmesine göz yumun meslektaşlarım vardır.	286	3,30
20-Derse geç girerek ya da erken ayrılarak eğitim sürecini kesintiye uğratan meslektaşlarım vardır.	287	3,30
6-Meslektaşları hakkında kötü niyetli açıklamalarda bulunan meslektaşlarım vardır.	287	3,27
41-Hatalarını kabul etmeyen meslektaşlarım vardır.	290	3,17
39-Sınav sonuçlarını zamanında açıklamayan meslektaşlarım vardır.	288	3,17
22-Derslere yeterince hazırlıklı girmeyen meslektaşlarım vardır.	288	3,16
11-Sınıf içi kuralları kendi başına belirleyen meslektaşlarım vardır.	286	2,97
38-Alanıyla ilgili yayınları takip etmeyen meslektaşlarım vardır.	290	2,93
4-Öğrenciyi sınıf içerisinde aşağılayan meslektaşlarım vardır.	287	2,77
3-Başarı düzeyi düşük öğrencilerle yeterince ilgilenmeyen meslektaşlarım vardır.	289	2,56
1-Yeterli alan bilgisine sahip olmayan meslektaşlarım vardır.	288	2,46
2-Alan bilgisini geliştirmek için çaba göstermeyen meslektaşlarım vardır.	289	2,45

Tablo 19’da katılımcıların meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemlene düzeyleri yer almaktadır. Buna göre katılımcıların meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemlene düzeylerine ilişkin verdikleri puanların genel ortalaması 3,44’tür.

Katılımcıların meslektaşları arasında en fazla gözlemledikleri meslek ahlakına aykırı davranış 2,45 ortalama ile “2-Alan bilgisini geliştirmek için çaba göstermemek” davranışı olmuştur. “2-Alan bilgisini geliştirmek için çaba göstermeyen meslektaşlarım vardır.” ifadesi için katılımcıların % 21,6’sı “Kesinlikle doğru”, % 45’i “Kısmen doğru” değerlendirmesini yapmıştır. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğu meslektaşlarının bu davranışı gösterdiğini düşünmektedir.

“1-Yeterli alan bilgisine sahip olmama (2,46)” ikinci olarak en çok gözlemlenen, “3-Başarı düzeyi düşük öğrencilerle yeterince ilgilenmeme (2,56)” üçüncü olarak en çok gözlemlenen meslek ahlakına aykırı davranışlar arasında yer almıştır.

Katılımcıların meslektaşları arasında en az gözlemledikleri meslek ahlakına aykırı davranış “34-Kasıtlı olarak öğrenci aleyhinde davranışlarda bulunma (4,02)” davranışıdır. “34-Kasıtlı olarak öğrenci aleyhinde davranışlarda bulunan meslektaşlarım vardır.” İfadesi için katılımcıların % 53,3’ü “Kesinlikle yanlış”, % 10,7’si “Kısmen yanlış” değerlendirmesini yapmıştır. Buna göre katılımcıların çoğu bu davranışın meslektaşları arasında görülmediğini düşünmektedir.

“21-Öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapma (4,01)”, “35-Öğrencilerin cinsiyetine göre ayrıcalıklı davranma (3,98)”, “27-Öğrenci ve velilerin pahalı hediyelerini kabul etme (3,97)”, “42-Sınıftaki bazı grupların diğerleri üzerinde baskı kurmasına göz yumma (3,91)” davranışları da sırasıyla en az görülen meslek ahlakına aykırı davranışlar olmuştur.

Tablo 20’de katılımcıların demografik özelliklerine göre meslek ahlakına aykırı davranışlara verdikleri puan ortalamaları yer almaktadır. Tabloda ölçekteki ifadeler kısaca A1, A2, A3... şeklinde isimlendirilmiştir. Buna göre A1, ölçeğin birinci



bölümündeki birinci ifade olan “1-Yeterli alan bilgisine sahip olmamak” ifadesine karşılık gelmektedir.

Tablo 20 incelendiğinde demografik özellikleri farklı olan her grubun ölçekteki ifadelerine verdiği puanların da farklı olduğu görülmektedir. Ancak bu farkların istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde olup olmadığı bir sonraki bölümde T-Testi, ANOVA, one-way ANOVA ve Scheffe testleri yardımıyla incelenecektir. ANOVA, one-way ANOVA ve Scheffe testleri sonucunda aralarında anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilen grupların ortalamaları Tablo 20’ye atıf yapılarak verilecektir.

**Tablo 20: Katılımcıların Demografik özelliklerine Göre Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara Verdikleri Puan Ortalamaları**

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	
<b>Erkek</b>	4,20	4,37	4,34	4,49	4,68	4,69	4,61	4,73	4,62	4,68	3,91	4,65	4,41	4,56	4,62	4,63	4,62	4,23	4,72	4,65	4,73	4,53	4,43	4,60	4,62	4,53	4,61	4,63	4,47	4,64	4,58	4,46	4,50	4,64	4,61	4,53	4,31	3,99	4,09	4,60	4,43	4,67	4,53	
<b>Kadın</b>	4,00	4,37	4,49	4,64	4,76	4,75	4,70	4,71	4,59	4,69	3,99	4,61	4,47	4,69	4,61	4,53	4,71	4,43	4,80	4,63	4,80	4,46	4,53	4,64	4,75	4,72	4,79	4,72	4,65	4,70	4,74	4,53	4,66	4,80	4,73	4,62	4,63	4,12	4,17	4,77	4,61	4,76	4,72	
<b>20-29 yaş</b>	4,04	4,33	4,19	4,41	4,52	4,50	4,41	4,48	4,41	4,48	4,15	4,56	4,30	4,44	4,41	4,26	4,48	4,26	4,44	4,26	4,63	4,26	4,15	4,44	4,41	4,33	4,63	4,52	4,19	4,33	4,52	4,26	4,33	4,52	4,56	4,35	4,30	3,81	3,93	4,52	4,26	4,56	4,48	
<b>30-39 yaş</b>	4,18	4,30	4,32	4,51	4,68	4,70	4,67	4,72	4,56	4,65	3,90	4,62	4,43	4,57	4,59	4,57	4,62	4,20	4,71	4,62	4,72	4,48	4,40	4,54	4,63	4,54	4,61	4,65	4,46	4,68	4,56	4,43	4,52	4,66	4,62	4,54	4,34	3,87	4,00	4,62	4,44	4,69	4,53	
<b>40-49 yaş</b>	4,17	4,47	4,52	4,62	4,72	4,76	4,66	4,76	4,71	4,72	3,94	4,69	4,49	4,59	4,67	4,66	4,71	4,35	4,83	4,68	4,76	4,58	4,60	4,69	4,72	4,65	4,71	4,66	4,62	4,71	4,69	4,52	4,59	4,69	4,66	4,56	4,51	4,17	4,26	4,71	4,55	4,76	4,63	
<b>50-59 yaş</b>	4,03	4,42	4,36	4,45	4,88	4,70	4,61	4,82	4,63	4,73	3,75	4,52	4,33	4,70	4,73	4,76	4,61	4,44	4,75	4,82	4,85	4,58	4,50	4,69	4,67	4,70	4,72	4,69	4,67	4,56	4,75	4,69	4,69	4,82	4,75	4,72	4,41	4,42	4,31	4,66	4,58	4,61	4,73	
<b>Evlî</b>	4,18	4,40	4,42	4,54	4,72	4,72	4,65	4,75	4,64	4,71	3,98	4,67	4,47	4,63	4,66	4,64	4,69	4,28	4,76	4,69	4,78	4,53	4,51	4,63	4,69	4,62	4,68	4,68	4,58	4,69	4,66	4,51	4,59	4,72	4,68	4,59	4,45	4,06	4,14	4,71	4,53	4,72	4,63	
<b>Bekar</b>	4,07	4,17	4,07	4,52	4,69	4,69	4,62	4,52	4,38	4,45	3,59	4,24	4,21	4,28	4,34	4,28	4,31	4,31	4,57	4,28	4,48	4,31	4,07	4,34	4,41	4,31	4,59	4,55	4,03	4,34	4,41	4,17	4,10	4,38	4,41	4,31	4,07	3,66	3,86	4,21	4,14	4,52	4,28	
<b>Boşanmış</b>	3,50	5,00	5,00	4,50	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,50	5,00	4,50	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
<b>Çocuk yok</b>	4,16	4,36	4,18	4,56	4,67	4,69	4,64	4,58	4,42	4,44	3,80	4,40	4,32	4,31	4,42	4,31	4,44	4,31	4,61	4,33	4,58	4,33	4,18	4,47	4,51	4,40	4,60	4,56	4,18	4,42	4,47	4,33	4,29	4,51	4,53	4,47	4,24	3,84	3,93	4,38	4,25	4,60	4,44	
<b>Bir çocuk</b>	3,96	4,29	4,45	4,51	4,74	4,72	4,65	4,74	4,61	4,74	4,03	4,74	4,33	4,68	4,64	4,62	4,67	4,29	4,70	4,71	4,80	4,49	4,46	4,54	4,67	4,60	4,74	4,71	4,54	4,71	4,68	4,41	4,57	4,71	4,68	4,63	4,42	3,93	4,06	4,68	4,52	4,72	4,58	
<b>İki çocuk</b>	4,23	4,38	4,41	4,56	4,68	4,68	4,65	4,74	4,60	4,66	3,82	4,65	4,50	4,59	4,66	4,62	4,69	4,23	4,77	4,64	4,75	4,56	4,51	4,63	4,65	4,55	4,64	4,65	4,61	4,66	4,61	4,49	4,60	4,69	4,63	4,51	4,41	4,07	4,16	4,67	4,46	4,68	4,59	
<b>Üç çocuk</b>	4,12	4,43	4,28	4,40	4,67	4,63	4,50	4,70	4,63	4,67	3,88	4,58	4,44	4,65	4,56	4,63	4,52	4,16	4,74	4,67	4,67	4,49	4,43	4,63	4,60	4,63	4,51	4,57	4,42	4,60	4,60	4,60	4,53	4,65	4,60	4,49	4,33	4,07	4,16	4,63	4,56	4,63	4,58	
<b>Üçten fazla çocuk</b>	4,63	4,63	4,63	4,63	5,00	5,00	4,75	5,00	5,00	4,88	4,71	4,50	4,38	4,63	4,88	5,00	5,00	4,75	4,63	5,00	5,00	4,75	4,88	5,00	5,00	5,00	4,88	4,75	4,75	4,88	4,88	4,63	4,88	5,00	5,00	5,00	5,00	4,63	4,50	5,00	4,88	5,00	4,88	
<b>Genel lise</b>	3,78	3,96	4,17	3,92	4,29	4,25	4,29	4,36	4,29	4,26	3,61	4,25	4,00	4,21	4,08	4,29	4,29	3,79	4,38	4,33	4,54	4,08	4,00	4,13	4,25	3,92	4,25	4,38	4,04	4,30	4,17	4,21	4,25	4,21	4,38	4,13	4,00	3,58	3,83	4,38	4,08	4,29	4,13	
<b>Meslek Lisesi</b>	4,01	4,16	4,18	4,40	4,68	4,71	4,59	4,68	4,57	4,65	3,88	4,52	4,31	4,49	4,54	4,50	4,60	4,13	4,70	4,54	4,64	4,44	4,43	4,49	4,59	4,56	4,60	4,59	4,44	4,56	4,61	4,43	4,47	4,63	4,58	4,48	4,38	3,99	4,02	4,56	4,41	4,65	4,53	
<b>Anadolu meslek lisesi</b>	4,23	4,61	4,68	4,70	4,73	4,70	4,68	4,77	4,61	4,73	4,18	4,80	4,73	4,75	4,82	4,68	4,77	4,48	4,82	4,75	4,84	4,61	4,55	4,73	4,80	4,75	4,82	4,77	4,68	4,75	4,80	4,61	4,68	4,82	4,77	4,64	4,55	4,16	4,16	4,77	4,64	4,82	4,73	
<b>Anadolu Lisesi</b>	4,38	4,56	4,50	4,71	4,79	4,76	4,72	4,80	4,71	4,72	3,90	4,74	4,50	4,65	4,70	4,70	4,66	4,48	4,79	4,74	4,84	4,61	4,51	4,75	4,71	4,63	4,70	4,67	4,61	4,78	4,63	4,52	4,59	4,73	4,68	4,70	4,41	4,06	4,25	4,69	4,57	4,73	4,70	
<b>Fen lisesi</b>	4,25	4,63	4,75	5,00	4,94	4,94	5,00	4,94	4,69	4,94	4,06	4,88	4,81	5,00	5,00	5,00	4,94	4,56	4,94	4,88	5,00	4,75	4,69	4,94	4,88	4,88	5,00	5,00	4,75	4,81	4,75	4,63	4,88	5,00	4,88	4,63	4,69	4,31	4,44	5,00	4,69	5,00	4,63	
<b>Müdür</b>	4,17	4,17	4,33	4,00	4,33	4,33	4,33	4,33	4,33	4,20	3,50	4,67	3,83	4,17	4,50	4,67	4,33	4,17	4,33	4,50	4,50	4,00	4,17	4,00	4,17	4,17	4,17	4,17	4,33	4,17	4,17	4,17	4,33	4,17	4,33	4,33	4,33	4,33	4,33	4,33	4,33	4,17	4,50	4,33
<b>Müdür baş-yardımcısı</b>	4,00	5,00	4,50	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,50	4,50	4,50	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,50	4,50	5,00	5,00	5,00	5,00	4,50	4,00	4,00	4,50	4,50	4,50	4,50
<b>Müdür yardımcısı</b>	4,00	4,54	4,54	4,62	4,46	4,46	4,23	4,77	4,62	4,38	4,00	4,54	4,38	4,54	4,62	4,77	4,67	4,00	4,46	4,38	4,62	4,54	4,33	4,67	4,77	4,46	4,46	4,69	4,31	4,38	4,69	4,38	4,46	4,69	4,62	4,31	4,15	3,92	3,92	4,62	4,38	4,62	4,46	
<b>Zümre başkanı</b>	4,09	4,36	4,51	4,70	4,85	4,74	4,74	4,87	4,67	4,81	4,00	4,81	4,54	4,74	4,72	4,70	4,77	4,36	4,83	4,83	4,91	4,62	4,70	4,79	4,74	4,60	4,78	4,78	4,68	4,72	4,69	4,63	4,67	4,83	4,78	4,76	4,63	4,23	4,41	4,85	4,62	4,87	4,64	
<b>Enstitü</b>	2,00	3,00	1,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	
<b>Lisans</b>	4,13	4,35	4,39	4,50	4,70	4,70	4,63	4,73	4,62	4,67	3,94	4,64	4,42	4,60	4,61	4,61	4,64	4,28	4,74	4,64	4,74	4,52	4,49	4,62	4,66	4,58	4,66	4,65	4,52	4,65	4,63	4,51	4,55	4,70	4,65	4,55	4,43	4,07	4,14	4,64	4,50	4,69	4,58	
<b>Lisansüstü</b>	4,25	4,34	4,44	4,78	4,81	4,78	4,81	4,78	4,50	4,72	3,78	4,63	4,52	4,59	4,69	4,53	4,69	4,38	4,75	4,66	4,78	4,44	4,19	4,50	4,53	4,63	4,65	4,66	4,47	4,69	4,55	4,31	4,56	4,63	4,63	4,59	4,22	3,71	3,97	4,69	4,44	4,75	4,69	

Tablo 20: Katılımcıların Demografik özelliklerine Göre Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara Verdikleri Puan Ortalamaları (Devam)

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43			
T. Dili ve Edebiyatı	4,11	4,40	4,33	4,19	4,61	4,58	4,53	4,34	4,33	4,33	3,86	4,47	4,03	4,34	4,31	4,31	4,28	4,36	4,53	4,39	4,56	4,33	4,25	4,37	4,42	4,36	4,58	4,44	4,33	4,53	4,46	4,28	4,40	4,58	4,61	4,50	4,31	3,89	3,89	4,47	4,39	4,56	4,44			
Tarih	4,14	4,62	4,67	4,71	4,86	5,00	4,86	5,00	4,81	4,90	3,62	4,90	4,43	4,67	4,95	4,90	4,95	3,95	4,95	4,95	5,00	4,43	4,60	4,80	4,90	4,76	4,67	4,90	4,67	4,81	4,81	4,48	4,71	4,90	4,76	4,35	3,90	3,81	3,95	4,90	4,48	4,95	4,71			
Coğrafya	4,40	4,50	4,30	4,60	4,60	4,50	4,40	4,78	4,50	4,60	4,30	4,90	4,50	4,50	4,50	4,60	4,80	4,80	3,60	4,60	4,75	4,80	4,40	4,20	4,80	4,80	4,20	4,40	4,60	4,40	4,70	4,50	4,30	4,60	4,70	4,50	4,50	4,30	4,00	4,20	4,50	4,30	4,30	4,30		
Felsefe	4,60	4,20	4,20	4,60	5,00	5,00	4,60	5,00	4,80	4,80	4,00	4,60	4,75	4,20	4,60	4,80	4,80	3,60	4,60	4,75	4,80	4,40	4,20	4,80	4,80	4,20	4,40	4,60	4,60	4,40	4,60	4,20	4,60	4,40	4,60	4,60	4,20	3,80	4,40	5,00	4,80	4,60	4,40			
Matematik	4,03	4,23	4,34	4,51	4,68	4,57	4,60	4,66	4,46	4,54	3,46	4,34	4,18	4,37	4,60	4,51	4,54	4,29	4,66	4,57	4,66	4,40	4,29	4,38	4,40	4,43	4,38	4,54	4,23	4,59	4,40	4,31	4,40	4,43	4,40	4,43	4,40	4,43	4,23	3,77	3,86	4,46	4,46	4,51	4,40	
Fizik	4,00	4,46	4,23	4,69	4,92	4,62	4,62	4,92	4,54	4,85	4,00	4,77	4,62	4,85	4,85	5,00	5,00	4,31	5,00	4,85	5,00	4,46	4,46	4,85	4,85	4,77	4,83	4,67	4,54	4,83	4,58	4,42	4,67	4,92	5,00	4,67	4,42	4,08	4,33	4,75	4,54	4,92	4,62			
Kimya	4,38	4,69	4,92	4,62	4,77	4,92	4,69	4,77	4,92	4,77	4,38	4,77	4,62	4,69	4,62	4,62	4,69	4,54	5,00	4,62	4,77	4,85	4,62	4,77	4,92	4,85	4,85	4,77	4,69	4,69	4,69	4,54	4,54	4,69	4,69	4,62	4,54	4,15	4,23	4,62	4,46	4,69	4,62			
Biyoloji	4,17	4,83	4,75	4,83	4,92	4,75	4,67	4,83	4,92	4,92	4,00	4,67	4,75	4,83	4,83	4,92	4,83	4,50	4,92	4,83	4,83	4,92	4,75	4,75	4,83	4,45	4,83	4,91	4,75	4,75	4,75	4,75	4,75	4,75	4,75	4,83	4,75	4,33	4,33	4,92	4,82	4,75	4,75			
İngilizce	4,38	4,54	4,42	4,46	4,65	4,58	4,58	4,65	4,69	4,62	3,96	4,65	4,46	4,65	4,65	4,54	4,73	4,40	4,69	4,58	4,69	4,54	4,50	4,65	4,65	4,62	4,69	4,65	4,62	4,65	4,73	4,46	4,42	4,65	4,65	4,73	4,54	4,15	4,19	4,73	4,50	4,73	4,65			
Almanca	5,00	5,00	5,00	5,00	4,67	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,33	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,67	5,00	5,00	5,00	5,00	4,33	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,67	4,67	4,67	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
Din Kültürü	4,33	4,67	4,67	5,00	4,83	4,83	5,00	5,00	4,67	5,00	3,83	4,83	4,50	4,83	5,00	4,83	4,83	4,67	4,83	4,67	5,00	4,67	4,50	5,00	4,83	4,83	5,00	4,67	4,67	5,00	4,83	4,83	4,67	4,83	4,67	4,50	4,33	4,33	4,67	4,83	4,67	5,00	4,83			
Rehberlik	4,67	4,67	4,67	5,00	4,78	5,00	5,00	5,00	4,89	5,00	4,56	4,78	5,00	4,78	4,67	4,89	4,56	4,56	4,78	4,78	5,00	4,78	4,56	4,89	4,56	4,67	4,89	4,89	4,44	4,78	4,89	4,67	4,56	4,78	5,00	4,78	4,56	4,33	4,44	4,67	4,56	4,89	4,78			
Resim	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00
İHL Meslek Dersleri	4,40	4,30	4,70	4,50	5,00	5,00	4,80	5,00	5,00	4,80	4,56	4,70	4,50	4,70	4,80	4,80	4,70	4,60	4,70	4,70	5,00	4,80	4,90	4,80	5,00	4,90	4,90	4,60	4,80	4,60	4,90	4,80	4,90	5,00	5,00	5,00	4,90	4,50	4,30	5,00	4,50	4,90	4,90			
Beden Eğitimi	3,78	4,22	4,33	4,89	4,89	5,00	5,00	5,00	4,78	5,00	3,89	4,78	4,11	4,78	4,78	4,67	4,89	3,78	5,00	5,00	5,00	4,33	4,44	4,56	4,89	4,63	4,78	4,78	4,33	4,89	4,67	4,44	4,67	5,00	4,89	4,78	4,56	3,89	3,67	4,78	4,56	4,89	4,67			
Bilgisayar	3,89	4,11	3,44	4,67	5,00	5,00	4,78	5,00	4,56	4,78	3,78	5,00	4,78	4,78	4,44	4,67	4,89	3,56	4,89	4,56	5,00	4,22	4,44	4,67	4,67	4,56	4,89	5,00	4,33	4,44	4,88	4,44	4,33	4,89	5,00	4,78	4,56	3,78	3,89	4,78	4,56	5,00	4,56			
EML Meslek Dersleri	4,00	4,05	4,24	4,43	4,62	4,81	4,80	4,81	4,90	4,86	3,95	4,86	4,43	4,67	4,71	4,60	4,76	4,43	5,00	4,76	4,71	4,48	4,48	4,62	4,80	4,76	4,71	4,62	4,62	4,81	4,71	4,67	4,76	4,75	4,62	4,60	4,62	3,67	4,00	4,62	4,57	4,81	4,71			
KML Meslek Dersleri	4,00	4,29	4,43	4,71	5,00	4,71	5,00	5,00	4,71	4,86	4,57	4,43	4,86	5,00	5,00	4,86	5,00	4,71	5,00	4,86	5,00	4,71	4,71	5,00	4,86	5,00	5,00	5,00	4,86	5,00	4,71	4,86	5,00	4,71	4,83	4,86	4,57	4,57	4,86	4,71	4,86	4,86				
SML Meslek Dersleri	4,00	4,57	4,57	4,43	4,43	4,43	4,43	4,43	4,43	4,43	3,71	4,43	5,00	4,43	4,43	4,00	4,43	4,14	4,29	4,29	4,43	4,29	4,14	4,14	4,43	4,29	4,43	4,43	4,43	4,43	4,43	4,29	5,00	4,43	4,43	4,14	4,00	4,14	4,29	4,43	4,43	4,14	4,43			
Tic. ve Turizm Liseleri Meslek Dersleri	3,00	3,25	3,50	3,50	3,25	3,00	3,00	3,50	3,00	3,00	2,75	3,75	3,50	3,50	3,50	3,75	3,50	3,25	3,50	3,75	3,50	3,25	3,25	3,50	3,50	3,25	3,50	3,50	3,75	3,25	3,75	3,50	3,25	3,50	3,25	3,25	3,25	3,50	3,50	3,25	3,00	3,75	3,25			
Müzik	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	

Tablo 20: Katılımcıların Demografik özelliklerine Göre Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara Verdikleri Puan Ortalamaları (Devam)

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	
Görevde bulunma süresi	1-5 yıl	4,04	4,33	4,33	4,52	4,59	4,58	4,44	4,56	4,52	4,59	4,26	4,63	4,44	4,59	4,48	4,44	4,59	4,26	4,63	4,41	4,70	4,37	4,19	4,56	4,56	4,41	4,74	4,63	4,33	4,37	4,63	4,41	4,48	4,59	4,63	4,46	4,41	3,85	4,04	4,70	4,44	4,67	4,59
	6-10 yıl	4,34	4,44	4,36	4,67	4,64	4,72	4,60	4,76	4,67	4,72	3,97	4,69	4,53	4,61	4,60	4,60	4,65	4,18	4,72	4,67	4,74	4,51	4,46	4,57	4,64	4,63	4,61	4,68	4,49	4,72	4,63	4,43	4,47	4,64	4,63	4,49	4,32	3,97	4,07	4,60	4,43	4,71	4,53
	11-15 yıl	4,28	4,42	4,35	4,42	4,78	4,78	4,83	4,77	4,57	4,66	3,89	4,60	4,43	4,61	4,69	4,60	4,67	4,38	4,77	4,68	4,80	4,55	4,54	4,65	4,73	4,57	4,70	4,75	4,60	4,72	4,70	4,54	4,64	4,75	4,75	4,70	4,42	3,91	4,06	4,68	4,57	4,77	4,68
	16-20 yıl	3,88	4,12	4,36	4,47	4,61	4,61	4,54	4,68	4,54	4,61	3,80	4,63	4,37	4,55	4,53	4,49	4,57	4,22	4,73	4,55	4,67	4,47	4,47	4,57	4,57	4,46	4,53	4,54	4,43	4,59	4,41	4,41	4,43	4,63	4,46	4,41	4,39	4,00	4,12	4,57	4,36	4,63	4,43
	21-25 yıl	4,10	4,53	4,40	4,37	4,73	4,57	4,57	4,60	4,43	4,55	3,37	4,57	4,27	4,37	4,60	4,53	4,47	4,07	4,63	4,50	4,63	4,33	4,33	4,50	4,50	4,43	4,53	4,41	4,40	4,57	4,50	4,37	4,59	4,52	4,53	4,41	4,20	4,07	4,20	4,43	4,50	4,57	4,50
	26-30 yıl	4,71	4,88	4,76	4,82	4,94	5,00	4,88	5,00	4,94	4,88	4,25	4,71	4,65	4,94	4,82	5,00	4,94	4,76	4,81	5,00	5,00	4,88	4,69	4,88	4,88	4,88	4,88	4,82	4,82	4,69	4,94	4,81	4,94	5,00	5,00	4,88	4,75	4,65	4,50	4,94	4,76	4,88	4,94
	31-35 yıl	3,50	4,00	4,25	4,25	4,25	4,25	4,00	4,50	4,00	4,25	3,75	4,25	4,25	4,25	4,50	4,00	4,50	4,00	4,50	4,50	4,50	4,00	4,00	4,25	4,75	4,50	4,50	4,50	4,50	4,25	4,50	4,25	4,00	4,50	4,25	4,50	4,00	3,75	3,75	4,25	4,25	3,75	4,25
Bu lisedeki çalışma süresi	1-5 yıl	4,22	4,41	4,42	4,57	4,71	4,70	4,63	4,77	4,63	4,69	4,03	4,68	4,48	4,62	4,63	4,64	4,69	4,24	4,73	4,65	4,77	4,54	4,46	4,61	4,64	4,53	4,66	4,67	4,49	4,67	4,65	4,48	4,56	4,65	4,63	4,51	4,34	4,01	4,13	4,68	4,52	4,68	4,63
	6-10 yıl	4,19	4,47	4,47	4,45	4,70	4,67	4,61	4,60	4,58	4,63	3,73	4,63	4,37	4,53	4,57	4,50	4,57	4,29	4,78	4,62	4,70	4,47	4,52	4,60	4,67	4,68	4,66	4,68	4,55	4,70	4,65	4,60	4,67	4,72	4,66	4,62	4,52	3,90	4,08	4,62	4,53	4,73	4,57
	11-15 yıl	4,12	4,42	4,38	4,73	4,96	4,96	4,88	4,96	4,84	4,96	3,85	4,81	4,60	4,81	4,88	4,73	4,77	4,35	4,96	4,85	4,92	4,73	4,65	4,81	4,85	4,85	4,73	4,81	4,73	4,81	4,76	4,58	4,46	4,92	4,81	4,81	4,54	4,23	4,27	4,81	4,62	4,92	4,69
	16-20 yıl	4,05	4,37	4,32	4,37	4,53	4,53	4,42	4,58	4,53	4,26	3,68	4,47	4,21	4,53	4,47	4,47	4,58	4,11	4,56	4,47	4,58	4,26	4,17	4,37	4,47	4,22	4,50	4,42	4,32	4,39	4,44	4,17	4,39	4,58	4,50	4,44	4,33	3,84	3,83	4,44	4,11	4,53	4,32
	21-25 yıl	4,00	4,00	4,17	4,33	4,50	4,50	4,50	4,67	4,33	4,50	4,00	4,00	4,17	4,17	4,50	4,50	4,67	4,67	4,17	4,67	4,67	4,33	4,50	4,50	4,83	4,67	4,50	4,33	4,50	4,17	4,67	4,33	4,67	4,60	4,67	4,60	4,33	4,33	4,17	4,67	4,33	4,50	4,67
Tokat'tan başka yerde görev-eyet	4,13	4,42	4,48	4,61	4,80	4,77	4,70	4,79	4,67	4,71	3,92	4,68	4,48	4,64	4,66	4,66	4,68	4,33	4,79	4,72	4,81	4,54	4,50	4,65	4,70	4,63	4,70	4,67	4,54	4,67	4,66	4,54	4,62	4,72	4,69	4,59	4,40	4,07	4,20	4,69	4,53	4,72	4,64	
Tokat'tan başka yerde görev-hayır	4,16	4,18	4,10	4,32	4,49	4,53	4,46	4,55	4,45	4,53	3,85	4,46	4,30	4,44	4,48	4,42	4,51	4,13	4,60	4,45	4,56	4,40	4,29	4,45	4,48	4,43	4,51	4,56	4,41	4,57	4,49	4,31	4,34	4,55	4,49	4,42	4,34	3,91	3,91	4,50	4,33	4,59	4,41	
Daha önce çalışılan büyük şehir	3,98	4,67	4,54	4,67	4,82	4,76	4,71	4,94	4,76	4,76	3,90	4,78	4,67	4,80	4,75	4,86	4,82	4,39	4,92	4,82	4,88	4,73	4,68	4,86	4,84	4,63	4,75	4,78	4,65	4,82	4,78	4,67	4,69	4,78	4,78	4,69	4,49	4,22	4,27	4,71	4,61	4,78	4,76	
Daha önce çalışılan büyük şehir değil	4,26	4,45	4,50	4,68	4,80	4,82	4,77	4,76	4,70	4,75	4,01	4,72	4,52	4,65	4,67	4,62	4,73	4,31	4,79	4,75	4,86	4,50	4,45	4,63	4,71	4,67	4,75	4,67	4,57	4,69	4,70	4,49	4,63	4,76	4,77	4,62	4,44	3,97	4,15	4,73	4,56	4,76	4,65	

Tablo 21’de katılımcıların demografik özelliklerine göre meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemlenmelerine ilişkin puan ortalamaları yer almaktadır. Tabloda ölçekteki ifadeler kısaca B1, B2, B3... şeklinde isimlendirilmiştir. Buna göre B1, ölçeğin ikinci bölümündeki birinci ifade olan “1-Yeterli alan bilgisine sahip olmayan meslektaşlarım vardır.” ifadesine karşılık gelmektedir.

Tablo 21 incelendiğinde demografik özellikleri farklı olan her grubun ölçekteki ifadelerine verdiği puanların da farklı olduğu görülmektedir. Ancak bu farkların istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde olup olmadığı bir sonraki bölümde T-Testi, ANOVA, one-way ANOVA ve Scheffe testleri yardımıyla incelenecektir. ANOVA, one-way ANOVA ve Scheffe testleri sonucunda aralarında anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilen grupların ortalamaları Tablo 21’e atıf yapılarak verilecektir.

**Tablo 21: Katılımcıların Demografik özelliklerine Göre Meslektaşları Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışları Gözlemlenme Düzeylerine İlişkin Puan Ortalamaları**

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	B25	B26	B27	B28	B29	B30	B31	B32	B33	B34	B35	B36	B37	B38	B39	B40	B41	B42	B43
<b>Erkek</b>	2,50	2,49	2,57	2,90	3,84	3,36	3,65	3,53	3,67	3,34	2,98	3,87	3,67	3,47	3,48	3,39	3,69	3,36	3,81	3,37	4,16	3,18	3,70	3,38	3,47	3,72	4,04	3,95	3,56	3,90	3,43	3,82	3,52	4,08	4,04	3,69	3,64	3,01	3,21	3,75	3,27	4,02	3,44
<b>Bayan</b>	2,34	2,39	2,57	2,40	3,82	3,02	3,45	3,44	3,31	3,28	2,93	3,54	3,51	3,13	3,12	3,09	3,37	3,22	3,40	3,07	3,65	3,11	3,43	3,10	3,34	3,61	3,81	3,55	3,17	3,70	3,27	3,73	3,23	3,85	3,81	3,31	3,58	2,70	3,02	3,31	2,93	3,63	3,02
<b>Yaş 20-29</b>	2,48	2,44	2,59	2,81	3,77	3,04	3,59	3,35	3,41	3,41	3,04	3,85	3,59	3,22	3,30	3,22	3,85	3,59	3,78	3,15	4,19	3,04	3,70	3,22	3,63	3,63	4,11	3,74	3,26	3,42	3,26	3,89	3,56	3,85	3,85	3,52	3,59	2,67	3,07	3,31	3,26	3,74	3,19
<b>Yaş 30-39</b>	2,44	2,42	2,44	2,65	3,87	3,21	3,51	3,51	3,54	3,22	2,89	3,70	3,59	3,30	3,29	3,28	3,55	3,19	3,56	3,32	3,87	3,14	3,59	3,19	3,30	3,61	3,95	3,89	3,45	3,81	3,35	3,85	3,46	3,97	4,01	3,53	3,67	2,89	3,20	3,63	3,11	3,90	3,28
<b>Yaş 40-49</b>	2,51	2,57	2,81	3,05	3,93	3,38	3,65	3,62	3,67	3,52	3,14	3,79	3,66	3,49	3,50	3,42	3,64	3,44	3,88	3,33	4,17	3,38	3,64	3,54	3,63	3,79	4,07	3,81	3,50	4,07	3,61	3,83	3,47	4,17	4,02	3,73	3,67	3,06	3,15	3,75	3,37	3,95	3,43
<b>Yaş 50-59</b>	2,38	2,25	2,38	2,53	3,55	3,33	3,74	3,36	3,61	3,22	2,79	3,94	3,61	3,41	3,44	3,13	3,44	3,33	3,66	3,19	3,94	2,82	3,56	3,22	3,38	3,78	3,63	3,64	3,41	3,59	3,03	3,42	3,22	3,90	3,84	3,47	3,38	2,91	3,12	3,50	2,85	3,97	3,31
<b>Evlü</b>	2,48	2,45	2,60	2,84	3,90	3,35	3,69	3,60	3,67	3,41	3,01	3,85	3,70	3,49	3,42	3,39	3,65	3,39	3,78	3,38	4,06	3,23	3,70	3,37	3,52	3,78	4,04	3,91	3,56	3,96	3,48	3,87	3,56	4,11	4,08	3,70	3,72	3,00	3,24	3,72	3,22	4,02	3,39
<b>Bekâr</b>	2,38	2,45	2,24	2,38	3,54	2,68	3,00	2,96	2,90	2,86	2,79	3,36	3,00	2,48	3,07	2,68	3,38	2,83	3,10	2,83	3,66	2,69	3,00	2,83	2,97	3,03	3,52	3,28	2,68	2,96	2,86	3,31	2,66	3,36	3,45	2,79	3,03	2,34	2,66	2,97	3,00	3,24	2,97
<b>Boşanmış</b>	2,00	2,50	3,00	1,00	2,00	2,50	2,50	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,50	2,00	2,00	3,00	2,50	3,00	2,50	2,00	3,00	2,50	3,00	2,00	2,50	3,00	2,50	3,00	2,00	2,50	1,00	5,00	2,50	3,00	3,00	3,00	2,50	2,50	3,00	3,00	2,00	2,50	2,00
<b>Çocuk yok</b>	2,24	2,33	2,42	2,71	3,68	2,93	3,49	3,18	3,36	3,11	2,95	3,67	3,56	3,16	3,36	3,16	3,82	3,40	3,67	3,27	3,96	3,09	3,58	3,22	3,44	3,53	3,91	3,69	3,18	3,57	3,38	3,76	3,38	3,80	3,89	3,47	3,56	2,69	3,11	3,48	3,20	3,73	3,16
<b>Çocuk bir</b>	2,55	2,52	2,43	2,71	3,96	3,28	3,49	3,52	3,48	3,29	2,86	3,68	3,35	3,28	3,23	3,31	3,61	3,29	3,62	3,20	4,03	3,13	3,58	3,09	3,32	3,60	3,99	3,99	3,38	3,79	3,27	3,85	3,55	3,88	3,93	3,53	3,74	3,03	3,19	3,51	3,19	3,84	3,41
<b>Çocuk iki</b>	2,44	2,34	2,54	2,72	3,76	3,16	3,47	3,50	3,63	3,30	2,95	3,77	3,68	3,30	3,30	3,24	3,48	3,17	3,64	3,20	3,89	3,07	3,51	3,32	3,35	3,66	3,95	3,66	3,41	3,78	3,30	3,74	3,30	4,02	3,90	3,52	3,54	2,85	3,14	3,59	2,97	3,87	3,17
<b>çocuk üç</b>	2,33	2,49	2,58	2,81	3,84	3,59	4,00	3,59	3,58	3,42	2,93	3,84	3,81	3,74	3,55	3,47	3,50	3,55	3,81	3,49	4,23	3,32	3,86	3,53	3,64	3,93	3,95	4,05	3,66	4,19	3,67	3,73	3,52	4,29	4,19	3,78	3,76	3,02	3,07	3,86	3,35	4,12	3,44
<b>çocuk üçten çok</b>	3,00	3,13	4,00	3,88	4,50	4,13	4,13	4,38	4,25	4,13	4,00	4,50	4,00	3,63	4,13	3,50	4,00	3,50	4,25	4,13	4,38	3,75	4,00	3,88	4,00	4,13	4,25	4,00	4,13	4,25	3,50	4,38	4,00	4,57	4,50	4,25	3,38	3,38	4,00	4,25	4,00	4,63	4,25
<b>Genel Lise</b>	2,25	2,38	2,46	2,52	3,79	3,42	3,29	3,46	3,70	2,79	2,96	3,92	3,88	3,21	3,30	3,00	3,08	3,17	3,54	3,00	3,83	3,04	3,50	3,25	3,29	3,57	3,79	3,67	3,46	3,71	3,38	3,83	3,29	3,83	3,74	3,58	3,58	3,13	3,21	3,58	3,29	3,75	3,38
<b>Meslek Lisesi</b>	2,40	2,40	2,52	2,71	3,83	3,32	3,67	3,52	3,60	3,34	2,93	3,83	3,50	3,44	3,47	3,38	3,70	3,67	3,75	3,30	4,03	3,15	3,76	3,38	3,52	3,75	3,98	3,84	3,51	3,75	3,30	3,80	3,40	4,01	4,01	3,58	3,50	2,90	3,26	3,72	3,21	3,94	3,40
<b>Anadolu Meslek Lisesi</b>	2,35	2,36	2,52	2,51	3,86	2,80	3,50	3,16	3,19	3,09	2,86	3,60	3,25	3,11	3,05	2,74	3,60	3,20	3,73	3,02	4,00	2,84	3,45	3,18	3,44	3,65	4,02	3,53	3,07	3,86	3,24	3,69	3,33	4,05	4,00	3,50	3,70	2,84	2,81	3,35	2,91	3,84	2,98
<b>Anadolu Lisesi</b>	2,65	2,60	2,68	2,95	3,77	3,31	3,56	3,53	3,54	3,40	3,03	3,67	3,73	3,29	3,29	3,41	3,41	2,91	3,53	3,39	3,90	3,27	3,35	3,09	3,25	3,51	3,86	3,93	3,42	3,91	3,44	3,71	3,48	3,91	3,89	3,54	3,66	2,90	3,15	3,54	3,14	3,79	3,26
<b>Fen Lisesi</b>	2,63	2,50	2,63	3,38	4,38	3,81	3,88	4,25	4,31	4,25	3,19	4,13	4,69	4,19	4,13	4,31	4,56	3,44	4,25	4,00	4,63	3,69	4,53	4,13	3,94	4,38	4,63	4,31	4,07	4,31	4,13	4,31	4,06	4,75	4,50	4,20	4,25	3,19	3,44	4,25	3,56	4,69	3,88
<b>Müdür</b>	1,67	1,67	1,83	2,17	4,17	3,00	3,00	2,83	3,83	2,50	2,83	3,50	4,00	3,00	3,50	2,33	3,83	2,67	4,00	3,00	4,17	2,17	3,50	3,33	3,67	4,00	4,00	3,33	3,17	4,17	3,33	3,83	3,17	4,00	4,00	3,67	3,50	2,17	3,00	3,50	2,33	4,00	2,83
<b>Müdür Başyardımcısı</b>	2,00	2,00	3,50	3,50	4,50	4,50	4,50	4,00	4,50	4,50	2,00	4,50	3,50	3,50	3,50	3,50	4,00	3,50	4,50	3,50	4,50	3,50	4,00	4,00	4,50	4,50	5,00	4,50	3,50	4,50	3,00	4,50	4,50	5,00	4,50	4,50	3,50	2,50	2,50	4,00	4,00	4,50	4,00
<b>Müdür Yardımcısı</b>	2,23	2,08	2,15	2,69	3,62	3,31	3,15	2,92	3,08	2,92	2,77	3,15	3,58	3,23	3,00	2,54	3,62	3,08	3,83	3,08	4,23	2,92	3,62	3,23	3,23	3,54	3,69	3,38	3,08	3,62	2,69	3,69	3,08	3,69	3,77	2,85	3,31	2,92	3,08	3,62	3,31	4,00	3,69
<b>Zümre Başkam</b>	2,65	2,57	2,46	2,80	3,70	3,02	3,36	3,53	3,49	3,22	2,85	3,69	3,39	3,33	3,35	3,26	3,37	2,96	3,65	3,22	3,89	2,98	3,34	3,04	3,33	3,62	3,89	3,81	3,37	3,59	3,20	3,65	3,39	3,89	4,00	3,70	3,76	3,09	3,13	3,67	2,83	3,89	3,22
<b>Enstitü</b>	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00
<b>Lisans</b>	2,42	2,45	2,55	2,72	3,82	3,26	3,58	3,46	3,55	3,29	2,92	3,77	3,58	3,31	3,35	3,26	3,56	3,33	3,66	3,27	4,01	3,12	3,59	3,30	3,41	3,66	3,94	3,80	3,41	3,84	3,36	3,75	3,37	3,98	3,94	3,56	3,58	2,93	3,12	3,57	3,13	3,87	3,28
<b>Lisansüstü</b>	2,81	2,47	2,72	3,06	3,97	3,42	3,66	3,72	3,68	3,44	3,13	3,78	3,88	3,68	3,44	3,52	3,81	3,19	3,88	3,34	3,94	3,31	3,78	3,19	3,59	3,81	4,16	3,94	3,59	3,74	3,50	4,06	3,88	4,19	4,16	3,72	3,84	2,81	3,47	4,00	3,31	4,06	3,47

**Tablo 21: Katılımcıların Demografik özelliklerine Göre Meslektaşları Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışları Gözlemlenmelerine İlişkin Puan Ortalamaları (Devam)**

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	B25	B26	B27	B28	B29	B30	B31	B32	B33	B34	B35	B36	B37	B38	B39	B40	B41	B42	B43
<b>Türk Dili ve Edebiyatı</b>	2,50	2,39	2,64	2,46	3,83	3,31	3,67	3,58	3,44	2,92	2,91	3,64	3,85	3,19	3,11	3,17	3,67	3,28	3,60	3,22	3,67	3,14	3,72	3,47	3,47	3,75	4,11	3,94	3,37	3,83	3,26	3,97	3,50	3,69	4,06	3,42	3,66	2,81	3,17	3,69	3,28	4,03	3,36
<b>Tarih</b>	2,57	2,62	2,57	3,14	3,90	3,76	3,95	3,76	4,05	3,76	2,95	3,86	3,71	3,70	3,81	3,29	3,67	2,95	4,14	3,29	4,52	3,25	4,00	3,33	3,71	4,15	4,10	4,05	3,52	4,10	3,52	4,10	3,48	4,19	4,14	3,43	3,48	3,05	3,62	4,00	3,24	4,29	3,43
<b>Coğrafya</b>	2,10	1,70	2,10	2,90	4,10	3,30	3,20	3,20	3,60	3,30	3,10	3,50	3,56	3,10	3,20	2,56	3,20	3,00	3,60	3,50	3,80	2,80	2,90	3,20	3,10	3,40	3,90	3,40	3,40	3,30	2,60	3,10	3,10	3,38	3,80	3,50	3,40	3,20	2,90	3,20	3,00	3,20	3,10
<b>Felsefe</b>	2,20	2,40	2,20	2,80	3,60	3,60	3,60	4,25	3,20	2,40	2,80	3,60	3,20	2,80	3,20	3,20	3,00	1,80	3,00	3,75	3,80	3,40	3,40	2,40	2,80	3,40	3,80	3,80	3,80	4,00	4,25	3,80	3,80	4,50	3,60	4,00	4,00	3,00	3,20	4,00	2,60	3,60	3,00
<b>Matematik</b>	2,69	2,57	2,51	2,83	3,83	3,37	3,57	3,60	3,55	3,43	2,94	3,57	3,74	3,26	3,14	3,50	3,40	3,12	3,57	3,37	3,86	3,09	3,37	2,74	3,15	3,68	3,88	3,71	3,44	3,74	3,26	3,89	3,37	3,94	3,97	3,31	3,54	2,63	2,97	3,66	3,23	3,77	3,26
<b>Fizik</b>	2,42	2,42	2,42	2,92	3,54	3,62	3,64	3,62	3,92	3,42	3,15	3,67	3,92	3,67	3,50	3,46	3,50	3,08	3,67	3,50	3,83	3,46	3,58	2,92	3,25	3,50	3,58	3,54	3,75	3,83	3,75	3,62	3,33	4,00	4,00	3,75	3,67	2,92	3,38	3,92	3,08	4,00	3,42
<b>Kimya</b>	2,85	2,85	2,77	2,83	3,54	3,23	3,38	3,54	3,15	3,08	2,58	3,23	3,00	3,08	2,92	2,75	2,77	2,69	3,08	3,00	3,62	3,15	3,31	3,08	3,23	2,85	3,62	3,38	3,17	3,46	3,00	3,15	3,23	3,38	3,54	3,31	3,31	3,00	2,92	3,15	2,85	3,62	3,08
<b>Biyoloji</b>	2,83	2,50	2,50	2,83	3,83	3,50	4,17	3,58	3,67	3,58	3,27	4,64	3,75	3,58	3,50	3,58	4,08	4,00	4,25	3,58	4,58	3,17	3,55	3,55	3,75	3,92	4,17	3,83	3,25	3,92	3,50	3,83	3,67	4,33	4,08	3,58	3,83	3,08	3,42	3,83	2,75	4,50	3,00
<b>İngilizce</b>	2,76	2,27	2,23	2,46	3,56	2,72	3,12	2,96	3,19	3,23	2,65	3,42	3,19	3,00	3,04	3,00	3,36	3,28	3,46	3,00	3,73	3,00	3,25	3,15	3,16	3,23	3,65	3,42	3,00	3,44	3,04	3,64	3,20	3,68	3,62	3,52	3,62	2,73	3,00	3,35	3,00	3,52	3,27
<b>Almanca</b>	2,67	2,67	2,67	1,33	2,67	1,67	2,00	1,00	2,00	2,67	1,33	2,67	2,33	2,00	2,00	2,00	2,33	3,00	2,00	1,67	3,00	3,00	3,00	1,50	2,33	2,00	3,00	5,00	3,67	3,00	3,50	3,50	1,67	5,00	2,33	2,50	2,33	1,67	2,50	2,00	2,33	3,00	1,67
<b>Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi</b>	2,50	3,00	2,50	3,33	3,17	2,67	3,50	3,67	3,67	3,50	3,17	3,50	3,50	3,17	3,83	3,33	3,67	2,83	3,83	3,17	4,33	3,17	3,50	3,00	3,33	3,83	4,00	3,67	3,00	3,50	3,17	3,17	2,83	4,17	3,50	3,40	3,00	3,17	2,17	3,33	2,83	3,50	3,00
<b>Rehberlik</b>	2,00	2,44	2,44	2,89	4,00	2,56	3,22	3,33	3,56	3,22	3,11	4,13	3,78	3,44	3,56	3,75	3,56	3,33	3,56	3,56	4,11	3,78	3,88	3,89	3,67	3,89	3,89	4,22	3,56	4,11	4,00	4,11	3,67	4,22	4,22	4,22	4,00	3,33	3,56	3,56	2,89	3,56	3,11
<b>Resim</b>	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	3,00	2,00	4,00	3,00
<b>İHL Meslek Dersleri</b>	2,10	2,10	3,00	2,20	4,20	4,20	4,20	3,40	3,60	3,20	3,00	4,60	4,10	3,80	4,40	4,70	4,00	4,30	4,50	3,70	4,80	3,20	4,70	3,70	4,20	4,40	4,20	4,10	3,90	4,70	3,50	3,90	3,20	4,90	4,33	4,20	3,90	3,20	3,40	3,90	3,50	4,80	3,50
<b>Beden Eğitimi</b>	1,78	2,00	2,67	2,67	4,22	2,63	3,11	3,11	2,67	2,67	2,63	3,67	3,11	2,78	2,78	2,78	3,11	2,89	3,33	2,89	4,33	2,78	3,56	3,63	3,22	4,00	4,22	4,11	3,00	3,67	3,38	3,89	3,33	4,11	4,44	3,33	3,44	2,56	3,00	3,44	3,22	4,00	3,56
<b>Bilgisayar</b>	2,33	2,44	2,44	2,33	4,11	3,63	3,44	3,67	3,78	3,78	2,89	3,89	3,33	3,33	3,44	3,56	4,00	3,89	4,22	3,78	4,33	2,89	3,56	3,78	4,00	4,00	4,33	4,44	3,78	3,78	3,44	4,00	4,00	4,00	4,11	4,11	4,11	3,22	3,89	3,78	3,78	3,89	4,00
<b>EML Meslek Dersleri</b>	2,52	2,86	3,00	3,43	4,14	3,33	3,85	3,85	4,05	3,55	3,14	4,10	3,67	3,81	3,76	3,53	3,95	4,24	4,10	3,29	4,33	3,33	3,95	3,81	3,57	3,76	4,24	4,10	3,81	4,19	3,62	4,14	3,86	4,35	4,52	3,95	3,57	3,10	3,00	3,86	3,24	4,10	3,62
<b>KML Meslek Dersleri</b>	2,57	3,00	3,14	3,57	4,86	4,14	4,14	5,00	4,86	4,86	4,71	4,86	4,86	4,14	4,86	4,14	4,86	4,57	4,29	3,86	4,57	3,57	4,43	4,00	4,57	4,43	4,43	4,43	3,71	3,83	3,71	4,29	3,86	4,33	4,43	3,43	4,14	3,00	4,00	3,67	3,86	4,43	4,43
<b>SML Meslek Dersleri</b>	1,43	2,00	2,00	3,00	4,29	2,86	3,71	3,29	3,43	3,71	3,57	4,00	3,57	3,43	3,14	2,43	3,86	3,57	3,43	3,14	4,71	3,14	4,00	3,71	3,86	3,86	4,43	3,86	3,86	4,67	4,00	4,14	4,00	4,86	4,86	3,57	4,29	2,71	2,86	3,57	3,29	4,57	3,00
<b>Tic. Ve Turizm Lisesi Meslek Dersleri</b>	1,50	1,25	1,75	2,00	3,00	2,00	2,25	1,75	2,50	1,75	2,25	3,00	3,00	3,00	2,75	1,75	3,50	2,00	3,75	2,75	4,00	1,75	3,25	2,75	3,25	3,50	3,50	2,50	2,00	3,25	2,25	3,50	3,25	4,00	3,50	3,25	3,50	2,00	2,00	3,00	2,25	3,50	2,25
<b>Müzik</b>	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00	5,00	5,00	2,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	2,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	1,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00

**Tablo 21: Katılımcıların Demografik özelliklerine Göre Meslektaşları Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışları Gözlemlenmelerine İlişkin Puan Ortalamaları (Devam)**

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	B25	B26	B27	B28	B29	B30	B31	B32	B33	B34	B35	B36	B37	B38	B39	B40	B41	B42	B43	
Bu Görevde Bulunma Süresi:	1-5 Yıl	2,59	2,59	2,56	2,96	3,96	3,22	3,48	3,41	3,37	3,30	3,23	4,04	3,59	3,07	3,44	3,30	3,81	3,70	3,74	3,30	4,41	3,11	3,81	3,42	3,81	3,74	4,19	3,89	3,48	3,50	3,30	3,96	3,48	3,92	3,88	3,48	3,70	2,89	3,30	3,35	3,37	3,96	3,41
	6-10 Yıl	2,51	2,57	2,63	2,90	3,93	3,44	3,65	3,51	3,66	3,38	2,92	3,73	3,63	3,49	3,31	3,25	3,76	3,46	3,75	3,31	4,03	3,11	3,54	3,36	3,42	3,62	4,01	3,93	3,49	3,94	3,42	3,96	3,62	4,04	4,14	3,64	3,86	2,99	3,17	3,67	3,25	3,89	3,28
	11-15 Yıl	2,38	2,34	2,48	2,60	3,75	3,19	3,69	3,72	3,62	3,28	2,94	3,78	3,72	3,42	3,43	3,44	3,61	3,16	3,66	3,42	4,02	3,24	3,81	3,26	3,45	3,78	4,13	3,97	3,48	3,95	3,45	4,02	3,53	4,16	4,12	3,63	3,61	2,83	3,25	3,83	3,18	4,06	3,38
	16-20 Yıl	2,49	2,53	2,75	2,84	3,92	3,14	3,45	3,48	3,57	3,44	3,02	3,76	3,65	3,35	3,27	3,47	3,37	3,33	3,65	3,38	4,02	3,47	3,48	3,29	3,41	3,69	3,88	3,65	3,49	4,02	3,45	3,58	3,24	3,92	3,82	3,58	3,49	3,00	3,20	3,59	3,20	3,76	3,29
	21-25 Yıl	2,77	2,57	2,73	3,03	4,23	3,50	4,00	3,80	3,90	3,53	3,10	3,86	3,59	3,40	3,83	3,17	4,03	3,20	4,10	3,40	4,23	3,27	3,90	3,63	3,67	3,87	4,10	3,90	3,57	4,03	3,66	3,83	3,60	4,13	4,23	3,80	3,97	3,13	3,23	3,97	3,13	4,07	3,37
	26-30 Yıl	2,13	2,25	2,25	2,19	3,53	3,18	3,69	2,94	3,56	2,81	2,24	4,00	3,75	3,50	3,50	3,31	3,19	3,38	3,63	2,69	4,06	2,47	3,73	2,94	3,13	3,67	3,88	3,69	3,44	3,50	2,93	3,25	2,88	3,93	3,63	3,53	2,81	2,47	2,88	3,33	2,47	4,13	3,13
	31-35 Yıl	2,50	2,00	2,25	2,50	3,50	3,25	3,25	2,75	3,00	3,00	2,25	3,50	3,25	3,00	2,75	2,25	3,00	3,25	4,00	3,50	3,75	2,25	3,50	3,25	3,75	3,75	4,00	3,00	2,75	3,25	2,50	3,75	3,75	4,33	3,50	3,50	3,50	3,25	2,75	3,25	3,00	3,50	3,00
Bu Okulda Çalışma Süresi:	1-5 Yıl	2,50	2,48	2,53	2,78	3,79	3,31	3,62	3,51	3,56	3,33	3,03	3,83	3,61	3,37	3,34	3,27	3,62	3,36	3,73	3,32	4,08	3,18	3,67	3,37	3,56	3,71	4,01	3,92	3,51	3,83	3,41	3,89	3,54	4,06	3,99	3,62	3,66	3,00	3,22	3,69	3,26	3,97	3,34
	6-10 Yıl	2,45	2,48	2,57	2,76	3,72	3,30	3,64	3,45	3,40	3,08	2,69	3,48	3,64	3,29	3,24	3,25	3,53	2,98	3,53	3,22	3,83	3,10	3,57	3,15	3,17	3,55	3,78	3,65	3,25	3,66	3,27	3,81	3,28	3,76	3,90	3,47	3,70	2,68	2,97	3,52	2,97	3,80	3,10
	11-15 Yıl	2,32	2,31	2,42	2,81	4,23	3,17	3,46	3,52	3,69	3,46	3,08	3,65	3,42	3,31	3,69	3,62	3,84	3,52	3,96	3,58	4,23	3,36	3,58	3,50	3,60	3,96	4,35	4,04	3,48	4,12	3,54	3,60	3,48	4,12	4,19	3,88	3,62	2,81	3,20	3,81	3,23	3,80	3,58
	16-20 Yıl	2,17	2,44	2,61	2,17	4,00	3,42	3,88	3,58	3,74	3,22	2,58	4,13	3,67	3,56	3,56	3,21	3,06	3,74	3,67	2,82	4,22	2,68	3,83	3,22	3,33	3,83	4,17	3,68	3,22	4,28	3,06	3,63	3,11	4,24	4,17	3,72	3,28	2,84	3,26	4,06	2,95	4,11	3,39
	21-25 Yıl	3,33	2,50	3,50	3,50	4,67	3,50	4,00	3,33	4,00	3,50	3,33	4,67	4,00	3,50	3,67	3,83	3,83	3,67	4,67	3,83	4,50	3,00	4,17	3,67	4,17	4,17	4,33	3,17	3,50	3,83	3,50	4,17	3,83	4,83	4,00	3,67	3,33	3,00	3,67	3,50	3,33	4,50	3,67
Tokat'tan başka yerde görev – Evet	2,39	2,42	2,56	2,76	3,86	3,30	3,58	3,44	3,53	3,25	2,91	3,81	3,59	3,34	3,35	3,26	3,54	3,33	3,74	3,30	4,03	3,19	3,59	3,34	3,46	3,73	3,93	3,83	3,44	3,87	3,38	3,79	3,45	4,03	3,99	3,61	3,61	2,95	3,20	3,66	3,15	3,92	3,31	
Tokat'tan başka yerde görev – Hayır	2,55	2,49	2,54	2,75	3,78	3,18	3,57	3,55	3,62	3,37	3,03	3,65	3,61	3,33	3,37	3,32	3,62	3,33	3,54	3,24	3,95	3,03	3,59	3,14	3,35	3,58	4,00	3,75	3,39	3,73	3,34	3,76	3,37	3,96	3,95	3,52	3,64	2,78	3,03	3,55	3,14	3,82	3,28	
Önceki Görev Yeri Büyükşehir	2,29	2,45	2,59	2,66	3,80	3,24	3,60	3,28	3,43	3,18	2,78	3,96	3,61	3,37	3,06	3,35	3,51	3,31	3,75	3,33	4,24	3,08	3,72	3,44	3,61	3,69	3,94	3,84	3,29	3,80	3,31	3,94	3,37	4,08	3,92	3,53	3,38	2,69	3,02	3,51	3,22	3,98	3,24	
Önceki Görev Yeri Büyükşehir Değil	2,50	2,41	2,56	2,81	3,98	3,35	3,69	3,57	3,62	3,33	2,96	3,83	3,70	3,44	3,53	3,31	3,64	3,33	3,83	3,38	4,09	3,31	3,62	3,39	3,48	3,83	4,08	3,88	3,64	4,01	3,44	3,84	3,54	4,15	4,15	3,75	3,85	3,10	3,34	3,84	3,21	4,03	3,36	



#### 4.4- Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular

##### 4.4.1- Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin Algı Düzeyi ve Bu Davranışların Meslektaşlar Arasında Görülme Derecesi

###### 1. Araştırma Sorusu

Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlara ilişkin görüşleri (algıları) ile bu davranışları meslektaşları arasında gözlemleme düzeyine ilişkin görüşleri farklılık gösterir mi?

Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlara ilişkin görüşlerinin ve bu davranışları meslektaşları arasında gözlemleme düzeyine ilişkin görüşlerinin ortalamaları Tablo 22’de verilmiştir. Tablodaki ilk ortalama öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşlerinin, ikinci ortalama bu davranışları meslektaşları arasında gözlemleme düzeylerine ilişkin ortalamalarıdır. Tablodaki ifadeler meslek ahlakına en fazla aykırı bulunan davranıştan en az aykırı bulunana davranışa doğru sıralanmıştır.

**Tablo 22: Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin Görüşlerin (Algıların) Ortalamaları İle Bu Davranışların Meslektaşlar Arasında Görülme Derecesine İlişkin Ortalamaların Karşılaştırılması**

İfadeler	1. Ort.	2. Ort.
21- Öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapmak / yapan meslektaşlarım vardır.	4,74	4,01
19- Öğrencilerine ideolojik nedenlerle ayrıcalıklı davranmak / davranan meslektaşlarım vardır.	4,73	3,69
8-Yalan söylemek / söyleyen meslektaşlarım vardır.	4,72	3,51
5-Kişisel kazanç elde etmek için öğrencilere ve velilere bir şeyler satmak / satan meslektaşlarım vardır.	4,70	3,84
6-Meslektaşları hakkında kötü niyetli açıklamalarda bulunmak / bulunan meslektaşlarım vardır.	4,70	3,27
42-Sınıftaki bazı grupların diğerleri üzerinde baskı kurmasına göz yummak / göz yuman meslektaşlarım vardır.	4,69	3,91
34-Kasıtlı olarak öğrenci aleyhinde davranışlarda bulunmak / bulunan meslektaşlarım vardır.	4,68	4,02
10-Verdiği sözde durmamak / durmayan meslektaşlarım vardır.	4,67	3,32
27-Öğrenci ve velilerin pahalı hediyelerini kabul etmek / kabul eden meslektaşlarım vardır.	4,65	3,97
28-Öğrencilerin sırlarını başkalarına anlatmak / anlatan meslektaşlarım vardır.	4,65	3,83
30-Okul malzemelerini kişisel işlerinde kullanmak / kullanan meslektaşlarım vardır.	4,64	3,84
25-Öğrencilere herhangi bir sebeple ayrıcalıklı davranmak / davranan meslektaşlarım vardır.	4,64	3,44

40-Öğrenciler arasındaki anlaşmazlıklarda adil olmamak / olmayan meslektaşlarım vardır.	4,64	3,63
7-Öğrencileri hakkında kötü niyetli açıklamalarda bulunmak / bulunan meslektaşlarım vardır.	4,64	3,59
35-Öğrencilerin cinsiyetine göre ayrıcalıklı davranmak / davranan meslektaşlarım vardır.	4,64	3,98
17-Öğrencileri kendi siyasi görüşü doğrultusunda yönlendirmek	4,63	3,60
20- Derse geç girerek ya da erken ayrılarak eğitim sürecini kesintiye uğratmak / uğratan meslektaşlarım vardır.	4,63	3,30
12-Veli olanaklarını kişisel amaçları için kullanmak / kullanan meslektaşlarım vardır.	4,63	3,78
31-Öğrencilerle ilişkilerinde laubali davranmak / davranan meslektaşlarım vardır.	4,62	3,39
15-Öğrencileri değerlendirirken nesnel (objektif) davranmamak / davranmayan meslektaşlarım vardır.	4,62	3,38
9-Öğrencileri kişisel işlerinde kullanmak / kullanan meslektaşlarım vardır.	4,60	3,57
24- Sınavlarda kopya çekilmesine göz yummak / göz yuman meslektaşlarım vardır.	4,60	3,30
16-Hasta olmadığı halde rapor almak / rapor alan meslektaşlarım vardır.	4,59	3,31
14-Öğrencilere sözlü sataşmada bulunmak (argo konuşma vb.) / bulunan meslektaşlarım vardır.	4,58	3,37
43-Söyledikleri ile eylemleri arasında farklılık bulunması / bulunan meslektaşlarım vardır.	4,58	3,32
26-Öğrencilere herhangi bir sebeple baskı yapmak	4,57	3,69
36-Meslek ilkelerine içtenlikle bağlı olmamak	4,55	3,58
33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamamak	4,54	3,44
4-Öğrenciyi sınıf içerisinde aşağılamak	4,53	2,77
29-Kararlarında tutarsız olmak	4,51	3,45
22- Derslere yeterince hazırlıklı girmemek	4,50	3,16
41-Hatalarını kabul etmemek	4,48	3,17
32-Okulda ve sınıfta öğrencilerin sağlığını korumak için yeterli çabayı göstermemek	4,47	3,79
23- Derste öğrencilerin soru sormasına izin vermemek	4,45	3,62
13-Öğrencilere fiziksel ceza uygulamak	4,43	3,62
37-Ulusal eğitim politikalarına bağlı olmak konusunda gerekli hassasiyeti göstermemek	4,40	3,62
3-Başarı düzeyi düşük öğrencilerle yeterince ilgilenmemek	4,38	2,56
2-Alan bilgisini geliştirmek için çaba göstermemek	4,36	2,45
18-Öğrencilerine okul dışında ücretli ders vermek	4,28	3,33
1-Yeterli alan bilgisine sahip olmamak	4,14	2,46
39-Sınav sonuçlarını zamanında açıklamamak	4,11	3,17
38-Alanı ile ilgili yayınları takip etmemek	4,02	2,93
11-Sınıf içi kuralları kendi başına belirlemek	3,92	2,97

Tablo 22 incelendiğinde öğretmenlerin “1-Yeterli alan bilgisine sahip olmamak.”, “39-Sınav sonuçlarını zamanında açıklamamak.”, “38-Alanı ile ilgili

yayınları takip etmemek.”, “11-Sınıf içi kuralları kendi başına belirlemek.” davranışları dışında kalan bütün davranışlara verdikleri puan ortalamalarının 5 - 4,20 arasında değiştiği görülmektedir. Bu dört davranış dışındaki tüm davranışlar için “Kesinlikle ahlaki değil” değerlendirmesi yapılmıştır. Öğretmenler tarafından ölçekteki bu dört davranış dışındaki tüm davranışlar kesinlikle ahlaka aykırı olarak nitelendirilmektedir.

“1-Yeterli alan bilgisine sahip olmamak.”, “39-Sınav sonuçlarını zamanında açıklamamak.”, “38-Alanıla ilgili yayınları takip etmemek.”, “11-Sınıf içi kuralları kendi başına belirlemek.” davranışlarının puan ortalaması ise 4,19 – 3,40 arasında değişmektedir. Bu davranışlar için “Kısmen ahlaki değil” değerlendirmesi yapılmıştır. Bu davranışlar tamamen ahlaka aykırı olarak görülmemektedir. Bir başka deyişle öğretmenler bu davranışları kısmen ahlaka aykırı olarak nitelendirmektedirler.

23, 24, 25 ve 26. Tablolar öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlara ilişkin algıları ile meslektaşları arasında bu davranışları gözlemleme düzeyini karşılaştırabilmek için oluşturulmuştur. Tablolarda karşılaştırmaya esas olmak üzere davranışların ahlaki bulunma derecesi ve görülme düzeyi yer almaktadır.

**Tablo 23: Öğretmenlerin Kesinlikle Ahlaka Aykırı Olarak Nitelendirdiği Ancak Meslektaşları Arasında Kısmen Görüldüğünü Düşündüğü Davranışlar**

İfadeler	Ahlaki bulunma derecesi	Görülme düzeyi
21- Öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapmak / yapan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
19- Öğrencilerine ideolojik nedenlerle ayrıcalıklı davranmak / davranan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
8-Yalan söylemek / söyleyen meslektaşlarım vardır.”	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
5-Kişisel kazanç elde etmek için öğrencilere ve velilere bir şeyler satmak / satan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
42-Sınıftaki bazı grupların diğerleri üzerinde baskı kurmasına göz yummak / yuman meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
34-Kasıtlı olarak öğrenci aleyhinde davranışlarda bulunmak / bulunan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
27-Öğrenci ve velilerin pahalı hediyelerini kabul etmek / eden meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
28-Öğrencilerin sırlarını başkalarına anlatmak / anlatan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
30-Okul malzemelerini kişisel işlerinde kullanmak / kullanan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
25-Öğrencilere herhangi bir sebeple ayrıcalıklı davranmak / davranan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
40-Öğrenciler arasındaki anlaşmazlıklarda adil olmamak / olmayan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
7-Öğrencileri hakkında kötü niyetli açıklamalarda bulunmak / bulunan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
35-Öğrencilerin cinsiyetine göre ayrıcalıklı davranmak / davranan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
17-Öğrencileri kendi siyasi görüşü doğrultusunda yönlendirmek / yönlendiren meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
12-Veli olanaklarını kişisel amaçları için kullanmak / kullanan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
9-Öğrencileri kişisel işlerinde kullanmak / kullanan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
26-Öğrencilere herhangi bir sebeple baskı yapmak / yapan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
36-Meslek ilkelerine içtenlikle bağlı olmamak / olmayan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamamak / çabalamayan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
29-Kararlarında tutarsız olmak / olan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
32-Okulda ve sınıfta öğrencilerin sağlığını korumak için yeterli çabayı göstermemek / göstermeyen meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
23- Derste öğrencilerin soru sormasına izin vermemek / vermeyen meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
13-Öğrencilere fiziksel ceza uygulamak / uygulayan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte
37-Ulusal eğitim politikalarına bağlı olmak konusunda gerekli hassasiyeti göstermemek / göstermeyen meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Kısmen görülmekte

Meslek ahlakına aykırı davranışlardan meslektaşlar arasında gözlemlenme düzeyine ilişkin puan ortalaması 4,19 – 3,40 arasında değişen ve kesinlikle ahlaka aykırı olarak nitelendirilen davranışlar Tablo 23’te görülmektedir. Öğretmenler tablodaki davranışların meslektaşları arasında görülme düzeyine ilişkin “Kısmen yanlış” değerlendirmesi yapmıştır. Yani bu davranışların meslektaşları arasında kısmen de olsa görüldüğünü düşünmektedirler. Bir başka deyişle öğretmenler meslektaşlarının çoğunlukla bu davranışları göstermediğini, ancak bu davranışları gösteren bazı meslektaşlarının da olduğunu düşünmektedirler.

Buna göre, öğretmenler Tablo 23’teki davranışlarının tamamını kesinlikle ahlaka aykırı olarak nitelendirmekle beraber bu davranışları gösteren bazı meslektaşlarının olduğunu da düşünmektedirler.

**Tablo 24: Öğretmenlerin Kesinlikle Ahlak Dışı Olarak Nitelendirdiği Ancak Meslektaşları Arasında Kısmen Görüldüğünü Düşündüğü Davranışlar**

İfadeler	Ahlaki bulunma derecesi	Görülme düzeyi
6-Meslektaşları hakkında kötü niyetli açıklamalarda bulunmak / bulunan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Orta düzeyde görülmekte
10-Verdiği sözde durmamak / durmayan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Orta düzeyde görülmekte
20- Derse geç girerek ya da erken ayrılarak eğitim sürecini kesintiye uğratmak / uğratan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Orta düzeyde görülmekte
15-Öğrencileri değerlendirirken nesnel (objektif) davranmamak / davranmayan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Orta düzeyde görülmekte
24- Sınavlarda kopya çekilmesine göz yummak / yuman meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Orta düzeyde görülmekte
16-Hasta olmadığı halde rapor almak / alan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Orta düzeyde görülmekte
14-Öğrencilere sözlü sataşmada (argo konuşma vb.) bulunmak / bulunan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Orta düzeyde görülmekte
43-Söyledikleri ile eylemleri arasında farklılık bulunmak / bulunan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Orta düzeyde görülmekte
4-Öğrenciyi sınıf içerisinde aşağılamak / aşağılayan meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Orta düzeyde görülmekte
22- Derslere yeterince hazırlıklı girmemek / girmeyen meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Orta düzeyde görülmekte
41-Hatalarını kabul etmemek / etmeyen meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Orta düzeyde görülmekte
18-Öğrencilerine okul dışında ücretli ders vermek / veren meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Orta düzeyde görülmekte

Meslek ahlakına aykırı davranışlardan meslektaşlar arasında gözlemlenme düzeyine ilişkin puan ortalaması 3,39 – 2,60 arasında değişen ve kesinlikle ahlaka aykırı olarak nitelendirilen davranışlar Tablo 24’te görülmektedir. Öğretmenler tablodaki davranışların meslektaşları arasında görülme düzeyine ilişkin “Ne doğru ne yanlış” değerlendirmesi yapmıştır. Yani bu davranışların meslektaşları arasında orta düzeyde görüldüğünü düşünmektedirler.

Buna göre öğretmenler Tablo 24’teki davranışların tamamını kesinlikle ahlaka aykırı olarak nitelendirmekle beraber bu davranışların meslektaşları arasında orta düzeyde görüldüğünü de düşünmektedirler.

**Tablo 25: Öğretmenlerin Kısmen Ahlak Dışı Olarak Nitelendirdiği Ancak Meslektaşları Arasında Orta Düzeyde Görüldüğünü Düşündüğü Davranışlar**

İfadeler	Ne Derece Ahlaki Bulunduğu	Ne Derece Görüldüğü
39-Sınav sonuçlarını zamanında açıklamamak / açıklamayan meslektaşlarım vardır	Kısmen ahlaka aykırı	Orta düzeyde görülmekte
38-Alanımla ilgili yayınları takip etmemek / etmeyen meslektaşlarım vardır.	Kısmen ahlaka aykırı	Orta düzeyde görülmekte
11-Sınıf içi kuralları kendi başına belirlemek / belirleyen meslektaşlarım vardır.	Kısmen ahlaka aykırı	Orta düzeyde görülmekte

Meslek ahlakına aykırı davranışlardan meslektaşlar arasında gözlemlenme düzeyine ilişkin puan ortalaması 3,39 – 2,60 arasında değişen ve kısmen ahlaka aykırı bulunan davranışlar Tablo 25’te görülmektedir. Öğretmenler tablodaki davranışların meslektaşları arasında görülme düzeyine ilişkin “Ne doğru ne yanlış” değerlendirmesi yapmıştır. Yani bu davranışların meslektaşları arasında orta düzeyde görüldüğünü düşünmektedirler.

Buna göre öğretmenler Tablo 25’teki davranışların tamamını kısmen ahlaka aykırı olarak nitelendirmekle beraber bu davranışların meslektaşları arasında orta düzeyde görüldüğünü de düşünmektedirler.

**Tablo 26: Öğretmenlerin Kesinlikle / Kısmen Ahlak Dışı Olarak Nitelendirdiği Ancak Meslektaşları Arasında Çoğunlukla Görüldüğünü Düşündüğü Davranışlar**

İfadeler	Ne Derece Ahlaki Bulunduğu	Ne Derece Görüldüğü
2-Alan bilgisini geliştirmek için çaba göstermemek / göstermeyen meslektaşlarım vardır.	Kesinlikle ahlaka aykırı	Çoğunlukla görülmekte
1-Yeterli alan bilgisine sahip olmamak / olmayan meslektaşlarım vardır.	Kısmen ahlaka aykırı	Çoğunlukla görülmekte

Tablo 26’da yer alan “2-Alan bilgisini geliştirmek için çaba göstermemek.” davranışının meslektaşlar arasında gözlemlenme düzeyine ilişkin puan ortalaması 2,45’tir. Öğretmenler bu davranışın meslektaşları arasında görülme düzeyine ilişkin “Kısmen doğru” değerlendirmesi yapmıştır. Yani öğretmenler meslektaşları arasında alan bilgisini geliştirmek için çaba göstermeyen meslektaşlarının çoğunlukta olduğunu düşünmektedirler. Buna göre öğretmenler “2-Alan bilgisini geliştirmek için çaba göstermemek.” davranışını kesinlikle ahlaka aykırı olarak nitelendirirken aynı zamanda bu davranışın meslektaşları arasında çoğunlukla görüldüğünü de düşünmektedirler.

Tablo 26’da yer alan “1-Yeterli alan bilgisine sahip olmamak” davranışının meslektaşlar arasında gözlemlenme düzeyine ilişkin puan ortalaması 2,46’dır. Öğretmenler bu davranışın meslektaşları arasında görülme düzeyine ilişkin “Kısmen doğru” değerlendirmesi yapmıştır. Yani öğretmenler meslektaşları arasında yeterli alan bilgisine sahip olmayan meslektaşlarının çoğunlukta olduğunu düşünmektedirler. Buna göre öğretmenler “1-Yeterli alan bilgisine sahip olmamak” davranışını kısmen ahlaka aykırı olarak nitelendirirken aynı zamanda bu davranışın meslektaşları arasında çoğunlukla görüldüğünü de düşünmektedirler.

#### 4.4.2-Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin Algı Düzeyi

### 2. Araştırma Sorusu

Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) cinsiyetlere göre farklılık gösterir mi?

Cinsiyet grupları açısından Tokat orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlara ilişkin görüşlerinin farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek üzere “bağımsız iki grup arası T-testi” uygulanmıştır. Test sonuçlarına göre, erkek ve bayanların meslek ahlakına aykırı davranışlara ilişkin görüşleri arasında “37-Ulusal eğitim politikalarına bağlı olmak konusunda gerekli hassasiyeti göstermemek” ifadesi açısından (  $T = -2,725$ ,  $p < 0,01$ ) anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 27: Cinsiyet Grupları Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin T-Testi Sonuçları**

İfade		Varyansların Eşitliği İçin Levene's Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin T-Testi						
		F	Sig.	T Değeri	Serbestlik Derecesi	Sig.(2-tailed)	Ort. Farkı	St. Hata Farkı	%95 Güven Aralığı	
									Alt Sınır	Üst Sınır
37-Ulusal eğitim politikalarına bağlı olmak konusunda gerekli hassasiyeti göstermemek	Varyanslar Eşit	10,524	,001	-2,435	286	,015	-,31	,129	-,568	-,060
	Varyanslar Eşit Değil			-2,725	197,234	,007	-,31	,115	-,542	-,087

Tablo 28 incelendiğinde “37-Ulusal eğitim politikalarına bağlı olmak konusunda gerekli hassasiyeti göstermemek” davranışına ilişkin kadınların 4,63 puan ortalamasına, erkeklerin 4,31 puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Kadınlar ulusal eğitim politikalarına bağlı olmamayı erkeklere göre daha yüksek düzeyde ahlak dışı bir



davranış olarak algılamaktadırlar. Bu durum kadınların kurallara uyma konusunda erkeklerden daha hassas olmaları şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 28: Cinsiyet Grupları Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin Grup İstatistikleri**

İfade	Cinsiyet	Örnek Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Ort. Standart Hatası
37-Ulusal eğitim politikalarına bağlı olmak konusunda gerekli hassasiyeti göstermemek.	Erkek	205	4,31	1,057	,074
	Kadın	83	4,63	,807	,089

### 3. Araştırma Sorusu

Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) yaşa göre farklılık gösterir mi?

Yaş grupları açısından, öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlarla ilgili görüşlerinin farklılık gösterip göstermediğini incelemek için ANOVA testi yapılmıştır. Yaş gruplarına göre, “38- Alanıyla ilgili yayınları takip etmemek” davranışı açısından ( $F= 4,022$ ,  $p < 0,01$ ) düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

**Tablo 29: Yaş Grupları Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

İfade		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Kareleri	F	Sig.
38- Alanıyla ilgili yayınları takip etmemek	Gruplar arası	11,937	3	3,979	4,022	,008
	Gruplar içi	280,976	284	,989		
	Toplam	292,913	287			

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için ise “tek yönlü varyans analizi (one-way ANOVA) ve Scheffe testi yapılmıştır. Buna göre 30-39 yaş grubu ile 50-59 yaş grubu arasında, “38- Alanıyla ilgili yayınları takip etmemek” davranışı açısından ( $p = 0,40 < \alpha = 0,05$ ) düzeyinde anlamlı farklılık vardır.

**Tablo 30: Yaş Grupları Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin One-Way ANOVA ve Scheffe Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalamaların Farkı (I-J)	Standart Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
38- Alanıyla ilgili yayınları takip etmemek	50-59	20-29	,61	,258	,137	-,12	1,34
		30-39	,56(*)	,192	,040	,02	1,10
		40-49	,25	,204	,682	-,32	,82

Tablo 20 incelendiğinde “38- Alanıyla ilgili yayınları takip etmemek” davranışına ilişkin 50-59 yaş grubundaki öğretmenlerin 4,42 puan ortalamasına, 30-39 yaş grubundaki öğretmenlerin 3,87 puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Buna göre 50-59 yaş grubundaki öğretmenler “38- Alanıyla ilgili yayınları takip etmemek” davranışını 30-39 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde ahlak dışı bir davranış olarak algılamaktadırlar. Bu durumun ileri yaşlardaki öğretmenlerin bilgilerindeki eksikliği daha çok hissetmeleri; onlara nazaran daha genç olanların ise bilgilerinin tazeliğine güvenmelerinden kaynaklandığı düşünülebilir.

#### 4. Araştırma Sorusu

Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) medeni duruma göre farklılık gösterir mi?

Medeni hal açısından, katılımcıların meslek ahlakına aykırı davranışlarla ilgili görüşlerinin farklılık gösterip göstermediğini incelemek için ANOVA testi yapılmıştır. Medeni duruma göre “29-Kararlarında tutarsız olmak (  $F=5,632$ ,  $p < 0,01$  )”, “33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamamak ( $F=4,114$ ,  $p < 0,05$ ) ” ve “40-Öğrenciler arasındaki anlaşmazlıklarda adil olmamak ( $F=4,994$ ,  $p < 0,01$ )” davranışlarının ortalamaları anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

**Tablo 31: Medeni Hal Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

İfade		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Kareleri	F	Sig.
29-Kararlarında tutarsız olmak	Gruplar arası	8,068	2	4,034	5,632	,004
	Gruplar içi	200,533	280	,716		
	Toplam	208,601	282			
33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamamak	Gruplar arası	6,675	2	3,337	4,114	,017
	Gruplar içi	224,722	277	,811		
	Toplam	231,396	279			
40-Öğrenciler arasındaki anlaşmazlıklarda adil olmamak	Gruplar arası	6,693	2	3,346	4,994	,007
	Gruplar içi	186,942	279	,670		
	Toplam	193,635	281			

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için “tek yönlü varyans analizi (one-way ANOVA) ve Scheffe testi yapılmıştır. Buna göre, evliler ve bekârların algısı arasında “29-Kararlarında tutarsız olmak” (  $p= 0,005 < \alpha= 0,01$ ), “33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamamak” (  $p= 0,22 < \alpha= 0,05$ ) ve “40-Öğrenciler arasındaki anlaşmazlıklarda adil olmamak” (  $p= 0,009 < \alpha= 0,01$ ) davranışları açısından anlamlı farklılık vardır.

**Tablo 32: Medeni Hal Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin One-Way ANOVA ve Scheffe Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	(I) Medeni Durum	(J) Medeni Durum	Ortalamaların Farkı (I-J)	Standart Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
29-Kararlarında tutarsız olmak	Evli	Bekâr	,54(*)	,166	,005	,13	,95
		Boşanmış	-,42	,601	,779	-1,90	1,05
33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamamak	Evli	Bekâr	,49(*)	,177	,022	,06	,93
		Boşanmış	-,41	,639	,818	-1,98	1,17
40-Öğrenciler arasındaki anlaşmazlıklarda adil olmamak	Evli	Bekâr	,50(*)	,161	,009	,10	,89
		Boşanmış	-,29	,581	,879	-1,72	1,14

Tablo 20 incelendiğinde “29-Kararlarında tutarsız olmak” davranışına ilişkin evlilerin puan ortalamasının 4,58, bekârların puan ortalamasının 4,03 olduğu görülmektedir. Buna göre kararlarında tutarsız olmayı evliler bekarlara göre daha yüksek düzeyde ahlak dışı bir davranış olarak görmektedirler. Bu durum güven esasına dayalı olarak aile birliğini kurmuş olan evlilerin, tutarlılık kavramına bekârlara oranla daha fazla önem veriyor olmalarıyla açıklanabilir.

Tablo 20’de “33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamamak” davranışına ilişkin evlilerin 4,59, bekârların 4,10 puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Buna göre evliler haksızlığa uğrayan öğrencilerin haklarını korumamayı daha yüksek düzeyde ahlak dışı bir davranış olarak nitelendirmektedirler.

Tablo 20 incelendiğinde “40-Öğrenciler arasındaki anlaşmazlıklarda adil olmamak” davranışına ilişkin evlilerin 4,71 puan ortalamasına, bekârların 4,21 puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Buna göre evliler öğrenciler arasında adil olmamayı bekârlara oranla daha ahlak dışı bir davranış olarak görmektedirler.

Aile grubunun sürekliliğini sağlamak ve çatışmaları yönetmek için grup içinde hak ve adalet kavramlarına daha fazla ihtiyaç duyan evliler bu durumu mesleklerine de yansıtımış olabilirler.

## **5. Araştırma Sorusu**

Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) çocuk sayısına göre farklılık gösterir mi?

Çocuk sayısı açısından, katılımcıların meslek ahlakına aykırı davranışlara ilişkin görüşleri arasında farklılık olup olmadığını incelemek için ANOVA testi uygulanmıştır. Çocuk sayısına göre, öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlara ilişkin görüşleri ölçekteki hiçbir ifade için  $p < \alpha = 0,05$  seviyesine anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

## 6. Araştırma Sorusu

Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) görev yapılan lise türüne göre farklılık gösterir mi?

Görev yapılan lise türü açısından, katılımcıların meslek ahlakına aykırı davranışlarla ilgili görüşleri arasında farklılık olup olmadığını incelemek için ANOVA testi uygulanmıştır. Görev yapılan lise türüne göre, “4-Öğrenciyi sınıf içerisinde aşağılamak (F= 4,704, p < 0,01) ”, “15-Öğrencileri değerlendirirken nesnel (objektif) davranmamak (F= 3,938, p < 0,01) ”, “26-Öğrencilere herhangi bir sebeple baskı yapmak (F= 4,598, p < 0,01) ” davranışlarına ilişkin görüşleri anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

**Tablo 33: Görev Yapılan Lise Türü Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

İfade		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Kareleri	F	Sig.
4-Öğrenciyi sınıf içerisinde aşağılamak	Gruplar arası	18,473	4	4,618	4,704	,001
	Gruplar içi	279,807	285	,982		
	Toplam	298,279	289			
15-Öğrencileri değerlendirirken nesnel (objektif) davranmamak	Gruplar arası	12,190	4	3,047	3,938	,004
	Gruplar içi	220,555	285	,774		
	Toplam	232,745	289			
26-Öğrencilere herhangi bir sebeple baskı yapmak	Gruplar arası	13,454	4	3,363	4,598	,001
	Gruplar içi	207,015	283	,732		
	Toplam	220,469	287			

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için “tek yönlü varyans analizi (one-way ANOVA) ve Scheffe testi yapılmıştır.

Buna göre Genel Lisede görev yapan öğretmenler ile Anadolu Meslek Lisesi, Anadolu Lisesi ve Fen Lisesinde görev yapan öğretmenlerin, “4-Öğrenciyi sınıf içerisinde

aşağılamak” davranışına ilişkin görüşleri ( $p= 0,46 < \alpha= 0,05$ ) düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir.

Genel lisede görev yapan öğretmenler ile Anadolu Meslek Lisesi ve Fen Lisesinde görev yapan öğretmenlerin “15-Öğrencileri değerlendirirken nesnel (objektif) davranmamak” davranışına ilişkin görüşleri ( $p= 0,31 < \alpha= 0,05$ ) düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir.

Genel Lisede görev yapan öğretmenler ile Meslek Lisesi ( $p= 0,024 < \alpha= 0,05$ ), Anadolu Meslek Lisesi ( $p= 0,006 < \alpha= 0,01$ ), Anadolu Lisesi ( $p= 0,013, < \alpha= 0,05$ ) ve Fen Lisesinde ( $p= 0,019 < \alpha= 0,05$ ) görev yapan öğretmenlerin “26-Öğrencilere herhangi bir sebeple baskı yapmak” davranışına ilişkin görüşleri anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

**Tablo 34: Görev Yapılan Lise Türü Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin One-Way ANOVA ve Scheffe Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	(I) Görev Yapılan Lise Türü	(J) Görev Yapılan Lise Türü	Ortalamaları n Farkı (I-J)	Standart Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
4-Öğrenciyi sınıf içerisinde aşağılamak	Genel Lise	Meslek Lisesi	-,49	,221	,306	-1,17	,20
		Anadolu Meslek Lisesi	-,79(*)	,251	,046	-1,57	-,01
		Anadolu Lisesi	-,79(*)	,230	,020	-1,50	-,08
		Fen Lisesi	-1,08(*)	,320	,023	-2,07	-,09
15-Öğrencileri değerlendirirken nesnel (objektif) davranmamak	Genel Lise	Meslek Lisesi	-,46	,196	,249	-1,07	,15
		Anadolu Meslek Lisesi	-,73(*)	,223	,031	-1,43	-,04
		Anadolu Lisesi	-,61	,204	,064	-1,24	,02
		Fen Lisesi	-,92(*)	,284	,036	-1,80	-,04
26-Öğrencilere herhangi bir sebeple baskı yapmak	Genel Lise	Meslek Lisesi	-,64(*)	,191	,024	-1,24	-,05
		Anadolu Meslek Lisesi	-,83(*)	,217	,006	-1,51	-,16
		Anadolu Lisesi	-,71(*)	,199	,013	-1,33	-,10
		Fen Lisesi	-,96(*)	,276	,019	-1,81	-,10

Tablo 20 incelendiğinde “4-Öğrenciyi sınıf içerisinde aşağılamak” ifadesine ilişkin Genel Lise öğretmenlerinin 3,92 puan ortalamasına, Anadolu Meslek Lisesi öğretmenlerinin 4,70 puan ortalamasına, Anadolu Lisesi öğretmenlerinin 4,71 puan ortalamasına, Fen Lisesi öğretmenlerinin 5 puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Buna göre Genel Lisede çalışan öğretmenler, öğrenciyi sınıf içinde aşağılamayı Anadolu Meslek Lisesi, Anadolu Lisesi ve Fen Lisesinde çalışan öğretmenlere göre daha düşük düzeyde ahlak dışı bir davranış olarak nitelemektedirler.

Tablo 20’ye göre “15-Öğrencileri değerlendirirken nesnel (objektif) davranmamak” ifadesine ilişkin Genel lise öğretmenlerinin 4,08 puan ortalamasına, Anadolu Meslek Lisesi öğretmenlerinin 4,82 puan ortalamasına, Fen Lisesi öğretmenlerinin 5 puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Buna göre Genel lisede görev yapan öğretmenler öğrencileri değerlendirirken objektif davranmamayı Anadolu Meslek Lisesi ve Fen Lisesinde görev yapan öğretmenlere göre daha düşük düzeyde ahlak dışı bir davranış olarak görmektedirler.

Tablo 20 incelendiğinde “26-Öğrencilere herhangi bir sebeple baskı yapmak” davranışına ilişkin Genel Lisede görev yapan öğretmenlerin 3,92 puan ortalamasına, Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenlerin 4,56 puan ortalamasına, Anadolu Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenlerin 4,75 puan ortalamasına, Anadolu Lisesinde görev yapan öğretmenlerin 4,63 puan ortalamasına, Fen Lisesinde görev yapan öğretmenlerin 4,88 puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Buna göre Genel Lisede görev yapan öğretmenler öğrencilere herhangi bir sebeple baskı yapmayı Meslek Lisesi, Anadolu Meslek Lisesi, Anadolu Lisesi ve Fen Lisesinde görev yapan öğretmenlere oranla daha düşük düzeyde ahlak dışı bir davranış olarak görmektedirler.

Genel Lisede çalışan öğretmenler diğer liselerde çalışan öğretmenlere göre, öğrenciyi sınıf içinde aşağılamayı, öğrencileri değerlendirirken objektif davranmamayı, öğrencilere herhangi bir sebeple baskı yapmayı daha düşük düzeyde ahlak dışı bir davranış olarak nitelendirmesi Genel Liselerdeki öğrenci profilinin diğerlerine görece seviyesi daha aşağıda olan öğrencilerden oluşmasından kaynaklanabilir.

### **7. Araştırma Sorusu**

Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) idari göreve göre farklılık gösterir mi?

İdari görev açısından, öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlarla ilgili görüşleri arasında farklılık olup olmadığını incelemek için ANOVA testi uygulanmıştır. İdari görev açısından öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlara ilişkin görüşleri, ölçekteki ifadelerin tümü için  $p < \alpha = 0,05$  seviyesine anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Buna göre grup ortalamaları arasında fark olmadığı yönündeki  $H_0$  farksızlık hipotezi kabul edilmiştir.

### **8. Araştırma Sorusu**

Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?

Eğitim durumu bakımından, öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlarla ilgili görüşleri arasında farklılık olup olmadığını incelemek için ANOVA testi uygulanmıştır. Eğitim durumu açısından öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlara ilişkin görüşleri, ölçekteki ifadelerin tümü için  $p < \alpha = 0,05$  seviyesine anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.



### 9. Araştırma Sorusu

Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) branşa göre farklılık gösterir mi?

Branş açısından, öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlarla ilgili görüşleri arasında farklılık olup olmadığını incelemek için ANOVA testi uygulanmıştır. Branş açısından öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlara ilişkin görüşleri, ölçekteki ifadelerin tümü için  $p < \alpha = 0,05$  seviyesine anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

### 10. Araştırma Sorusu

Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) görevde bulunma süresine göre farklılık gösterir mi?

Görevde bulunma süresi açısından, öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlarla ilgili görüşleri arasında farklılık olup olmadığını incelemek için ANOVA testi uygulanmıştır. Görevde bulunma süresi açısından öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlara ilişkin görüşleri ölçekteki ifadelerin tümü için  $p < \alpha = 0,05$  seviyesine anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

### 11. Araştırma Sorusu

Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) görev yapılan lisedeki çalışma süresine göre farklılık gösterir mi?

Görev yapılan lisedeki çalışma süresi açısından, öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlarla ilgili görüşleri arasında farklılık olup olmadığını incelemek için ANOVA testi yapılmıştır. Görev yapılan lisede çalışma süresi açısından öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlara ilişkin görüşleri ölçekteki ifadelerin tümü için  $p < \alpha = 0,05$  seviyesine anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

## 12. Araştırma Sorusu

Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) daha önce Tokat'tan başka yerde çalışıp çalışmamaya göre farklılık gösterir mi?

Daha önce Tokat dışında başka bir ilde çalışıp çalışmama açısından öğretmenlerin, meslek ahlakına aykırı davranışlarla ilgili görüşleri arasında farklılık olup olmadığının incelenmesi için T testi uygulanmıştır. Daha önce Tokat'tan başka bir ilde görev yapanlar ile yapmayanların meslek ahlakına aykırı davranışlara ilişkin görüşleri arasında “3-Başarı düzeyi düşük öğrencilerle yeterince ilgilenmemek (T=2,829,  $p < 0,01$ ) ”, “4-Öğrenciyi sınıf içerisinde aşağılamak (T= 2,030,  $p < 0,05$ ) ”, “5-Kişisel kazanç elde etmek için öğrencilere ve velilere bir şeyler satmak (T=2,395,  $p < 0,05$ ) ”, “20- Derse geç girerek ya da erken ayrılarak eğitim sürecini kesintiye uğratmak (T=2,045,  $p < 0,05$ ) ”, “21- Öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapmak (T=1,975,  $p < 0,05$ )”, “33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamamak (T=2,070,  $p \leq 0,05$ ) ”, “39-Sınav sonuçlarını zamanında açıklamamak (T=2,323,  $p < 0,05$ ) ” ifadeleri açısından anlamlı düzeyde fark vardır. Buna göre grup ortalamaları arasında fark olmadığı yönündeki  $H_0$  hipotezi reddedilmiş,  $H_1$  alternatif hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 35: Daha Önce Tokat'tan Başka Bir Yerde Çalışıp Çalışmama Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin T-Testi Sonuçları**

İfade	Varyansların Eşitliği İçin Levene's Testi	Ortalamaların Eşitliği İçin T-Testi								
		F	Sig.	T Değeri	Serbestlik Derecesi	Sig.(2-tailed)	Ort. Farkı	St. Hata Farkı	%95 Güven Aralığı	
									Alt Sınır	Üst Sınır
3-Başarı düzeyi düşük öğrencilerle yeterince ilgilenmemek	Varyanslar Eşit	5,359	,021	3,009	275	,003	,39	,128	,133	,637
	Varyanslar Eşit Değil			2,829	159,302	,005	,39	,136	,116	,654
4-Öğrenciyi sınıf içerisinde aşağılamak	Varyanslar Eşit	12,984	,000	2,227	276	,027	,29	,130	,034	,545
	Varyanslar Eşit Değil			2,030	147,430	,044	,29	,143	,008	,571
5-Kişisel kazanç elde etmek için öğrencilere ve velilere bir şeyler satmak	Varyanslar Eşit	26,386	,000	2,775	275	,006	,31	,111	,090	,527
	Varyanslar Eşit Değil			2,395	129,968	,018	,31	,129	,054	,563
20- Derse geç girerek ya da erken ayrılarak eğitim sürecini kesintiye uğratmak	Varyanslar Eşit	17,974	,000	2,316	275	,021	,27	,116	,040	,498
	Varyanslar Eşit Değil			2,045	136,686	,043	,27	,132	,009	,529
21- Öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapmak	Varyanslar Eşit	20,340	,000	2,282	276	,023	,25	,108	,034	,458
	Varyanslar Eşit Değil			1,975	130,899	,050	,25	,125	,000	,492
33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamamak	Varyanslar Eşit	12,032	,001	2,279	273	,023	,27	,119	,037	,506
	Varyanslar Eşit Değil			2,070	144,582	,040	,27	,131	,012	,530
39-Sınav sonuçlarını zamanında açıklamamak	Varyanslar Eşit	,999	,318	2,323	274	,021	,28	,122	,043	,522
	Varyanslar Eşit Değil			2,250	169,895	,026	,28	,126	,035	,531

Grup ortalamaları incelendiğinde, daha önce Tokat dışında başka bir ilde çalışmış olanların çalışmamış olanlara göre puan ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre “3-Başarı düzeyi düşük öğrencilerle yeterince ilgilenmemek”, “4-Öğrenciyi sınıf içerisinde aşağılamak”, “5-Kişisel kazanç elde etmek için öğrencilere ve velilere bir şeyler satmak”, “20- Derse geç girerek ya da erken ayrılarak eğitim

sürecini kesintiye uğratmak”, “21- Öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapmak, “33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamamak”, “39-Sınav sonuçlarını zamanında açıklamamak” davranışlarını daha önce Tokat dışında başka bir ilde çalışmış olanların çalışmamış olanlara görece daha yüksek düzeyde ahlak dışı davranış olarak gördüğü anlaşılmaktadır.

**Tablo 36: Daha Önce Tokat’tan Başka Bir Yerde Çalışıp Çalışmama Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin Grup İstatistikleri**

İfade	Başka Yerde Görev	Örnek Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Ort. Standart Hatası
3-Başarı düzeyi düşük öğrencilerle yeterince ilgilenmemek	Evet	183	4,48	,937	,069
	Hayır	94	4,10	1,137	,117
4-Öğrenciyi sınıf içerisinde aşağılamak	Evet	184	4,61	,911	,067
	Hayır	94	4,32	1,220	,126
5-Kişisel kazanç elde etmek için öğrencilere ve velilere bir şeyler satmak	Evet	183	4,80	,701	,052
	Hayır	94	4,49	1,143	,118
20- Derse geç girerek ya da erken ayrılarak eğitim sürecini kesintiye uğratmak	Evet	183	4,72	,768	,057
	Hayır	94	4,45	1,151	,119
21- Öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapmak	Evet	184	4,81	,687	,051
	Hayır	94	4,56	1,103	,114
33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamamak	Evet	182	4,62	,825	,061
	Hayır	93	4,34	1,118	,116
39-Sınav sonuçlarını zamanında açıklamamak	Evet	183	4,20	,923	,068
	Hayır	93	3,91	1,018	,106

### 13. Araştırma Sorusu

Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri (algıları) daha önce büyük şehirde çalışıp çalışmamaya göre farklılık gösterir mi?

Büyük şehirde çalışıp çalışmama açısından, öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlarla ilgili görüşlerinin farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için T testi uygulanmıştır. Daha önce büyük şehirde görev yapanlar ile yapmayanların meslek ahlakına aykırı davranışlara ilişkin görüşleri, “22- Derslere yeterince hazırlıklı girmemek (T=2,084,  $p < 0,05$ )”, “24-Sınavlarda kopya çekilmesine göz yummak (T=2,336,  $p < 0,05$ )”, ifadeleri açısından anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

**Tablo 37: Daha Önce Büyük Şehirde Çalışıp Çalışmama Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin T-Testi Sonuçları**

İfade		Varyansların Eşitliği İçin Levene's Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin T-Testi						
		F	Sig.	T Değeri	Serbestlik Derecesi	Sig.(2-tailed)	Ort. Farkı	St. Hata Farkı	%95 Güven Aralığı	
									Alt Sınır	Üst Sınır
22- Derslere yeterince hazırlıklı girmemek	Varyanslar Eşit	9,914	,002	1,812	155	,072	,23	,124	-,020	,471
	Varyanslar Eşit Değil			2,084	140,237	,039	,23	,108	,012	,439
24- Sınavlarda kopya çekilmesine göz yummak	Varyanslar Eşit	12,462	,001	1,956	153	,052	,23	,118	-,002	,465
	Varyanslar Eşit Değil			2,336	146,730	,021	,23	,099	,036	,427

Grup ortalamaları incelendiğinde, “22- Derslere yeterince hazırlıklı girmemek” ifadesine ilişkin daha önce büyük şehirde görev yapanların 4,73 puan ortalamasına, yapmayanların 4,50 puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Buna göre daha önce büyük şehirde görev yapanlar yapmayanlara göre derslere hazırlıklı girmemeyi daha yüksek düzeyde ahlaka aykırı bir davranış olarak nitelendirmektedirler.

Grup ortalamaları incelendiğinde “24-Sınavlarda kopya çekilmesine göz yummak” davranışlarını ilişkin daha önce büyük şehirde görev yapanların 4,86 puan ortalamasına, yapmayanların 4,63 puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Buna

göre daha önce büyük şehirde görev yapanlar yapmayanlara göre sınavlarda kopya çekilmesine göz yummayı daha yüksek düzeyde ahlak dışı bir davranış olarak görmektedirler.

**Tablo 38: Daha Daha Önce Büyük Şehirde Çalışıp Çalışmama Açısından Meslek Ahlakına Aykırı Davranışlara İlişkin Grup İstatistikleri**

İfade	Başka Yerde Görev	Örnek Sayısı	Ort.	Standart Sapma	Ort. Standart Hatası
22- Derslere yeterince hazırlıklı girmemek	Büyük Şehir	51	4,73	,532	,075
	Büyük Şehir Değil	106	4,50	,808	,078
24- Sınavlarda kopya çekilmesine göz yummak	Büyük Şehir	50	4,86	,452	,064
	Büyük Şehir Değil	105	4,63	,775	,076

#### 4.4.3- Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Meslektaşlar Arasında

##### Gözlemlenme Düzeyi

#### 14. Araştırma Sorusu

Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlenme düzeyleri cinsiyetlere göre farklılık gösterir mi?

Cinsiyet grupları açısından öğretmenlerin, meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemlenme düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla T testi uygulanmıştır. Buna göre, erkek ve bayanların meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemlenmesine ilişkin görüşleri “4-Öğrenciyi sınıf içinde aşağılayan meslektaşlarım vardır. (T=2,238, p < 0,01)”, “9-Öğrencileri kişisel işlerinde kullanan meslektaşlarım vardır. (T=2,019, p < 0,05)”, “15-Öğrencileri değerlendirirken nesnel (objektif) davranmayan meslektaşlarım vardır. (T=2,036, p < 0,05)” “19-Öğrencilerine ideolojik nedenlerle ayrıcalıklı davranan meslektaşlarım vardır. (T=2,389, p < 0,05)”, “21-Öğrenciler arasında zengin-fakir

ayırımı yapan meslektaşlarım vardır. (T=2,811, p < 0,01)”, “28-Öğrencilerin sırlarını başkalarına anlatan meslektaşlarım vardır. (T=2,436 p < 0,05)”, “29-Kararlarında tutarsız olan meslektaşlarım vardır. (T=2,090 p < 0,05)”, “36-Meslek ilkelerine içtenlikle bağlı olmayan meslektaşlarım vardır. (T=2,227 p < 0,05)”, “40-Öğrenciler arasındaki anlaşmazlıklarda adil olmayan meslektaşlarım vardır. (T=2,552 p < 0,05)” “41-Hatalarını kabul etmeyen meslektaşlarım vardır. (T=1,992 p < 0,05)” “42-Sınıftaki bazı grupların diğerleri üzerinde baskı kurmasına göz yuman meslektaşlarım vardır (T=2,317 p < 0,05)” “43-Söyledikleri ile eylemleri arasında farklılık bulunan meslektaşlarım vardır. (T=2,326 p < 0,05)” ifadeleri açısından anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

**Tablo 39: Cinsiyet Grupları Açısından Meslektaşlar Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Görülmesine İlişkin T-Testi Sonuçları**

İfade	Varyansların Eşitliği İçin Levene's Testi	Ortalamaların Eşitliği İçin T-Testi								
									%95 Güven Aralığı	
		F	Sig.	T Değeri	Serbestlik Derecesi	Sig.(2-tailed)	Ort. Farkı	St. Hata Farkı	Alt Sınır	Üst Sınır
4-Öğrenciyi sınıf içerisinde aşağılayan meslektaşlarım vardır.	Varyanslar Eşit	,455	,501	2,838	283	,005	,50	,177	,154	,853
	Varyanslar Eşit Değil			2,860	155,290	,005	,50	,176	,156	,851
9-Öğrencileri kişisel işlerinde kullanan meslektaşlarım vardır.	Varyanslar Eşit	1,644	,201	2,019	283	,044	,36	,180	,009	,717
	Varyanslar Eşit Değil			1,952	137,311	,053	,36	,186	-,005	,731
15-Öğrencileri değerlendirirken nesnel (objektif) davranmayan meslektaşlarım vardır.	Varyanslar Eşit	,280	,597	2,036	284	,043	,36	,178	,012	,712
	Varyanslar Eşit Değil			2,006	147,611	,047	,36	,181	,005	,719

19- Öğrencilerine ideolojik nedenlerle ayrıcalıklı davranan meslektaşlarım vardır.	<b>Varyanslar Eşit</b>	3,341	,069	2,389	284	,018	,41	,172	,072	,748
	<b>Varyanslar Eşit Değil</b>			2,298	140,621	,023	,41	,179	,057	,763
21-Öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapan meslektaşlarım vardır.	<b>Varyanslar Eşit</b>	18,576	,000	3,081	285	,002	,51	,164	,183	,830
	<b>Varyanslar Eşit Değil</b>			2,811	127,108	,006	,51	,180	,150	,863
28-Öğrencilerin sırlarını başkalarına anlatan meslektaşlarım vardır.	<b>Varyanslar Eşit</b>	2,838	,093	2,436	285	,015	,40	,163	,076	,719
	<b>Varyanslar Eşit Değil</b>			2,359	139,848	,020	,40	,169	,064	,731
29-Kararlarında tutarsız olan meslektaşlarım vardır.	<b>Varyanslar Eşit</b>	4,447	,036	2,214	280	,028	,38	,174	,043	,726
	<b>Varyanslar Eşit Değil</b>			2,090	131,765	,039	,38	,184	,021	,748
36-Meslek ilkelerine içtenlikle bağlı olmayan meslektaşlarım vardır.	<b>Varyanslar Eşit</b>	1,048	,307	2,227	281	,027	,38	,173	,045	,724
	<b>Varyanslar Eşit Değil</b>			2,156	138,109	,033	,38	,178	,032	,737
40-Öğrenciler arasındaki anlaşmazlıklarda adil olmayan meslektaşlarım vardır.	<b>Varyanslar Eşit</b>	,354	,552	2,552	283	,011	,44	,171	,100	,773
	<b>Varyanslar Eşit Değil</b>			2,488	139,681	,014	,44	,175	,090	,783
41-Hatalarını kabul etmeyen meslektaşlarım vardır.	<b>Varyanslar Eşit</b>	,387	,534	1,992	286	,047	,34	,171	,004	,677
	<b>Varyanslar Eşit Değil</b>			1,936	143,097	,055	,34	,176	-,007	,688
42-Sınıftaki bazı grupların diğerleri üzerinde baskı kurmasına göz yuman meslektaşlarım vardır.	<b>Varyanslar Eşit</b>	10,680	,001	2,497	284	,013	,39	,156	,083	,698
	<b>Varyanslar Eşit Değil</b>			2,317	129,102	,022	,39	,168	,057	,724
43-Söyledikleri ile eylemleri arasında farklılık bulunan meslektaşlarım vardır.	<b>Varyanslar Eşit</b>	1,461	,228	2,326	285	,021	,41	,177	,063	,761
	<b>Varyanslar Eşit Değil</b>			2,335	153,415	,021	,41	,177	,063	,761



Grup ortalamalarına incelendiğinde, “4-Öğrenciyi sınıf içinde aşağılayan meslektaşlarım vardır.”, “9-Öğrencileri kişisel işlerinde kullanan meslektaşlarım vardır.”, “15-Öğrencileri değerlendirirken nesnel (objektif) davranmayan meslektaşlarım vardır.” “19-Öğrencilerine ideolojik nedenlerle ayrıcalıklı davranan meslektaşlarım vardır.”, “21-Öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapan meslektaşlarım vardır.”, “28-Öğrencilerin sırlarını başkalarına anlatan meslektaşlarım vardır.”, “29-Kararlarında tutarsız olan meslektaşlarım vardır.”, “36-Meslek ilkelerine içtenlikle bağlı olmayan meslektaşlarım vardır.”, “40-Öğrenciler arasındaki anlaşmazlıklarda adil olmayan meslektaşlarım vardır.” “41-Hatalarını kabul etmeyen meslektaşlarım vardır.” “42-Sınıftaki bazı grupların diğerleri üzerinde baskı kurmasına göz yuman meslektaşlarım vardır” “43-Söyledikleri ile eylemleri arasında farklılık bulunan meslektaşlarım vardır.” ifadelerinin her biri için erkeklerin puan ortalamasının bayanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre erkekler bayanlara göre bu davranışları gösteren daha az sayıda meslektaşının olduğunu düşünmektedir.

**Tablo 40: Cinsiyet Grupları Açısından Meslektaşlar Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Görülmesine İlişkin Grup İstatistikleri**

İfade	Başka Yerde Görev	Örnek Sayısı	Ort.	Standart Sapma	Ort. Standart Hatası
4-Öğrenciyi sınıf içerisinde aşağılayan meslektaşlarım vardır.	Erkek	202	2,90	1,368	,096
	Kadın	83	2,40	1,343	,147
9-Öğrencileri kişisel işlerinde kullanan meslektaşlarım vardır.	Erkek	204	3,67	1,337	,094
	Kadın	81	3,31	1,446	,161
15-Öğrencileri değerlendirirken nesnel (objektif) davranmayan meslektaşlarım vardır.	Erkek	203	3,48	1,351	,095
	Kadın	83	3,12	1,400	,154
19-Öğrencilerine ideolojik nedenlerle ayrıcalıklı davranan meslektaşlarım vardır.	Erkek	203	3,81	1,281	,090
	Kadın	83	3,40	1,405	,154
21-Öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapan meslektaşlarım vardır.	Erkek	204	4,16	1,172	,082
	Kadın	83	3,65	1,460	,160
28-Öğrencilerin sırlarını başkalarına anlatan meslektaşlarım vardır.	Erkek	205	3,95	1,222	,085
	Kadın	82	3,55	1,316	,145
29-Kararlarında tutarsız olan meslektaşlarım vardır.	Erkek	201	3,56	1,264	,089
	Kadın	81	3,17	1,447	,161
36-Meslek ilkelerine içtenlikle bağlı olmayan meslektaşlarım vardır.	Erkek	202	3,69	1,283	,090
	Kadın	81	3,31	1,384	,154
40-Öğrenciler arasındaki anlaşmazlıklarda adil olmayan meslektaşlarım vardır.	Erkek	204	3,75	1,280	,090
	Kadın	81	3,31	1,357	,151
41-Hatalarını kabul etmeyen meslektaşlarım vardır.	Erkek	205	3,27	1,288	,090
	Kadın	83	2,93	1,377	,151
42-Sınıftaki bazı grupların diğerleri üzerinde baskı kurmasına göz yuman meslektaşlarım vardır	Erkek	204	4,02	1,129	,079
	Kadın	82	3,63	1,347	,149
43-Söyledikleri ile eylemleri arasında farklılık bulunan meslektaşlarım vardır.	Erkek	204	3,44	1,365	,096
	Kadın	83	3,02	1,352	,148

### 15. Araştırma Sorusu

Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir mi?

Yaş grupları açısından öğretmenlerin, meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemlene düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için ANOVA testi uygulanmıştır. Buna göre yaş grupları açısından öğretmenlerin, meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemlene düzeyleri ölçekteki ifadelerin tümü için  $p < \alpha = 0,05$  seviyesine anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

### 16. Araştırma Sorusu

Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyleri medeni duruma göre farklılık gösterir mi?

Medeni hal açısından öğretmenlerin, meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemlene düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için ANOVA testi uygulanmıştır. Medeni hal açısından, “7-Öğrencileri hakkında kötü niyetli açıklamalarda bulunan meslektaşlarım vardır. (F= 3,967,  $p < 0,05$ )”, “13-Öğrencilere fiziksel ceza uygulayan meslektaşlarım vardır. (F= 4,511,  $p < 0,05$ )”, “14-Öğrencilere sözlü sataşmada bulunan (argo konuşma vb.) meslektaşlarım vardır. (F= 8,539,  $p < 0,01$ )”, “19-Öğrencilerine ideolojik nedenlerle ayrıcalıklı davranan meslektaşlarım vardır. (F= 4,312,  $p < 0,05$ )”, “29-Kararlarında tutarsız olan meslektaşlarım vardır. (F= 7,041,  $p < 0,01$ )”, “30-Okul malzemelerini kişisel işlerinde kullanan meslektaşlarım vardır. (F= 9,085,  $p < 0,01$ )”, “33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamayan meslektaşlarım vardır. (F= 5,954,  $p < 0,01$ )”, “35-Öğrencilerin cinsiyetine göre ayrıcalıklı davranan meslektaşlarım vardır.

( $F= 4,405, p < 0,05$ )”, “37-Ulusal eğitim politikalarına bağlı olma konusunda gerekli hassasiyeti göstermeyen meslektaşlarım vardır. ( $F= 4,765, p < 0,01$ )”, “42-Sınıftaki bazı grupların diğerleri üzerinde baskı kurmasına göz yuman meslektaşlarım vardır. ( $F= 7,177, p < 0,01$ )” ifadeleri açısından anlamlı düzeyde farklılık söz konusudur.

**Tablo 41: Medeni Hal Açısından Meslektaşlar Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Görülmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

İfade		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ort. Kareleri	F	Sig.
7-Öğrencileri hakkında kötü niyetli açıklamalarda bulunan meslektaşlarım vardır.	Gruplar arası	14,823	2	7,412	3,967	,020
	Gruplar içi	515,593	276	1,868		
	Toplam	530,416	278			
13-Öğrencilere fiziksel ceza uygulayan meslektaşlarım vardır.	Gruplar arası	15,417	2	7,708	4,511	,012
	Gruplar içi	469,925	275	1,709		
	Toplam	485,342	277			
14-Öğrencilere sözlü sataşmada bulunan (argo konuşma vb.) meslektaşlarım vardır.	Gruplar arası	29,929	2	14,965	8,539	,000
	Gruplar içi	485,442	277	1,752		
	Toplam	515,371	279			
19-Öğrencilerine ideolojik nedenlerle ayrıcalıklı davranan meslektaşlarım vardır.	Gruplar arası	14,759	2	7,379	4,312	,014
	Gruplar içi	474,041	277	1,711		
	Toplam	488,800	279			
29-Kararlarında tutarsız olan meslektaşlarım vardır.	Gruplar arası	23,668	2	11,834	7,041	,001
	Gruplar içi	458,810	273	1,681		
	Toplam	482,478	275			
30-Okul malzemelerini kişisel işlerinde kullanan meslektaşlarım vardır.	Gruplar arası	28,816	2	14,408	9,085	,000
	Gruplar içi	436,138	275	1,586		
	Toplam	464,953	277			
33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamayan meslektaşlarım vardır.	Gruplar arası	23,132	2	11,566	5,954	,003
	Gruplar içi	536,144	276	1,943		
	Toplam	559,276	278			
35-Öğrencilerin cinsiyetine göre ayrıcalıklı davranan meslektaşlarım vardır.	Gruplar arası	12,280	2	6,140	4,405	,013
	Gruplar içi	384,717	276	1,394		
	Toplam	396,996	278			
37-Ulusal eğitim politikalarına bağlı olma konusunda gerekli hassasiyeti göstermeyen meslektaşlarım vardır.	Gruplar arası	14,890	2	7,445	4,765	,009
	Gruplar içi	431,268	276	1,563		
	Toplam	446,158	278			
42-Sınıftaki bazı grupların diğerleri üzerinde baskı kurmasına göz yuman meslektaşlarım vardır.	Gruplar arası	19,679	2	9,839	7,177	,001
	Gruplar içi	379,746	277	1,371		
	Toplam	399,425	279			

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için “tek yönlü varyans analizi (one-way ANOVA) ve Scheffe testi yapılmıştır. Buna göre evliler ile bekarların puan ortalamaları “7-Öğrencileri hakkında kötü niyetli açıklamalarda bulunan meslektaşlarım vardır. ( $p= 0,038 < \alpha= 0,05$ )”, “13-Öğrencilere fiziksel ceza uygulayan meslektaşlarım vardır. ( $p= 0,024 < \alpha = 0,05$ )”, “14-Öğrencilere sözlü sataşmada bulunan (argo konuşma vb.) meslektaşlarım vardır. ( $p= 0,001 < \alpha = 0,01$ )”, “19-Öğrencilerine ideolojik nedenlerle ayrıcalıklı davranan meslektaşlarım vardır. ( $p= 0,033 < \alpha = 0,05$ )”, “29-Kararlarında tutarsız olan meslektaşlarım vardır. ( $p= 0,004 < \alpha = 0,01$ )”, “30-Okul malzemelerini kişisel işlerinde kullanan meslektaşlarım vardır. ( $p= 0,000 < \alpha = 0,01$ )”, “33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamayan meslektaşlarım vardır. ( $p= 0,005 < \alpha = 0,01$ )”, “35-Öğrencilerin cinsiyetine göre ayrıcalıklı davranan meslektaşlarım vardır. ( $p= 0,027 < \alpha = 0,05$ )”, “37-Ulusal eğitim politikalarına bağlı olma konusunda gerekli hassasiyeti göstermeyen meslektaşlarım vardır. ( $p= 0,021 < \alpha = 0,05$ )”, “42-Sınıftaki bazı grupların diğerleri üzerinde baskı kurmasına göz yuman meslektaşlarım vardır. ( $p= 0,004 < \alpha = 0,01$ )” ifadeleri açısından anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

**Tablo 42: Medeni Hal Açısından Meslektaşlar Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Görülmesine İlişkin One-Way ANOVA ve Scheffe Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	(I) Medeni Hal	(J) Medeni Hal	Ort. Farkı (I-J)	St. Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
7-Öğrencileri hakkında kötü niyetli açıklamalarda bulunan meslektaşlarım vardır.	Evli	Bekâr	,69(*)	,268	,038	,03	1,35
		Boşanmış	1,19	,970	,473	-1,20	3,58
13-Öğrencilere fiziksel ceza uygulayan meslektaşlarım vardır.	Evli	Bekâr	,70(*)	,257	,024	,07	1,34
		Boşanmış	1,20	,928	,432	-1,08	3,49
14-Öğrencilere sözlü sataşmada bulunan (argo konuşma vb.) meslektaşlarım vardır.	Evli	Bekâr	1,00(*)	,260	,001	,36	1,64
		Boşanmış	1,49	,940	,288	-,83	3,80

19-Öğrencilerine ideolojik nedenlerle ayrıcalıklı davranan meslektaşlarım vardır.	Evli	Bekâr	,68(*)	,257	,033	,04	1,31
		Boşanmış	1,28	,929	,389	-1,01	3,56
29-Kararlarında tutarsız olan meslektaşlarım vardır.	Evli	Bekâr	,88(*)	,259	,004	,24	1,51
		Boşanmış	1,56	,920	,241	-,71	3,82
30-Okul malzemelerini kişisel işlerinde kullanan meslektaşlarım vardır.	Evli	Bekâr	1,00(*)	,251	,000	,38	1,62
		Boşanmış	1,46	,894	,264	-,74	3,66
33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamayan meslektaşlarım vardır.	Evli	Bekâr	,91(*)	,274	,005	,23	1,58
		Boşanmış	1,06	,989	,564	-1,37	3,50
35-Öğrencilerin cinsiyetine göre ayrıcalıklı davranan meslektaşlarım vardır.	Evli	Bekâr	,63(*)	,232	,027	,06	1,20
		Boşanmış	1,08	,838	,439	-,99	3,14
37-Ulusal eğitim politikalarına bağlı olma konusunda gerekli hassasiyeti göstermeyen meslektaşlarım vardır.	Evli	Bekâr	,69(*)	,245	,021	,08	1,29
		Boşanmış	1,22	,887	,389	-,96	3,41
42-Sınıftaki bazı grupların diğerleri üzerinde baskı kurmasına göz yuman meslektaşlarım vardır.	Evli	Bekâr	,77(*)	,230	,004	,21	1,34
		Boşanmış	1,52	,831	,191	-,53	3,56

Tablo 21 incelendiğinde “7-Öğrencileri hakkında kötü niyetli açıklamalarda bulunan meslektaşlarım vardır.”, “13-Öğrencilere fiziksel ceza uygulayan meslektaşlarım vardır”, “14-Öğrencilere sözlü sataşmada bulunan (argo konuşma vb.) meslektaşlarım vardır.”, “19-Öğrencilerine ideolojik nedenlerle ayrıcalıklı davranan meslektaşlarım vardır.”, “29-Kararlarında tutarsız olan meslektaşlarım vardır.”, “30-Okul malzemelerini kişisel işlerinde kullanan meslektaşlarım vardır”, “33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamayan meslektaşlarım vardır.”, “35-Öğrencilerin cinsiyetine göre ayrıcalıklı davranan meslektaşlarım vardır.”, “37-Ulusal eğitim politikalarına bağlı olma konusunda gerekli hassasiyeti göstermeyen meslektaşlarım vardır.”, “42-Sınıftaki bazı grupların diğerleri üzerinde baskı kurmasına göz yuman meslektaşlarım vardır.” ifadelerine ilişkin evlilerin puan ortalamalarının

bekarlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre evliler bekarlara göre bu davranışları gösteren meslektaşlarının daha az sayıda olduğunu düşünmektedir.

### 17. Araştırma Sorusu

Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyleri çocuk sayısına göre farklılık gösterir mi?

Çocuk sayısı açısından öğretmenlerin, meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemlene düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için ANOVA testi uygulanmıştır. Buna göre çocuk sayısı açısından meslek ahlakına aykırı davranışların meslektaşlar arasında gözlemlene düzeyine ilişkin ortalamalar “3-Başarı düzeyi düşük öğrencilerle yeterince ilgilenmeyen meslektaşlarım vardır” ifadesi açısından ( $F=2,995$ ,  $p < 0,05$ ) düzeyinde anlamlı farklılık söz konusudur.

**Tablo 43: Çocuk Sayısı Açısından Meslektaşlar Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Görülmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

İfade		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ort. Kareleri	F	Sig.
3-Başarı düzeyi düşük öğrencilerle yeterince ilgilenmeyen meslektaşlarım vardır.	Gruplar Arası	18,512	4	4,628	2,995	,019
	Gruplar İçi	424,973	275	1,545		
	Toplam	443,486	279			

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için “tek yönlü varyans analizi (one-way ANOVA) ve Scheffe testi yapılmıştır. Buna göre, üçten daha fazla çocuğu olanların “3-Başarı düzeyi düşük öğrencilerle yeterince ilgilenmeyen meslektaşlarım vardır” ifadesine ilişkin puan ortalaması ile hiç çocuğu olmayanların ( $p=0,029 < \alpha=0,05$ ), bir çocuğu olanların ( $p=0,025 < \alpha=0,05$ ), iki çocuğu olanların ( $p=0,038 < \alpha=0,05$ ) puan ortalaması arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmektedir.

**Tablo 44: Çocuk Sayısı Açısından Meslektaşlar Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Görülmesine İlişkin One-Way ANOVA ve Scheffe Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	(I) Çocuk Sayısı	(J) Çocuk Sayısı	Ort. Farkı (I-J)	St. Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
3-Başarı düzeyi düşük öğrencilerle yeterince ilgilenmeyen meslektaşlarım vardır.	Üçten Daha Fazla	Yok	1,58(*)	,477	,029	,10	3,06
		Bir	1,57(*)	,464	,025	,13	3,01
		İki	1,46(*)	,455	,038	,05	2,87
		Üç	1,42	,479	,070	-,07	2,90

Tablo 21 incelendiğinde “3-Başarı düzeyi düşük öğrencilerle yeterince ilgilenmeyen meslektaşlarım vardır.” İfadesine ilişkin üçten daha fazla çocuğu olanların 4,00 puan ortalamasına, çocuğu olmayanların 2,42 puan ortalamasına, bir çocuğu olanların 2,43 puan ortalamasına, iki çocuğu olanların 2,54 puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Buna göre üçten daha fazla çocuğu olanlar başarı düzeyi düşük öğrencilerle ilgilenmeyen daha az sayıda meslektaşı olduğunu düşünmektedirler.

### 18. Araştırma Sorusu

Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemleme düzeyleri görev yapılan lise türüne göre farklılık gösterir mi?

Görev yapılan lise türü açısından öğretmenlerin, meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemleme düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için ANOVA testi uygulanmıştır. Buna göre görev yapılan lise türü açısından ölçekteki, “10-Verdiği sözde durmayan meslektaşlarım vardır. (F=3,166, p < 0,005)”, “13-Öğrencilere fiziksel ceza uygulayan meslektaşlarım vardır. (F=4,184, p < 0,001)”, “18-Öğrencilerine okul dışında ücretli ders veren meslektaşlarım vardır. (F=3,503, p <



0,001)”, “23- Derste öğrencilerin soru sormasına izin vermeyen meslektaşlarım vardır. (F=3,473, p < 0,001)” ifadelerinin ortalamaları anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

**Tablo 45: Görev Yapılan Lise Türü Açısından Meslektaşlar Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Görülmesine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

İfade		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ort. Kareleri	F	Sig.
10-Verdiği sözde durmayan meslektaşlarım vardır.	Gruplar Arası	23,390	4	5,847	3,166	,014
	Gruplar İçi	519,016	281	1,847		
	Toplam	542,406	285			
13-Öğrencilere fiziksel ceza uygulayan meslektaşlarım vardır.	Gruplar Arası	28,488	4	7,122	4,184	,003
	Gruplar İçi	476,585	280	1,702		
	Toplam	505,074	284			
18-Öğrencilerine okul dışında ücretli ders veren meslektaşlarım vardır.	Gruplar Arası	29,896	4	7,474	3,503	,008
	Gruplar İçi	599,548	281	2,134		
	Toplam	629,444	285			
23- Derste öğrencilerin soru sormasına izin vermeyen meslektaşlarım vardır.	Gruplar Arası	22,142	4	5,536	3,473	,009
	Gruplar İçi	439,872	276	1,594		
	Toplam	462,014	280			

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için “tek yönlü varyans analizi (one-way ANOVA) ve Scheffe testi yapılmıştır. Buna göre, “10-Verdiği sözde durmayan meslektaşlarım vardır.” ifadesine ilişkin Fen Lisesi öğretmenleri ile Genel Lise öğretmenlerinin puan ortalamaları arasında (  $p = 0,028 < \alpha = 0,005$  ) düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

“13-Öğrencilere fiziksel ceza uygulayan meslektaşlarım vardır.” ifadesine ilişkin Fen lisesi öğretmenleri ile Meslek Lisesi (  $p = 0,021 < \alpha = 0,005$  ), Anadolu Meslek Lisesi (  $p = 0,007 < \alpha = 0,001$  ) öğretmenlerinin puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

“18-Öğrencilerine okul dışında ücretli ders veren meslektaşlarım vardır.” ifadesine ilişkin Meslek Lisesi öğretmenleri ile Anadolu Lisesi öğretmenlerinin puan ortalamaları arasında ( $p=0,12 < \alpha=0,005$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

“23- Derste öğrencilerin soru sormasına izin vermeyen meslektaşlarım vardır.” ifadesine ilişkin Anadolu lisesi öğretmenleri ile Fen Lisesi öğretmenlerinin puan ortalamaları arasında ( $p=0,29 < \alpha=0,005$ ) düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 46: Görev Yapılan Lise Türü Açısından Meslektaşlar Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Görülmesine İlişkin One-Way ANOVA ve Scheffe Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	(I) Görev Yapılan Lise Türü	(J) Görev Yapılan Lise Türü	Ort. Farkı (I-J)	St. Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
10-Verdiği sözde durmayan meslektaşlarım vardır.	Fen Lisesi	Genel Lise	1,46(*)	,439	,028	,10	2,82
		Meslek Lisesi	,91	,361	,175	-,21	2,03
		Anadolu Meslek Lisesi	1,16	,397	,077	-,07	2,39
		Anadolu Lisesi	,85	,372	,269	-,30	2,00
13-Öğrencilere fiziksel ceza uygulayan meslektaşlarım vardır.	Fen Lisesi	Genel Lise	,81	,421	,446	-,49	2,12
		Meslek Lisesi	1,19(*)	,347	,021	,11	2,26
		Anadolu Meslek Lisesi	1,44(*)	,381	,007	,26	2,62
		Anadolu Lisesi	,96	,358	,130	-,15	2,07
18-Öğrencilerine okul dışında ücretli ders veren meslektaşlarım vardır.	Meslek Lisesi	Genel Lise	,50	,326	,666	-,51	1,51
		Anadolu Meslek Lisesi	,47	,263	,518	-,34	1,29
		Anadolu Lisesi	,76(*)	,209	,012	,11	1,40
		Fen Lisesi	,23	,388	,986	-,97	1,44
23- Derste öğrencilerin soru sormasına izin vermeyen meslektaşlarım vardır.	Fen Lisesi	Genel Lise	1,03	,416	,189	-,26	2,32
		Meslek Lisesi	,77	,345	,294	-,30	1,84
		Anadolu Meslek Lisesi	1,08	,382	,094	-,10	2,27
		Anadolu Lisesi	1,18(*)	,356	,029	,08	2,28

Tablo 21 incelendiğinde “10-Verdiği sözde durmayan meslektaşlarım vardır.” ifadesine ilişkin Fen Lisesinde görev yapanların 4,25 puan ortalamasına, Genel Lisede görev yapanların 2,79 puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Fen Lisesinde görev yapan öğretmenler Genel Lisede görev yapan öğretmenlere görece verdiği sözde durmayan daha az sayıda meslektaşının olduğunu düşünmektedirler.

Tablo 21’e göre “13-Öğrencilere fiziksel ceza uygulayan meslektaşlarım vardır.”ifadesine ilişkin Fen Lisesi öğretmenleri 4,69, Meslek Lisesi öğretmenleri 3,50, Anadolu Meslek Lisesi öğretmenleri 3,25 puan ortalamasına sahiptir. Buna göre Fen Lisesi öğretmenleri Meslek Lisesi ve Anadolu Meslek Lisesi öğretmenlerine görece öğrencilere fiziksel ceza uygulayan daha az sayıda meslektaşı olduğunu düşünmektedir.

Tablo 21 incelendiğinde “18-Öğrencilerine okul dışında ücretli ders veren meslektaşlarım vardır.” ifadesine ilişkin Meslek Lisesi öğretmenleri 3,67, Anadolu Lisesi öğretmenleri 2,91 puan ortalamasına sahiptir. Meslek Lisesi öğretmenleri Anadolu Lisesi öğretmenlerine göre öğrencilere okul dışında ücretli ders veren daha az sayıda meslektaşı olduğunu düşünmektedir.

Tablo 21’e göre “23- Derste öğrencilerin soru sormasına izin vermeyen meslektaşlarım vardır.” ilişkin Fen Lisesi öğretmenlerinin 4,53, Anadolu Lisesi öğretmenlerinin 3,35 puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Fen Lisesi öğretmenleri Anadolu Lisesi öğretmenlerine göre derste öğrencilerin soru sormasına izin vermeyen daha az sayıda meslektaşının olduğunu düşünmektedir.

### **19. Araştırma Sorusu**

Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyleri idari göreve göre farklılık gösterir mi?

İdari görev açısından, öğretmenlerin, meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemlene düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını incelemek için ANOVA testi uygulanmıştır. İdari görev açısından öğretmenlerin, meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemlene düzeyleri ölçekteki ifadelerin tümü için  $p < \alpha = 0,05$  seviyesine anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

## **20. Araştırma Sorusu**

Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyleri eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?

Eğitim durumu bakımından öğretmenlerin, meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemlene düzeyi arasında farklılık olup olmadığını incelemek için ANOVA testi uygulanmıştır. Eğitim durumu açısından öğretmenlerin, meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemlene düzeyleri ölçekteki ifadelerin tümü için  $p < \alpha = 0,05$  seviyesine anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

## **21. Araştırma Sorusu**

Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyleri branşa göre farklılık gösterir mi?

Branş açısından öğretmenlerin, meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemlene düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını incelemek için ANOVA testi uygulanmıştır. Branş açısından öğretmenlerin, meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemlene düzeyleri ölçekteki ifadelerin tümü için  $p < \alpha = 0,05$  seviyesine anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

## 22. Araştırma Sorusu

Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyleri görevde bulunma süresine göre farklılık gösterir mi?

Görevde bulunma süresi açısından öğretmenlerin, meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemlene düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını incelemek için ANOVA testi uygulanmıştır. Görevde bulunma süresi açısından öğretmenlerin, meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemlene düzeyleri ölçekteki ifadelerin tümü için  $p < \alpha = 0,05$  seviyesine anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

## 23. Araştırma Sorusu

Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyleri görev yapılan lisedeki çalışma süresine göre farklılık gösterir mi?

Görev yapılan lisedeki çalışma süresi açısından öğretmenlerin, meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemlene düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını incelemek için ANOVA testi uygulanmıştır. Görev yapılan lisede çalışma süresi açısından öğretmenlerin meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemlene düzeyleri ölçekteki ifadelerin tümü için  $p < \alpha = 0,05$  seviyesine anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

## 24. Araştırma Sorusu

Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyleri daha önce Tokat'tan başka bir ilde çalışıp çalışmamaya göre farklılık gösterir mi?

Daha önce Tokat dışında başka bir ilde çalışıp çalışmama açısından öğretmenlerin meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözlemlene

düzeyleri arasında farklılık olup olmadığının incelenmesi için T testi uygulanmıştır. Daha önce Tokat dışında başka bir ilde çalışıp çalışmama açısından öğretmenlerin meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözleme düzeyleri ölçekteki ifadelerin tümü için  $p < \alpha = 0,05$  seviyesine anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

## 25. Araştırma Sorusu

Öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışları meslektaşları arasında gözleme düzeyleri daha önce büyük şehirde çalışıp çalışmamaya göre farklılık gösterir mi?

Daha önce büyükşehirde çalışıp çalışmama açısından öğretmenlerin meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözleme düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını incelemek için T testi uygulanmıştır. Buna göre öğretmenlerin meslektaşları arasında meslek ahlakına aykırı davranışları gözleme düzeyleri, “15-Öğrencileri değerlendirirken nesnel (objektif) davranmayan meslektaşlarım vardır. (T= -2,023,  $p < 0,05$ )”, “ 37-Ulusal eğitim politikalarına bağlı olma konusunda gerekli hassasiyeti göstermeyen meslektaşlarım vardır. (T= -2,150,  $p < 0,05$ )” İfadeleri açısından anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

**Tablo 47: Daha Önce Büyük Şehirde Çalışıp Çalışmama Açısından Meslektaşlar Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Görülmesine İlişkin T-Testi Sonuçları**

		Varyansların Eşitliği İçin Levene's Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin T-Testi						
		F	Sig.	T Değeri	Serbestlik Derecesi	Sig.(2-tailed)	Ort. Farkı	St. Hata Farkı	%95 Güven Aralığı	
İfade									Alt Sınır	Üst Sınır
15-Öğrencileri değerlendirirken nesnel (objektif) davranmayan meslektaşları m vardır.	Varyanslar Eşit	,026	,872	-2,023	154	,045	-,47	,235	-,938	-,011
	Varyanslar Eşit Değil			-2,021	98,875	,046	-,47	,235	-,940	-,009
37-Ulusal eğitim politikalarına bağlı olma konusunda gerekli hassasiyeti göstermeyen meslektaşları m vardır.	Varyanslar Eşit	,007	,934	-2,150	152	,033	-,47	,217	-,895	-,038
	Varyanslar Eşit Değil			-2,150	96,809	,034	-,47	,217	-,897	-,036

Grup ortalamaları incelendiğinde ise, “15-Öğrencileri değerlendirirken nesnel (objektif) davranmayan meslektaşları m vardır.” ifadesine ilişkin daha önce büyükşehirde görev yapanların 3,06, yapmayanların 3,53 puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Buna göre daha önce büyük şehirde görev yapanlar öğrencileri değerlendirirken nesnel davranmayan daha fazla sayıda meslektaşı olduğunu düşünmektedir.

“37-Ulusal eğitim politikalarına bağlı olma konusunda gerekli hassasiyeti göstermeyen meslektaşları m vardır.” ifadesine ilişkin daha önce büyük şehirde görev yapanların 3,38, yapmayanların 3,85 puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Buna göre daha önce büyük şehirde görev yapan öğretmenler yapmayan öğretmenlere

görece ulusal eğitim politikalarına bağlı olmayan daha fazla sayıda meslektaşı olduğunu düşünmektedir.

**Tablo 48: Daha Önce Büyük Şehirde Çalışıp Çalışmama Açısından Meslektaşlar Arasında Meslek Ahlakına Aykırı Davranışların Görülmesine İlişkin Grup İstatistikleri**

İfade	Başka Yerde Görev	Örnek Sayısı	Ort.	Standart Sapma	Ort. Standart Hatası
15-Öğrencileri değerlendirirken nesnel (objektif) davranmayan meslektaşlarım vardır.	Büyük Şehir	51	3,06	1,377	,193
	Büyük Şehir Değil	105	3,53	1,373	,134
37-Ulusal eğitim politikalarına bağlı olma konusunda gerekli hassasiyeti göstermeyen meslektaşlarım vardır.	Büyük Şehir	50	3,38	1,260	,178
	Büyük Şehir Değil	104	3,85	1,260	,124

## 5- Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın ilk amacı öğretmenlerin meslek ahlakına aykırı davranışlara ilişkin görüşleri (algıları) ile bu davranışları meslektaşları arasında gözlemlene düzeyine ilişkin görüşlerinin farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir. İkinci amaç orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin meslek ahlakına ilişkin algı düzeylerini ölçmek ve meslek ahlakına ilişkin algı düzeyi ile demografik özellikler arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmektir. Üçüncü amaç ise meslek ahlakına aykırı davranışların idareci ve öğretmenler arasında görülme derecesini ve meslek ahlakına aykırı davranışların görülme derecesi ile demografik özellikler arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmektir.

Araştırma sonuçlarına göre idareci ve öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin farkındalıkları yüksek düzeydedir. Ancak öğretmenler arasında meslek ahlakına aykırı davranışlardan bazıları kısmen, bazıları orta düzeyde, bazıları da çoğunlukla görülmektedir. Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin algı düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni hal, görev yapılan lise türü, daha önce Tokat dışında görev yapma, daha önce büyük şehirde çalışma değişkenlerine göre farklılık göstermektedir. Meslek ahlakına



aykırı davranışların meslektaşlar arasında görülme düzeyi ise cinsiyet, medeni hal, çocuk sayısı, görev yapılan lise türü, daha önce büyük şehirde görev yapma değişkenlerine göre farklılık göstermektedir.

Verilerin analizi ile ulaşılan bulgular şu şekilde özetlenebilir:

- 1- Öğretmenlerin meslek ahlakına en fazla aykırı bulduğu davranış “21- Öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapmak.” olmuştur. Bu durum öğretmenlerin eğitimde fırsat eşitliği ilkesini benimsediklerini göstermektedir. Ayrıca Türk toplumunun kesin sınıfsal çizgilerle ayrılmayan yapısının eğitim sistemine de yansıdığı söylenebilir.
- 2- Öğretmenlerin meslek ahlakına en az aykırı bulduğu davranış “11-Sınıf içi kuralları kendi başına belirlemek.” davranışı olmuştur. Öğretmenlerin sınıf içi hakimiyeti sağlayabilmek ve uygun ders anlatma koşullarını oluşturabilmek için bu davranışı meslek ahlakına tamamen aykırı bir davranış olarak görmedikleri düşünülebilir. Ancak sınıf içi kuralları oluşturmada demokrasi kültürünün tam olarak yerleşmemesi ve birey olarak öğrenciye yeterince değer verilmemesi de bu sonucu ortaya çıkarmış olabilir.
- 3- Öğretmenlerin meslektaşları arasında en fazla gözlemledikleri meslek ahlakına aykırı davranış “2-Alan bilgisini geliştirmek için çaba göstermemek.” davranışı olmuştur. Katılımcıların büyük çoğunluğu meslektaşlarının bu davranışı gösterdiğini düşünmektedir.
- 4- Öğretmenlerin meslektaşları arasında en az gözlemledikleri meslek ahlakına aykırı davranış ise “34-Kasıtlı olarak öğrenci aleyhinde davranışlarda

bulunmak.” davranışıdır. Katılımcıların çoğu bu davranışın meslektaşları arasında görülmediğini düşünmektedir.

- 5- Öğretmenler “21-Öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapmak”, “19- Öğrencilerine ideolojik nedenlerle ayrıcalıklı davranmak”, “8-Yalan söylemek”<sup>474</sup> gibi davranışları kesinlikle ahlaka aykırı olarak nitelendirirken aynı zamanda bu davranışların meslektaşları arasında kısmen görüldüğünü düşünmektedirler.
- 6- Öğretmenler “6-Meslektaşları hakkında kötü niyetli açıklamalarda bulunmak.”, “10-Verdiği sözde durmamak”, “20- Derse geç girerek ya da erken ayrılarak eğitim sürecini kesintiye uğratmak.”<sup>475</sup> gibi davranışları kesinlikle ahlaka aykırı olarak nitelendirirken aynı zamanda bu davranışların meslektaşları arasında orta düzeyde görüldüğünü düşünmektedirler.
- 7- Öğretmenler “39-Sınav sonuçlarını zamanında açıklamamak .”, “38- Alanıyla ilgili yayınları takip etmemek.”, “11-Sınıf içi kuralları kendi başına belirlemek.” davranışlarını kısmen ahlaka aykırı olarak nitelendirirken aynı zamanda bu davranışların meslektaşları arasında orta düzeyde görüldüğünü düşünmektedirler.
- 8- Öğretmenler meslektaşları arasında çoğunlukla görüldüğünü düşündükleri “2-Alan bilgisini geliştirmek için çaba göstermemek.” davranışını kesinlikle ahlaka aykırı olarak, “1-Yeterli alan bilgisine sahip olmamak” davranışını da kısmen ahlaka aykırı olarak nitelendirmektedirler.

<sup>474</sup> Öğretmenlerin kesinlikle ahlaka aykırı olarak nitelendirdiği ancak meslektaşları arasında kısmen görüldüğünü düşündüğü davranışların tamamı Tablo 23’te yer almaktadır.

<sup>475</sup> Öğretmenlerin kesinlikle ahlaka aykırı olarak nitelendirdiği ancak meslektaşları arasında kısmen görüldüğünü düşündüğü davranışların tamamı Tablo 24’te verilmiştir.

- 9- Bayan öğretmenler ulusal eğitim politikalarına bağlı olmamayı erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde ahlak dışı bir davranış olarak algılamaktadırlar. Bu durum bayanların kurallara uyma konusunda erkeklerden daha hassas oldukları şeklinde yorumlanabilir.
- 10- İleri yaştaki öğretmenler “38-Alanıya ilgili yayınları takip etmemek.” davranışını genç öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde ahlak dışı bir davranış olarak algılamaktadırlar. Bu durumun ileri yaşlardaki öğretmenlerin bilgilerindeki eksikliği daha çok hissetmeleri; onlara nazaran daha genç olanların ise bilgilerinin tazeliğine güvenmelerinden kaynaklandığı düşünülebilir.
- 11- Evli öğretmenler “29-Kararlarında tutarsız olmak.”, “33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerin haklarını korumamak.”, “40-Öğrenciler arasındaki anlaşmazlıklarda adil olmamak.” davranışlarını bekar öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde ahlak dışı olarak görmektedirler. Bu durum güven esasına dayalı olarak aile birliğini kurmuş olan evlilerin bekarlara oranla tutarlılık kavramına daha fazla önem veriyor olmalarıyla açıklanabilir. Aile grubunun sürekliliğini sağlamak ve çatışmaları yönetmek için grup içinde hak ve adalet kavramlarına daha fazla ihtiyaç duyan evliler bu durumu mesleklerine de yansıtmış olabilirler.
- 12- Genel Lisede çalışan öğretmenler diğer liselerde çalışan öğretmenlere göre, öğrenciyi “4-Sınıf içinde aşağılamak.”, “15-Öğrencileri değerlendirirken objektif davranmamak.”, “26-Öğrencilere herhangi bir sebeple baskı yapmak.” davranışlarını daha düşük düzeyde ahlak dışı olarak nitelendirmektedirler. Bu durum Genel Liselerdeki öğrenci profilinin diğerlerine

görece seviyesi daha aşağıda olan öğrencilerden oluşmasından kaynaklanabilir.

- 13- Daha önce Tokat dışında başka bir ilde çalışmış olan öğretmenler çalışmamış olan öğretmenlere görece “3-Başarı düzeyi düşük öğrencilerle yeterince ilgilenmemek”, “4-Öğrenciyi sınıf içerisinde aşağılamak.”, “5-Kişisel kazanç elde etmek için öğrencilere ve velilere bir şeyler satmak.”, “20-Derse geç girerek ya da erken ayrılarak eğitim sürecini kesintiye uğratmak.”, “21-Öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapmak.”, “33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamamak.”, “39-Sınav sonuçlarını zamanında açıklamamak.” davranışlarını daha yüksek düzeyde ahlak dışı olarak nitelendirmektedirler.
- 14- Daha önce büyük şehirde görev yapan öğretmenler yapmayan öğretmenlere görece “22-Derslere hazırlıklı girmemek.” ve “24-Sınavlarda kopya çekilmesine göz yummak” davranışlarını daha yüksek düzeyde ahlaka aykırı olarak nitelendirmektedirler.
- 15- Erkek öğretmenler bayan öğretmenlere görece, “4-Öğrenciyi sınıf içerisinde aşağılamak.”, “9-Öğrenciyi kişisel işlerinde kullanmak.”, “15-Öğrencileri değerlendirirken nesnel (objektif) davranmamak”, “19- Öğrencilerine ideolojik nedenlerle ayrıcalıklı davranmak.”, “21- Öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapmak.”, “28-Öğrencilerin sırlarını başkalarına anlatmak.”, “29-Kararlarında tutarsız olmak.”, “36-Meslek ilkelerine içtenlikle bağlı olmamak.”, “40-Öğrenciler arasındaki anlaşmazlıklarda adil olmamak.”, “41-Hatalarını kabul etmemek.”, “42-Sınıftaki bazı grupların diğerleri üzerinde baskı kurmasına göz yummak.”, “43-Söyledikleri ile

eylemleri arasında farklılık bulunması” davranışlarını gösteren daha az sayıda meslektaşının olduğunu düşünmektedir.

16- Evli öğretmenler bekar öğretmenlere görece “7-Öğrencileri hakkında kötü niyetli açıklamalarda bulunmak.”, “13-Öğrencilere fiziksel ceza uygulamak.”, “14-Öğrencilere sözlü sataşmada bulunmak (argo konuşma vb.)”, “19- Öğrencilerine ideolojik nedenlerle ayrıcalıklı davranmak.”, “29- Kararlarında tutarsız olmak.”, “30-Okul malzemelerini kişisel işlerinde kullanmak.”, “33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamamak.”, “35-Öğrencilerin cinsiyetine göre ayrıcalıklı davranmak.”, “37-Ulusal eğitim politikalarına bağlı olmak konusunda gerekli hassasiyeti göstermemek.”, “42-Sınıftaki bazı grupların diğerleri üzerinde baskı kurmasına göz yummak.” davranışlarını gösteren meslektaşlarının daha az sayıda olduğunu düşünmektedir.

17- Diğerlerine göre daha fazla çocuğu olan öğretmenler “3-Başarı düzeyi düşük öğrencilerle yeterince ilgilenmemek.” davranışını gösteren daha az sayıda meslektaşı olduğunu düşünmektedir.

18- Fen Lisesinde görev yapan öğretmenler diğer liselerde görev yapan öğretmenlere görece “10-Verdiği sözde durmamak.”, “13-Öğrencilere fiziksel ceza uygulamak.”, “23- Derste öğrencilerin soru sormasına izin vermemek.” davranışını gösteren daha az sayıda meslektaşının olduğunu düşünmektedir. Meslek Lisesi öğretmenleri ise Anadolu Lisesi öğretmenlerine göre “18-Öğrencilerine okul dışında ücretli ders vermek.” davranışını gösteren daha az sayıda meslektaşı olduğunu düşünmektedir.

19- Daha önce büyük şehirde görev yapan öğretmenler yapmayanlara görece “37-Ulusal eğitim politikalarına bağlı olmak konusunda gerekli hassasiyeti göstermemek.” davranışını gösteren daha fazla sayıda meslektaşını olduğunu düşünmektedir.

Çalışmanın sonuçları Yılmaz ve Altınkurt’un (2009) araştırmasının sonuçları ile benzerlik arz etmektedir. Bu çalışmanın sonucunda da Yılmaz ve Altınkurt’un tespit ettiği gibi öğretmenlerin büyük ölçüde meslek ahlakına aykırı ifadeleri kesinlikle ahlak dışı bulduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin farkındalık düzeyleri yüksektir. Ancak öğretmenlerin meslek ahlakı ilkelerine ilişkin yüksek düzeyde farkındalığa sahip olması bu davranışların kesinlikle görülmemesi sonucunu doğurmamıştır. Öğretmenler arasında meslek ahlakına aykırı davranışlardan bazıları kısmen, bazıları orta seviyede, bazıları da çoğunlukla görülmektedir. Bu da meslek ahlakı ilkelerinin öğretmenlerce yüksek düzeyde benimsendiğini ancak uygulamada eksikliklerin olduğunu göstermektedir.

Milli Eğitim Bakanlığınca öğretmenlik mesleği ve genel yeterlikleri ile ilgili “Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri Taslağı” hazırlanmıştır. Bu taslak 6 yeterlik alanı, 31 alt yeterlik ve 233 performans göstergesinden oluşmaktadır. Bu taslakta yer alan yeterlik alanları şu şekildedir<sup>476</sup>:

- Kişisel ve Mesleki Değerler-Mesleki Gelişim
- Öğrenciyi Tanıma
- Öğrenme ve Öğretme Süreci
- Öğrenmeyi, Gelişimi İzleme ve Değerlendirme
- Okul-Aile ve Toplum İlişkileri

<sup>476</sup> <http://otmg.meb.gov.tr/YetGenel.html>

— Program ve İçerik Bilgisi

“Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri Taslağı” hazırlansa da öğretmenlik mesleğinin temel ahlaki ilkelerinin öz olarak yer aldığı yazılı kodların oluşturulması ve bu kodların uygulanabilmesi için çaba gösterilmesi yararlı olacaktır.

Öğrencilerin sınıfla ilgili bir takım kararları öğretmenleri ile birlikte alması onların sınıf ortamına daha iyi adapte olmalarını sağlayabilir. Kararlara katılan öğrenci kendi amaçları ile sınıfın amaçlarının kesiştiği noktaları fark ettikçe eğitim sürecine daha iyi konsantre olabilir. Eğitim kurumlarında öğrencilerin sınıf içi kuralları öğretmenleri ile belirlemeleri kültür haline getirilebilir.

Öğretmenlerin meslektaşları arasında en çok gözlemledikleri meslek ahlakına aykırı davranış alan bilgisini geliştirmek için çaba göstermemek davranışı olmuştur. Bu açıdan yukarıda bahsi geçen taslağın bir an önce hayata geçirilmesi önem arz etmektedir. Öğretmenlerin alan bilgilerini artırmaları, alanlarıyla ilgili gelişmeleri takip edebilmeleri için gerekli destek sağlanmalıdır.

Bu araştırma kamuya bağlı eğitim kurumlarında gerçekleştirilmiştir. Bu konu ile ilgili çalışacak araştırmacılar, özel sektöre bağlı eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşlerini ve bu davranışları meslektaşları arasında gözleme düzeylerini konu edinen çalışmalar yapabilirler. Kamuya ve özel sektöre bağlı çalışan öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri arasında fark olup olmadığı inceleyebilirler. Ayrıca bu çalışma zaman ve maliyet kısıtı göz önüne alınarak Tokat Merkez ilçesinde yapılmıştır. Coğrafi kapsam genişletilerek uygulanacak bir çalışma, öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşleri hakkında daha kapsamlı sonuçlar verecektir.

## KAYNAKÇA

- Afacan, H.H. , (2001), *Toplum Bilimi*, Konya
- Akgemci, T., Özgener, Ş. (2002), Türkiye’de İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (Sayı: 7)
- Aktan, C. C.(2004),*Toplam Ahlak*,1. Basım, İstanbul: Zaman Kitap
- Aktan, C. C., (2008), Meslek Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk, *İĞİAD İş Ahlakı Dergisi*, *Cilt:1* (Sayı:1)
- Alada, B. A. (1993), *Yerel Yönetim ve Ahlak*, İstanbul: Kent Basımevi
- Alpan, L., Elçi, M. (2006), Etik İkliminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri, *Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, *Cilt:24* (Sayı:1)
- Altan, M. (2010), *Puslu Demokrasi Ergenekon Güncesi*, İstanbul: Etkileşim Yayınları
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2004), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı)*, 3.Baskı, Sakarya: Sakarya Kitabevi, s. 125
- Andrews, R. K., (2005), Uygulamada Ahlak, *Harvard Business Review Şirket Ahlakı* (Çeviren: Cemal Engin), İstanbul: Mess Yayınları
- Anadol, C. (2001), *Türk-İslam Medeniyetinde Ahilik Kültürü ve Fütüvvetnameler*, 2. Baskı, Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları
- Arat, R. R., *Kutadgu Bilig I Metin*, 3. Baskı, Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları
- Arslan, M. (2005), *İş ve Meslek Ahlakı*, 2. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi
- Aslanapa, O. (1992), *Türk Dünyası El Kitabı II. Cilt: Dil-Kültür-Sanat*, 2. Baskı, Ankara: Türk Kültürünü Araştırma Enstitüsü Yayınları
- Ateş, Ö. , Erdost, H.E. , Kohlberg’in Ahlak Devrelerinde Neredeyiz? , 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler*, 24-26 Mayıs 2001



- Aydın, İ.P. (2002), *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*, 3. Baskı, Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Aydınlık, Ülgen, A., Dönmez, D., (2007), Türkiye’de faaliyet gösteren İlk 500 İşletmede Etik Kodların Araştırılması, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Öneri*, Cilt: 7 (Sayı: 28)
- Badaracco, J.L. ( 2005), Yeni Bir Kahramana İhtiyacımız Yok, *Harvard Business Review Şirket Ahlakı* (Çeviren: Cemal Engin), İstanbul: Mess Yayınları
- Bayraktaroğlu, S., Özen Kutanis, R., Özdemir, Y., (2005), Etik Eğitiminde Nerdeyiz? İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri Örneği, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 18-19 Kasım 2005*, Sakarya Üniversitesi, Sakarya
- Bayram, S. (2005), *İşletme Etiği ve Çalışanların Şirketlerinde Mevcut Olan Etik Uygulamalara İlişkin Algılarının Ölçümüne Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa
- Bergson, (1949), *Ahlak İle Dinin Kaynağı* (Çev. Mehmet Karasan), Ankara: Milli Eğitim Basımevi
- Bertrand, A. (2001), *Ahlak Felsefesi*, 2. Baskı, Ankara: Akçağ Yayınları
- Bikun, İ.R. (2004), *İş Ahlakı*, 1. Basım, İstanbul: İGİAD Yayınları
- Bilmen, Ö.N., (2007), *Yüksek İslam Ahlakı*, 1. Basım, İstanbul: Timaş Yayınları
- Bursalıoğlu, Z. (1992), *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, 6. Basım, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi
- Cevizci, A. (2008), *Etiğe Giriş*, 2.Basım, İstanbul: Paradigma Yayıncılık
- Coşkun, R., Karamustafa, O. (1999), İşletme Öğrencilerinin Etik Algıları Üzerine Ampirik Bir Çalışma, *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 1999

- Çabuk, S., Şengül, S. (2005), İşletme Yöneticilerinin Mesleki Değerlerinin ve Demografik Özelliklerinin İşletme Etiği Üzerindeki Etkisi: Türkiye’de Büyük Ölçekli Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 14 (Sayı:1)*
- Çakar, U., Arbak, Y., (2008), İşletme Eğitiminin Ahlaki Değerlendirmeler Üzerine Etkisi, *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:8 (Sayı:16)*
- Çalışkan, Y., İkiz, M.L. (1993), *Kültür Sanat ve Medeniyetimizde Ahilik*, Ankara: Kültür Bakanlığı Halk Kültürlerini Araştırma ve Geliştirme Genel Müdürlüğü Yayınları
- Çelik, S., (2010), İş ahlakı Uygulamalarının Çalışan Memnuniyeti İle İlişkisi, *İş Ahlakı Dergisi, Cilt: 3(Sayı: 5)*
- Çelik, V. (2003), *Eğitimsel Liderlik*, 3. Basım, Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Demir, H., Songür, N. (1999), Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 2 (Sayı:3)*
- Demir, M. (2007), *Resmi ve Özel Ortaöğretim Kurumu Yöneticilerinin Karar Verme Süreçlerinin Etik Değerler ve ilkeler Açısından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Demir, Ö. , (2003), *İktisat ve Ahlak*, Ankara: Liberte Yayınları
- Diken, A., İşletmelerde İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk İlişkisi, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 24-26 Aralık 1997*, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı
- Donaldson, T. , ( 2005), Gerilim Altında Değerler, *Harvard Business Review Şirket Ahlakı* (Çeviren: Cemal Engin), İstanbul: Mess Yayınları

- Dönek, E. (1998), Türk Toplumunun İş Ahlakı ve Ekonomik Gelişmesinde Ahilik Kültürünün Yeri ve Önemi, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 24-26 Aralık 1997*, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı
- Durkheim, E. (1986), *Meslek Ahlakı* (Çev. Mehmet Karasan), 3. Basım, İstanbul: Milli Eğitim Basımevi
- Eğri, T., Sunar, L. (2010), Türkiye’de İş Ahlakı Çalışmaları: Mevcut Durum ve Yönelimler, *İş Ahlakı Dergisi, Cilt: 3* (Sayı: 5)
- Eken, M. (1998), Hükümet Programlarında Etik, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 24-26 Aralık 1997*, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı
- Erdoğan, İ. (2000), *Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği*, 2. Basım, İstanbul: Sistem Yayıncılık
- Ergin, M. (1994), *Orhun Abideleri*, 17. Basım, İstanbul: Boğaziçi Yayınları
- Erken, V. (1998), *Bir Sivil Örgütlenme Modeli Ahilik*, 1. Basım, Ankara: Seba Yayınları
- Foerster, F.W.,(1959), *İyi İnsan İyi İş Adamı*, (Çeviren: İsmail Husrev Tökin), İstanbul: Doğan Kardeş Yayınları
- Garaudy, R., *Yaşayanlara Çağrı* (Çeviren: Cemal Aydın-Nuri Aydoğmuş), 2. Basım, İstanbul: Pınar Yayınları
- Gellerman, S. W., İyi Yöneticiler Neden ahlaki Açından Kötü Seçimler Yaparlar?, *Harvard Business Review Şirket Ahlakı* (Çeviren: Cemal Engin), İstanbul: Mess Yayınları
- Genç, N. , (2007), *Yönetim ve Organizasyon*, 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık

- Genç, N., Yavaş, A., (2006), Aristotles'i Sorgulamak: Etik Dersleri Daha Ahlaklı Çalışanlar Yaratır mı?, *14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Erzurum
- Göktürk, İ., Yılmaz, M., Kök, D., Temel Kaynaklardan Hareketle Türk Devlet Geleneğinde Meşruluğun Dayanakları, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 24-26 Aralık 1997*, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı
- Gölbaşı, Ş. (2009), Ahlaki Davranışların Kurumsallaşmasında işletmecilik Okullarının Rolü, *İş Ahlakı Dergisi, Cilt: 2 (Sayı: 4)*
- Gözübüyük, Ş. ,(2002), *Hukuka Giriş ve Hukukun Temel Kavramları*, 16. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi
- Gül, H. (2006), Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Haziran 2006*
- Gündüz, M. (2005), Meslek ve Ahlak: Öğretmenlik Mesleğinin Ahlakı Olabilir mi?, *Eğitim Araştırmaları Dergisi, Cilt: 21*
- Güney, S. (2006), Ahlaki Liderliğin Kavramsallaştırılması ve Ahlaki Yönetimde Liderliğin Rolü, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt: 13 (Sayı: 1)*
- Haldun, İ. (2003), *Devlet* (Çeviren: Osman Arpaçukuru), 3. Basım, İstanbul: İlke Yayıncılık, s. 49-52
- Halıcı, A. (2000), *İşletme İşlevleri Açısından İş Etiği ve İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda İşlem Gören İşletmelere Yönelik Bir Araştırma, Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

- Haşlak, İ. (2010), John Rawls'ın İki Adalet İlkesi Bağlamında Adalet ve Kalkınma Partisi'nin Sosyal Politika Anlayışı ve Uygulamaları, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 12 (Sayı: 1)
- Haşlak, i., Duran, B., (1998), Liberal Demokrasinin Etiğini Tartışmak: Toplulukçu Eleştiriler, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 24-26 Aralık 1997*, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı
- Heimsoeth, H., (1957), *Ahlak Denen Bilmece- Beş Konferans*, (Çeviren: Nermi Uygur), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Konferansları 7
- Hekimoğlu, İ. (1992), *Müslüman ve Para*, İstanbul: Timaş Yayınları
- İşseveroğlu, G. (2001), İşletmelerde sosyal Sorumluluk ve Etik, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt: 8 (Sayı:2)
- Kant, İ. ,(1995), *Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi*, (Çev. İonna Kuçuradi), 2. Basım, Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu
- Kant, İ. (2007), *Ethica – Etik Üzerine Dersler* (Çev. Oğuz Özügül), 2. Basım, İstanbul: Pencere Yayınları
- Kaplan, Ç. (2009), Kamu Yönetiminde Etik ve Kamu Çalışanlarının Etik Kavramını Algılayışları, *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 14 (Sayı: 3)
- Kaplanhan, F. (2002), *Esnaf ve İş Adamlarında İş Ahlakı ve Kurumsal Değerler Kırıkkale Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale
- Kapu, H. (1996), *İş Ahlakı ve Japon İşletme Geleneğindeki Yeri*, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale

- Kapu, H., Aybars, M., ( Ocak 2009 ), Yahudi Hıristiyan ve İslam Geleneklerinde İş Ahlakına Bakış: Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23* (Sayı: 1)
- Karagöz, Y. (2002), Liberal Öğretide Adalet, Hak ve Özgürlük, *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sivas, Cilt: 26*
- Karahan, A. (1992), *Türk Kültürü ve Edebiyatı*, Milli Eğitim Basımevi
- Karaman, N. (2003), *İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki etik İlkeleri ve Bu Etik İlkelere Uyuma Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Karasar, N. (2007), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 17. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s. 77
- Kırel, Ç. (2000), *Örgütlerde Etik Davranışlar Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Koçel, T. (2003), *İşletme Yöneticiliği*, 9. Basım, İstanbul: Beta Basım Yayım
- Kök Bayrak, S. (2006), Organizasyonel Kurumsallaşmada Bir Değer Boyutu: İş Ahlakının Kurumsallaşması, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 8* (Sayı: 1)
- Köksal, M. (2007), *Ahilik Kültürünün Dünü ve Bugünü*, Ankara: Işık Eğitim ve Kültür Hizmetleri
- Köktaş, M. E. (1998), Toplumsal ve Siyasal Hayatımızda İhmal Edilen Bir Değer: Ahlak, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 24-26 Aralık 1997*, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı
- Köprülü, M. F. (1986), *Osmanlı İmparatorluğu'nun Kuruluşu*, 2. Basım, İstanbul: Ötüken Neşriyat

- Kurt, S. (2006), Hayek'in Özgürlük ve Adalet Teorisi, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 2 (Sayı: 3)*
- Küçükkaraduman, E. (2006), *İlköğretim Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara*
- McCoy, H. B. (2005), Sadunu Öyküsü, *Harvard Business Review Şirket Ahlakı* (Çeviren: Cemal Engin), İstanbul: Mess Yayınları
- McHugh, F. P. (1992), *İş Ahlakı*, (Çeviren: TÜSİAD), İstanbul: TÜSİAD Yayınları
- Miskeveyh, İ. (1983), *Ahlakı Olgunlaştırma*, 1. Baskı, Ankara: Başbakanlık Basımevi
- Mucuk, İ. (2008), *Modern İşletmecilik*, 16. Basım, İstanbul: Tükmen Kitabevi
- Nasr, S. H. (Mayıs 2009), İslami Çalışma Ahlakı, *İş Ahlakı Dergisi (Turkish Journal of Business Ethics), Cilt:2 ( Sayı:3)*
- Örenel, S. (2005), *Öğretmenlerin Mesleki Etik İlkeleri Kapsamındaki Davranışlarının İlköğretim ve Ortaöğretim Öğrencilerinin Algularıyla Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul*
- Öymen, M. R. , (1975), *Ahlak Eğitimi ve Ahlakın Testle Ölçülmesi*, 3. Baskı, İstanbul: Yayınlar ve Basılı Eğitim Malzemeleri Genel Müdürlüğü
- Özbek, O. (2003), *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Etik ilkeleri ve Bu İlkelere Uyuma Düzeyleri, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara*
- Özdemir, M. (2008), Kamu Yönetiminde Etik, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 4 (Sayı: 7)*

- Özen, Ş., Çakar, M., Kalemci A. (2006, 25-27 Mayıs), Türkiye’de Çalışma Ahlakı: Bir Tipoloji Önerisi, *14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Erzurum
- Özgener, Ş. (2000), İş Ahlakının Kurumsallaşmasında Üst Yönetim Kademesinin Rolü, *İGIAD İş Ahlakı Dergisi, Cilt: 1* (Sayı: 1)
- Özgener, Ş. (2000), Organizasyonlarda İş Ahlakının Kurumsallaşması, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: XVI* (Sayı:1)
- Özgener, Ş. (2002), İmalat Sanayi İşletmelerindeki Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin İş Ahlakına İlişkin Tutumları, *Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 35* (Sayı:1)
- Özgener, Ş. (2004), *İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım*, 1. Basım, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Özgener, Ş., (2005), Organizasyonlarda İş ahlakının Kurumsallaşması, *İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği Bülteni*, Sayı: 7
- Öztürk, N. (2002), Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:7*
- Paine, L. S., (2005), Örgütsel Dürüstlük İçin Yönetmek, *Harvard Business Review Şirket Ahlakı* (Çeviren: Cemal Engin), İstanbul: Mess Yayınları
- Pazarlı, O. (1980), *İslam’da Ahlak*, 2. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi
- Pelit ve Güçer (2005), Ticaret ve Turizm Meslek Dersi Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğiyle İlgili Etik Olmayan Davranışlara İlişkin Algılamaları, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 18-19 Kasım 2005*, Sakarya Üniversitesi, Sakarya



- Pınar, İ. (2002), Akademisyenlerin Etik Değerleri üzerine Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, Cilt: 13* (Sayı: 43)
- Pieper, A. (1999), *Etiğe Giriş* (Çev. Veysel Atayman-Gönül Sezer), 1.Basım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Rıfat, A., *Tasvir-i Ahlak*, Kervan Kitapçılık A.Ş.
- Sakin, A. (2007), *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki etik Davranışlar Hakkındaki Görüşleri İle Ahlaki Yargı Düzeyleri ve Öğretmenlik Tutumlarının İncelenmesi, Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Schulze, N. (1997), İşletme Etiği Konusuna Kavramsal Bir Yaklaşım, *Amme İdaresi Dergisi, Cilt 30* (Sayı 4)
- Serter, N. (1997), *Dinde Siyasal İslam Tekeli*, 1. Basım, İstanbul: Sarmal Yayınevi, s.124-125
- Şafak, Z. (2008), *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenler ve Yöneticilerin Bilişsel Ahlaki Yargı Yeteneklerinin Çok Boyutlu Olarak İncelenmesi, Yüksek lisans Tezi*, T.C. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Şimşek, B. (1999a), *Yöneticilerin Çalışanlara Karşı İş Etiğine Yönelik Değerlerinin Tespit ve Analizine İlişkin Bir Çalışma, Doktora Tezi*, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir
- Şimşek, B. (1999b), Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 32* (Sayı: 3)
- Sucu, Y. (2003), Yönetim ve Etik, *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F.

- Tanrıkulu, T. (2007), *Robert Nozick'in Devlet ve Adalet Teorisi, Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- Taslak, S., Karamustafa, O., Karakaya, A. (2002), Kobi Yöneticilerinin İş Ahlakı Algılamaları Üzerine Ampirik Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, Cilt: 13 (Sayı: 43)*
- Tierney, E.P. (1997), *İş Ahlakı "Yöneticiler İçin Bir Rehber"* (Çeviren: Günhan Günay), 1. Basım, İstanbul: Rota Yayınları
- Topçu, N. (2005), *Bütün Eserleri 21-Ahlak*, 1. Baskı, İstanbul: Dergâh Yayınları
- Torlak, Ö. , (2007), *Pazarlama Ahlakı*, 4. Basım, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Tunçay, S. (2009), *İş Ahlakı Uygulamalarının Çalışanlar Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi*, Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Tutan Atalay, A. (2006), *İşletmelerde İş Etiğinin Değerlendirilmesi ve Bir Kamu Kurumunda Uygulanması, Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya
- Türk Dil Kurumu (1988), *Türkçe Sözlük 1. Cilt*, Ankara: T.D.K
- Ural, T. (2003), *İşletme ve Pazarlama Etiği*, 1. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık
- Uzunçarşılı, İ. H. (2003), *Osmanlı Tarihi*, I. Cilt, Ankara: Türk Tarihi Kurumu Basımevi
- Uzunçarşılı, Ü., Toprak, M., Ersun, O. (2000), *Şirket Kültürü ve İş Prensipleri*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları
- Ülgener, F. S. (2006a), *İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası*, İstanbul: Derin Yayınevi

- Ülgener, S.F. (2006b), *Zihniyet ve Din İslam Tasavvuf ve Çözülme Devri İktisat Ahlakı*, İstanbul: Derin Yayınları
- Ülken, H.Z. , (2001), *Ahlak*, 2. Baskı, İstanbul: Ülken Yayınları
- Ünlüören, K., Atınç O., (2003), Otel işletmelerinde Çalışan İşgöenlerin Ahlakî Sorumluluklarını Yerine Getirebilmesinde Eğitim Düzeyinin Önemi Üzerine Bir Araştırma, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 2
- Ünsür, A. (1998), Geleneksel Türk Kültüründe İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 24-26 Aralık 1997*, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı
- Varinli, İ. (2004), Hizmet İşletmelerinde Çalışanların Etik Olmayan Davranışlarına ilişkin Değerlendirmeleri Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Ege Akademik Bakış, Cilt: 4 (Sayı:1)*
- Weber, M. (2008), *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu* (Çeviren: Zeynep Gürata), İstanbul: Ayraç Kitabevi
- Yıldız, Arif (2007), *KOBİ'lerde İş Ahlakı: Adapazarı Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- Yıldırım, B. (2001), *Okul Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna ve Meslek Ahlakına Etkisi*, Doktora Tezi, Fırat üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ
- Yılmaz, K., Altinkurt, Y. (2009), Öğretmen Adaylarının Mesleki Etik Dışı Davranışlar İle İlgili Görüşleri, *İş Ahlakı Dergisi, Cilt: 2 (Sayı:4)*
- Yılmazer, A. (2005), Belediye Yöneticilerinin İş ahlakı ve Sosyal Sorumluluğa Yönelik Tutumlarının İncelenmesi: Adapazarı Büyükşehir ve Merkez Belediyesi'nde Bir

Araştırma, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 18-19 Kasım 2005*, Sakarya Üniversitesi, Sakarya

Yüksel, C. (2005), *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik – Kavramsal Çerçeve ve Uygulamalar Cilt 1*, İstanbul: TÜSİAD Yayınları

### **İnternet Kaynakları**

Ahlak, (2010), Büyük Türkçe Sözlük, 05 Ağustos 2010,

<http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=ahlak&ayn=tam>

Free Management Library, McNamara, C., 2 Şubat 2011,

<http://www.managementhelp.org/ethics/ethxgde>

Huy, (2010), Büyük Türkçe Sözlük, 05 Ağustos 2010,

<http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=huy&ayn=tam>

İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği, 13Mayıs 2011,

[http://www.igiad.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=20&Itemid=30](http://www.igiad.com/index.php?option=com_content&task=view&id=20&Itemid=30)

Lonca, (2011), Büyük Türkçe Sözlük, 27 Nisan 2010,

<http://tdkterim.gov.tr/bts/>

Meslek, (2011), Büyük Türkçe Sözlük, 01 Mart 2010,

<http://tdkterim.gov.tr/bts/>

Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı, 13Mayıs 2011,

<http://www.tedmer.org.tr/default.asp?sayfa=amac>

Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları

Birliği, 13Mayıs 2011,

<http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/turkce/haberdetay.aspx?Id=86>

Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği, 13Mayıs 2011,

<http://www.tusiad.org.tr/tusiad/tusiadin-vizyonu/>,

<http://www.tusiad.org.tr/tusiad/etik/is-etigi/>

## Ek-1:

**Yılmaz ve Altinkurt (2009) Tarafından Hazırlanmış Olan Etik Dışı Davranışlar Ölçeği (Değişiklikler italik olarak gösterilmiştir.)**

<b>Etik Dışı Davranışlar Ölçeği</b>					
<p><b>Açıklama:</b> Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin görüşünüzü yansıtmaya derecesini karşısındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sizden, her ifadeyi (maddeyi) cevaplarken sizin duygu ve düşüncelerinizi (durumunuzu) yansıtmaya özen göstermeniz beklenmektedir. Burada önemli olan sizin görüşlerinizdir. Yapacağınız işaretlemelerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir.</p> <p>Yardım ve katkılarınız için teşekkür ederiz</p> <p align="right">Yrd.Doç.Dr. Kürşad YILMAZ-Yrd.Doç.Dr. Yahya ALTINKURT Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Fakültesi</p>					
Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> K	<input type="checkbox"/> E			
Program	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Tezsiz YL (Sosyal Alanlar)	<input type="checkbox"/> Tezsiz YL (Fen Alanları)		
Sınıf Düzeyiniz (Lisans Öğrencileri yanıtlayacak)	<input type="checkbox"/> 1. sınıf	<input type="checkbox"/> 2. sınıf	<input type="checkbox"/> 3. sınıf	<input type="checkbox"/> 4. sınıf	
					<b>Ölçek</b>
<b>Lütfen, aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katılıp katılmadığınızı, karşısındaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz</b>					<b>1. Etik</b> <b>2. Hemem hemen etik</b> <b>3. Kısmen etik</b> <b>4. Etik değil</b> <b>5. Kesinlikle etik değil</b>
<b>1</b>	Yeterli alan bilgisine sahip olmama	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	Alan bilgisini geliştirmek için çaba göstermeme				
<b>3</b>	Başarı düzeyi düşük öğrencilerle yeterince ilgilenmeme				
<b>4</b>	Öğrenciyi sınıf içerisinde aşağılama				
<b>5</b>	Kişisel kazanç elde etmek için öğrencilere ve velilere bir şeyler satma				
<b>6</b>	<i>Meslektaşları hakkında kasıtlı ve kötü niyetli açıklamalarda bulunma</i>				
<b>7</b>	<i>Öğrencileri hakkında kasıtlı ve kötü niyetli açıklamalarda bulunma</i>				
<b>8</b>	Yalan söyleme				
<b>9</b>	Öğrencileri kişisel işlerinde kullanma				
<b>10</b>	Verdiği sözde durmama				
<b>11</b>	Sınıf içi kuralları kendi başına belirleme				
<b>12</b>	Veli olanaklarını kişisel amaçları için kullanma				
<b>13</b>	<i>Öğrencilere fiziksel ceza (dayak vb.) uygulama</i>				
<b>14</b>	<i>Öğrencilere sözlü tacizde bulunma (Küfürlü konuşma vb.)</i>				
<b>15</b>	Öğrencileri değerlendirirken nesnel (objektif) davranmama				
<b>16</b>	Hasta olmadığı halde rapor alma				
<b>17</b>	<i>Öğrencileri kendi siyasi görüşüne göre yönlendirme</i>				
<b>18</b>	<i>Kendi öğrencilerine okul dışında ücretli ders verme</i>				
<b>19</b>	<i>Öğrencilere etnik kökenleri nedeniyle ayrıcalıklı davranma</i>				
<b>20</b>	<i>Öğrencilere dinsel inançları nedeniyle ayrıcalıklı davranma</i>				
<b>21</b>	Öğrencilerine ideolojik nedenlerle ayrıcalıklı davranma				

22	Derse geç girerek ya da erken ayrılarak eğitim sürecini kesintiye uğratma					
23	Öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapma					
24	Derslere yeterince hazırlıklı girmeme					
25	Derste öğrencilerin soru sormasına izin vermeme					
26	Sınavlarda kopya çekilmesine göz yumma					
27	<b>Öğrencilere dini konularda baskı yapma</b>					
28	Öğrenci ve velilerin pahalı hediyelerini kabul etme					
29	Öğrencilerin sırlarını başkalarına anlatma					
30	Kararlarında tutarsız olma					
31	Okul malzemelerini kişisel işlerinde kullanma					
32	Öğrencilerle ilişkilerinde laubali davranma					
33	Okulda ve sınıfta öğrencilerin sağlığını korumak için yeterli çabayı göstermeme					
34	Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamama					
35	Kasıtlı olarak öğrenci aleyhinde davranışlarda bulunma					
36	Öğrencilerin cinsiyetine göre ayrıcalıklı davranma					
37	<b>Belirli dinlerin ya da bu dinler içindeki grupların (mezheplerin vb) önemsiz olduğunu öğretme</b>					
38	Meslek ilkelerine içtenlikle bağlı olmama					
39	<i>Ulusal eğitim politikalarına bağlı olmama</i>					
40	Alanıyla ilgili yayınları takip etmeme					
41	Sınav sonuçlarını zamanında açıklamama					
42	Öğrenciler arasındaki anlaşmazlıklarda adil olmama					
43	Hatalarını kabul etmeme					
44	Sınıftaki bazı grupların diğerleri üzerinde baskı kurmasına göz yumma					
45	Söyledikleri ile eylemleri arasında farklılık					

*Anket sona erdi. Yardım ve katkılarınız için teşekkür ederiz.*

## Araştırmada Kullanılan Ahlak Dışı Davranışlar Ölçeği

### AHLAK DIŞI DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ

Bu anket formu Tokat ili merkez ilçesi orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin meslek ahlakı ile ilgili ifadelere katılma düzeyini ve bu davranışların öğretmenler arasında görülme derecesini tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilecek veriler belirtilen amaç dışında hiçbir şekilde kullanılmayacaktır. Göstereceğiniz ilgiye şimdiden teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

**Öğr. Gör. Zeynep Dilara TINAZ**  
Gaziosmanpaşa Üniversitesi Pazar MYO

**Prof. Dr. Kadir ARDIÇ**  
Gaziosmanpaşa Üniversitesi İİBF

Lütfen aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katıldığınızı, karşısındaki ölçekte size uygun gelen yere "x" işareti koyarak belirtiniz. Burada önemli olan sizin düşüncelerinizdir. Düşüncelerinizi paylaştığınız için teşekkür ederiz.	Kesimlikle ahlaki	Kısmen ahlaki	Ne ahlaki ne değil	Kısmen ahlaki değil	Kesimlikle ahlaki değil
1-Yeterli alan bilgisine sahip olmamak					
2-Alan bilgisini geliştirmek için çaba göstermemek					
3-Başarı düzeyi düşük öğrencilerle yeterince ilgilenmemek					
4-Öğrenciyi sınıf içerisinde aşağılamak					
5-Kişisel kazanç elde etmek için öğrencilere ve velilere bir şeyler satmak					
6-Meslektaşları hakkında kötü niyetli açıklamalarda bulunmak					
7-Öğrencileri hakkında kötü niyetli açıklamalarda bulunmak					
8-Yalan söylemek					
9-Öğrencileri kişisel işlerinde kullanmak					
10-Verdiği sözde durmamak					
11-Sınıf içi kuralları kendi başına belirlemek					
12-Veli olanaklarını kişisel amaçları için kullanmak					
13-Öğrencilere fiziksel ceza uygulamak					
14-Öğrencilere sözlü sataşmada bulunmak (argo konuşma vb.)					
15-Öğrencileri değerlendirirken nesnel (objektif) davranmamak					
16-Hasta olmadığı halde rapor almak					
17-Öğrencileri kendi siyasi görüşü doğrultusunda yönlendirmek					
18-Öğrencilerine okul dışında ücretli ders vermek					
19- Öğrencilerine ideolojik nedenlerle ayrıcalıklı davranmak					
20- Derse geç girerek ya da erken ayrılarak eğitim sürecini kesintiye uğratmak					
21- Öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapmak					
22- Derslere yeterince hazırlıklı girmemek					
23- Derste öğrencilerin soru sormasına izin vermemek					
24- Sınavlarda kopya çekilmesine göz yummak					
25-Öğrencilere herhangi bir sebeple ayrıcalıklı davranmak					
26-Öğrencilere herhangi bir sebeple baskı yapmak					
27-Öğrenci ve velilerin pahalı hediyelerini kabul etmek					
28-Öğrencilerin sırlarını başkalarına anlatmak					
29-Kararlarında tutarsız olmak					
30-Okul malzemelerini kişisel işlerinde kullanmak					
31-Öğrencilerle ilişkilerinde laubali davranmak					
32-Okulda ve sınıfta öğrencilerin sağlığını korumak için yeterli çabayı göstermemek					
33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamamak					
34-Kasıtlı olarak öğrenci aleyhinde davranışlarda bulunmak					
35-Öğrencilerin cinsiyetine göre ayrıcalıklı davranmak					



36-Meslek ilkelerine içtenlikle bağlı olmamak					
37-Ulusal eğitim politikalarına bağlı olmak konusunda gerekli hassasiyeti göstermemek					
38-Alanıyla ilgili yayınları takip etmemek					
39-Sınav sonuçlarını zamanında açıklamamak					
40-Öğrenciler arasındaki anlaşmazlıklarda adil olmamak					
41-Hatalarını kabul etmemek					
42-Sınıftaki bazı grupların diğerleri üzerinde baskı kurmasına göz yummak					
43-Söyledikleri ile eylemleri arasında farklılık bulunması					

Lütfen diğer sayfaya geçiniz.....

<b>Cinsiyet:</b> ( ) Erkek ( ) Bayan					
<b>Yaş :</b> ( ) 20 – 29 ( ) 30 – 39 ( ) 40 – 49 ( ) 50 – 59 ( ) 60 +					
<b>Medeni Durum:</b> ( ) Evli ( ) Bekâr ( ) Dul ( ) Boşanmış					
<b>Çocuk Sayısı:</b> ( ) Yok ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) Daha fazla					
<b>Görev Yapılan Lise:</b> ( ) Genel Lise ( ) Meslek Lisesi ( ) Anadolu Meslek Lisesi ( ) Anadolu Lisesi ( ) Fen Lisesi ( ) ÇPL					
<b>Varsa İdari Görev:</b> ( ) Müdür ( ) Müdür Baş Yardımcısı ( ) Müdür Yardımcısı ( ) Zümre Başkanı					
<b>Eğitim Durumu:</b> ( ) Enstitü ( ) Lisans ( ) Lisans Üstü					
<b>Brans:</b> .....					
<b>Bu görevde bulunma süresi:</b> ..... <b>Bu lisedeki toplam çalışma süresi:</b> .....					
<b>Tokat'tan başka bir ilde görev yaptınız mı?</b> ( ) Evet ( ) Hayır					
<b>Yukarıdaki soruya cevabınız evetse, görev yaptığınız iller hangileridir?</b>					
<b>1-</b>	<b>2-</b>	<b>3-</b>	<b>4-</b>	<b>5-</b>	
Lütfen aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katıldığınızı, karşısındaki ölçekte size uygun gelen yere “x” işareti koyarak belirtiniz. Burada önemli olan sizin düşüncelerinizdir. Düşüncelerinizi paylaştığınız için teşekkür ederiz.					
1-Yeterli alan bilgisine sahip olmayan meslektaşlarım vardır.					
2-Alan bilgisini geliştirmek için çaba göstermeyen meslektaşlarım vardır.					
3-Başarı düzeyi düşük öğrencilerle yeterince ilgilenmeyen meslektaşlarım vardır.					
4-Öğrenciyi sınıf içerisinde aşağılayan meslektaşlarım vardır.					
5-Kişisel kazanç elde etmek için öğrencilere ve velilere bir şeyler satan meslektaşlarım vardır.					
6-Meslektaşları hakkında kötü niyetli açıklamalarda bulunan meslektaşlarım vardır.					
7-Öğrencileri hakkında kötü niyetli açıklamalarda bulunan meslektaşlarım vardır.					
8-Yalan söyleyen meslektaşlarım vardır.					
9-Öğrencileri kişisel işlerinde kullanan meslektaşlarım vardır.					
10-Verdiği sözde durmayan meslektaşlarım vardır.					
11-Sınıf içi kuralları kendi başına belirleyen meslektaşlarım vardır					
12-Veli olanaklarını kişisel amaçları için kullanan meslektaşlarım vardır.					
13-Öğrencilere fiziksel ceza uygulayan meslektaşlarım vardır.					
14-Öğrencilere sözlü sataşmada bulunan (argo konuşma vb.) meslektaşlarım vardır.					
15-Öğrencileri değerlendirirken nesnel (objektif) davranmayan meslektaşlarım vardır.					
16-Hasta olmadığı halde rapor alan meslektaşlarım vardır.					
17-Öğrencileri kendi siyasi görüşü doğrultusunda yönlendiren meslektaşlarım vardır.					

18-Öğrencilerine okul dışında ücretli ders veren meslektaşlarım vardır.					
19-Öğrencilerine ideolojik nedenlerle ayrıcalıklı davranan meslektaşlarım vardır.					
20-Derse geç girerek ya da erken ayrılarak eğitim sürecini kesintiye uğratan meslektaşlarım vardır.					
21-Öğrenciler arasında zengin-fakir ayrımı yapan meslektaşlarım vardır.					
22-Derslere yeterince hazırlıklı girmeyen meslektaşlarım vardır.					
23- Derste öğrencilerin soru sormasına izin vermeyen meslektaşlarım vardır.					
24-Sınavlarda kopya çekilmesine göz yuman meslektaşlarım vardır.					
25-Öğrencilere herhangi bir sebeple ayrıcalıklı davranan meslektaşlarım vardır.					
26-Öğrencilere herhangi bir sebeple baskı yapan meslektaşlarım vardır.					
27-Öğrenci ve velilerin pahalı hediyelerini kabul eden meslektaşlarım vardır.					
28-Öğrencilerin sırlarını başkalarına anlatan meslektaşlarım vardır.					
29-Kararlarında tutarsız olan meslektaşlarım vardır.					
30-Okul malzemelerini kişisel işlerinde kullanan meslektaşlarım vardır.					
31-Öğrencilerle ilişkilerinde laubali davranan meslektaşlarım vardır.					
32-Okulda ve sınıfta öğrencilerin sağlığını korumak için yeterli çabayı göstermeyen meslektaşlarım vardır.					
33-Haksızlığa uğrayan öğrencilerinin haklarını korumak için çabalamayan meslektaşlarım vardır.					
34-Kasıtlı olarak öğrenci aleyhinde davranışlarda bulunan meslektaşlarım vardır.					
35-Öğrencilerin cinsiyetine göre ayrıcalıklı davranan meslektaşlarım vardır.					
36-Meslek ilkelerine içtenlikle bağlı olmayan meslektaşlarım vardır.					
37-Ulusal eğitim politikalarına bağlı olma konusunda gerekli hassasiyeti göstermeyen meslektaşlarım vardır.					
38-Alanıyla ilgili yayınları takip etmeyen meslektaşlarım vardır.					
39-Sınav sonuçlarını zamanında açıklamayan meslektaşlarım vardır.					
40-Öğrenciler arasındaki anlaşmazlıklarda adil olmayan meslektaşlarım vardır.					
41-Hatalarını kabul etmeyen meslektaşlarım vardır.					
42-Sınıftaki bazı grupların diğerleri üzerinde baskı kurmasına göz yuman meslektaşlarım vardır.					
43-Söyledikleri ile eylemleri arasında farklılık bulunan meslektaşlarım vardır.					

*Anket sona erdi. Yardım ve katkılarınız için teşekkür ederiz.*

**Ek-2: Araştırma İzni Yazışmaları**

TC.

VALİLİK MAKAMINA  
TOKAT

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 069503006 nolu öğrencisiyim. "İş Ahlakı ve Orta Öğretim Kurumlarında Bir Uygulama" adlı tez çalışmamda kullanılmak üzere, orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin meslek ahlakı ile ilgili ifadelere katılma ve bu davranışları gösterme düzeyini ölçmek amacıyla hazırlanan ekli ölçeği Tokat Merkez ilçesi orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve idarecilere uygulamak istiyorum. Müsaadelerinizi arz ederim. 18.05.2011

Zeynep Dilara TINAZ  
Öğretim Görevlisi

Adres:

İş: Gaziosmanpaşa Üniversitesi  
Pazar Meslek Yüksekokulu Pazar/TokatEv: Doğukent Mah. Toki Konutları  
1.Etap y-2 Blok No: 17 Merkez/TokatTel: 0356 261 43 41  
Cep: 544 561 28 70  
Ev: 356 229 85 77

TC.  
TOKAT VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.60.13-774.01-  
Konu : Araştırma İzni Verilmesi

9555

23 -05- 2011

VALİLİK MAKAMINA  
TOKAT

GOP Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğretim Görevlisi Zeynep Dilara TINAZ, ilimiz merkezindeki ortaöğretim okullarında görevli öğretmen ve idarecilere “İş Ahlakı ve Ortaöğretim Kurumlarında Bir Uygulama” konusunda hazırlamış olduğu bilimsel amaçlı çalışmasını uygulamak istemektedir.

Söz konusu bilimsel amaçlı çalışmanın ilimiz merkezindeki ortaöğretim okullarında görevli idareci ve öğretmenlere uygulama yapılması müdürlüğümüzce de uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

  
Yaşar PETEK  
İl Milli Eğitim Müdür V.

OLUR  
2/05/2011  
  
Hacı Mehmet KARA  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

EGİTİME  
%100  
DESTEK

İl Milli Eğitim Müdürlüğü  
Hükümet Konağı Kat 3  
60100 Tokat  
Hizmetçi Eğitim Şubesi

Tel : (0356) 214 10 17-170  
Faks : (0356) 214 11 86  
İnternet: <http://tokat.meb.gov.tr>  
E-mail : [hizmetici60@meb.gov.tr](mailto:hizmetici60@meb.gov.tr)

T.C.  
TOKAT VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

SAYI :B.08.4.MEM.4.60.08-774.01-  
KONU : Araştırma İzni.

9613


23-05-2011

Sayın : Zeynep Dilara TINAZ  
Gaziosmanpaşa Üniversitesi  
Pazar Meslek Yüksekokulu PAZAR / TOKAT

- İlgi: a) Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.  
b) Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığının 03/02/2011 tarih ve 464 sayılı emri.  
c) 05/05/2011 tarih ve 10489 sayılı dilekçeniz.

İlgi dilekçeniz ekinde sunulan araştırma izni Müdürlüğümüz İnceleme Komisyon tarafından incelenmiş, söz konusu anketin yapılmasında herhangi bir sakınca olmayacağı kanaatine varılmış olup, konu ile ilgili makam onayı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi, uygulamanın okullarımızdaki durum hakkında bilgi sahibi olmak ve veri tabanı oluşturmak açısından anket sonucunun müdürlüğümüze bildirilmesini rica ederim.

  
Ali TURKUT  
Müdür a.  
İl Milli Eğitim Şube Müdürü

Hükümet Konağı Kat: 3, 60100 TOKAT  
Tel:0 (356) 214 10 17-170 Faks:0 (356) 214 11 86  
e-mail: [tokatmem@meb.gov.tr](mailto:tokatmem@meb.gov.tr) İnt: <http://tokat.meb.gov.tr>

Bilgi İçin : Abdullah COŞKUN Şef  
[hizmetici60@meb.gov.tr](mailto:hizmetici60@meb.gov.tr)

## ÖZGEÇMİŞ

Giresun'un Şebinkarahisar İlçesinde 1981 yılında dünyaya geldim. İlk ve orta öğrenimimi aynı ilçede tamamladım. Gaziosmanpaşa Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümünden 2006 yılında mezun oldum. Aynı yıl aynı üniversitede yüksek lisans eğitimine başladım. 2007-2010 yılları arasında T. Halkbankası A.Ş.'nde çalıştım. 2010 yılında bu kurumdan ayrılarak Gaziosmanpaşa Üniversitesi Pazar Meslek Yüksekokulu'nda öğretim görevlisi olarak göreve başladım. Halen öğretim görevlisi olarak çalışmaktayım. Evli ve iki çocuk annesiyim.