



**T.C.**  
**Hitit Üniversitesi**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü**  
**İşletme Anabilim Dalı**

**X VE Y KUŞAĞI MENSUBU ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ ETİK  
ALGILARININ KARŞILAŞTIRILMASINA İLİŞKİN BİR ALAN  
ARAŞTIRMASI**

**Ahmet Melik ÇİNKİLİÇ**

*Yüksek Lisans Tezi*

**Çorum 2018**



**X VE Y KUŞAĞI MENSUBU ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ ETİK  
ALGILARININ KARŞILAŞTIRILMASINA İLİŞKİN BİR ALAN  
ARAŞTIRMASI**

Ahmet Melik ÇİNKİLİÇ

Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı  
Yrd.Doç.Dr. Gökben BAYRAMOĞLU

Çorum 2018

## KABUL VE ONAY

Ahmet Melik ÇINKILIÇ tarafından hazırlanan “X ve Y Kuşağı Öğretmenlerinin Mesleki Etik Algılarının Karşılaştırılmasına İlişkin Alan Araştırması” başlıklı bu çalışma, 07/03/2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak yüksek lisans/ doktora/ sanatta yeterlilik tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza



(Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR) (Başkan)

İmza



(Yrd. Doç. Gökben BAYRAMOĞLU) (Danışman)

İmza



(Doç. Dr. Aysun ÇETİN)

İmza

(Unvan, Adı ve Soyadı)

İmza

(Unvan, Adı ve Soyadı)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

İmza  
Prof. Dr. Mehmet EVKURAN  
Enstitü Müdürü

**T.C**  
**HİTİT ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. ( 07 /03 / 2018)

**Ahmet Melik ÇİNKILIÇ**

## ÖZET

ÇİNKİLİÇ, Ahmet Melik. X ve Y Kuşığı Mensubu Öğretmenlerin Mesleki Etik Algılarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans, Çorum, 2018.

Etik kuralları; belli yasa, kural, ilke ya da yöntemlere ulaşılması için bir araç olarak kullanılmaktadır. Değişik bir açıdan bakıldığında bireysel çıkarları için hareket eden kişiye karşı ortak çıkarları koruduğu bilinmektedir. Bu amaçla yerel, ulusal hatta evrensel boyutta karşılaşılabilecek olan hukuksuzluk ve zorbalığa karşı çeşitli etik kategorilerin oluşturulduğu bilinmektedir. Uygulamaya konan; meslek etiği, çevre etiği, global etik, mesleki davranış ilkeleri gibi kategorilerle birlikte, oluşacak olumsuzluklara bir set oluşturulmaya çalışılmaktadır.

Yapılan analizlerde kuşaklar arasında; sosyal, siyasal ve yetişme şartları bakımından çeşitli farklılıkların olduğu bilinmektedir. Bireylerin; cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve hizmet süreleri belirlenerek davranış, çalışma şekilleri ve buldukları ortamdaki beklentilerine göre mesleki etik algıları arasında farklılık olup olmadığı incelenmek istenmektedir.

**Anahtar Kavramlar:** Meslek Etiği, X Kuşığı, Y Kuşığı

## **ABSTRACT**

ÇİNKİLİÇ, Ahmet Melik. A Field Study On the Comparison of Professional Ethical Perceptions of Teachers Who are Members of X and Y Generation, Master of Science Thesis, Çorum, 2018.

Ethical rules are used as a means of reaching certain laws, rules, principles or methods. When viewed from a different point of view, it's known that they protect one's benefits against the person acting for individual interest. To this end, it is known that various categories of ethics have been created against the lawlessness and tyranny that will be encountered in the local national and even universal dimension. They're trying to establish a set of disadvantages to be formed with the categories such as occupational ethics, environmental ethics, global ethics, Professional conduct principles applied.

In the analyzes made, it is known that there are various differences among the generations in terms of social, political and growing conditions. It is aimed to examine whether gender age, education status and duration of services are determined and whether there is any difference between Professional ethical considerations according to the environment they are in.

**Key Words:** Occupational Ethics, Generation X, Generation Y

## İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	i
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
TABLolar.....	viii
KISALTMALAR ve SİMGELER DİZİNİ.....	ix
ÖNSÖZ .....	x
BİRİNCİ BÖLÜM .....	1
ETİK .....	1
1. ETİK KAVRAMI .....	1
1.1 Etik Teorileri .....	3
1.1.1 Teleolojik Teoriler.....	3
1.1.1.1 Egoizm Teorileri.....	3
1.1.1.2 Erdem Ahlakı.....	3
1.1.1.3 Faydacılık Teorisi (Utilitarizm).....	3
1.1.2 Deontolojik Teoriler .....	4
1.1.2.1 Kant Ahlakı .....	4
1.1.2.2 Haklar Teorisi.....	4
1.1.2.3 Relativist (Görecelilik) Teoriler .....	5
1.1.2.4 Adalet Teorisi .....	5
1.2 Başlıca Etik İlkeler.....	6
1.2.1 Adalet .....	6
1.2.2 Eşitlik.....	6
1.2.3 Dürüstlük ve Doğruluk .....	7
1.2.4 Tarafsızlık.....	7
1.2.5 Sorumluluk .....	8
1.2.6 İnsan Hakları .....	8
1.2.7 Hümanizm .....	8
1.2.8 Bağlılık .....	8
1.2.9 Demokrasi.....	9
1.2.10 Olumlu İnsan İlişkileri.....	9
1.2.11 Hizmet Standartlarının Yükseltilmesi .....	9



1.2.12	Hukukun Üstünlüğü .....	10
1.2.13	Sevgi.....	10
1.2.14	Şeffaflık.....	10
1.2.15	Yasa Dışı Emirlere Karşı Direnme .....	10
1.2.16	Emeğin Hakkının Verilmesi.....	11
1.2.17	Hak ve Özgürlük .....	11
1.2.18	Tutumluluk.....	11
1.2.19	Laiklik .....	11
1.2.20	Hoşgörü .....	12
1.4	Başlıca Etik Dışı Davranışlar .....	13
1.4.1	Ayrımcılık.....	13
1.4.2	Kayırmacılık .....	14
1.4.3	Rüşvet.....	15
1.4.4	Psikolojik Yıldırma (Mobbing) .....	15
1.4.5	İhmal.....	16
1.4.6	Sömürü .....	16
1.4.7	Bencillik .....	16
1.4.8	Yolsuzluk.....	17
1.4.9	Şiddet, Baskı, Saldırganlık .....	17
1.4.10	İş İlişkilerine Politika Karıştırma .....	17
1.4.11	Hakaret ve Küfür .....	18
1.4.12	Bedensel ve Cinsel Taciz.....	18
1.4.13	Görev ve Yetkinin Kötüye Kullanımı .....	18
1.4.14	Dedikodu .....	18
1.4.15	Zimmet .....	19
1.5	Etik Çeşitleri .....	19
1.5.1	Örgütsel Etik.....	19
1.5.2	Yönetmelik Etik .....	19
1.5.3	Mesleki Etik.....	20
1.5.3.1	Meslek Kavramı .....	21
1.6	Mesleki Etiğin Tarihsel Gelişimi .....	22
1.7	Eğitim Öğretim Mesleğinde Etik.....	24

1.8 Öğretmenlik Mesleğinde Etik.....	25
<b>İKİNCİ BÖLÜM.....</b>	<b>27</b>
<b>KUŞAKLAR.....</b>	<b>27</b>
<b>1. KUŞAK KAVRAMI.....</b>	<b>27</b>
1.1 Kuşak Kavramını Oluşturan Etmenler .....	28
1.1.2 Yaş.....	28
1.1.3 Fiziksel Yaş.....	29
1.1.4 Yaşam Seyri Teorisi (The Life Course Theory) .....	29
<b>2. KUŞAKLARIN SINIFLANDIRMASI .....</b>	<b>31</b>
2.1 Sessiz Kuşak.....	32
2.2 Baby Boomers Kuşağı.....	34
2.3 X Kuşağı.....	35
2.4 Y Kuşağı.....	37
2.5 Z Kuşağı.....	39
<b>3. X ve Y KUŞAĞI ARASINDAKİ FARKLILIKLAR.....</b>	<b>41</b>
<b>4. X ve Y KUŞAĞI MENSUBU ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ ETİK ALGILARININ KARŞILAŞTIRILMASI İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR .....</b>	<b>44</b>
4.1. X ve Y Kuşağına Mensup Bireylerin Mesleki Etik Algıları İle İlgili Türkiye’de Yapılan Çalışmalar .....	44
4.2. X ve Y Kuşağına Mensup Bireylerin Mesleki Etik Algıları İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar .....	45
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....</b>	<b>47</b>
<b>TOKAT İLİNDE GÖREV YAPAN X VE Y KUŞAĞI MENSUBU SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ ETİK ALGILARININ KARŞILAŞTIRILMASINA İLİŞKİN BİR ALAN ARAŞTIRMASI.....</b>	<b>47</b>
<b>1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....</b>	<b>47</b>
<b>2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE KISITLARI.....</b>	<b>47</b>
<b>3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....</b>	<b>48</b>
<b>4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ .....</b>	<b>49</b>
<b>5. ARAŞTIRMANIN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ.....</b>	<b>51</b>

5.1. Tanımlayıcı İstatistikler .....	51
5.2. Güvenilirlik Analizi .....	52
5.3. Geçerlilik Analizi .....	53
5.3.1. Faktör Analizi.....	54
5.4. Mesleki Etik Algılamalarının Bazı Değişkenlerle Fark Analizi .....	56
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>60</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>64</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>69</b>
Ek-1 Anket Formu.....	69

## TABLolar

TABLO 1: KUŞAKLARIN TEMEL FARKLILIKLARI.....	43
TABLO 2: TÜRKİYE’NİN 1965 İLE 1980 YILLARI VERİLERİ .....	48
TABLO 3: TÜRKİYE’NİN 1980 İLE 1994 YILLARI VERİLERİ.....	50
TABLO 4: X VE Y KUŞAĞI ÜYELERİNİN DAVRANIŞSAL ÖZELLİKLERİ.....	52
TABLO 5: LANCASTER & STILLMAN KUŞAK YAKLAŞIMI.....	52
TABLO 6: COOMER & DeBARD KUŞAK YAKLAŞIMI.....	53
TABLO 7: X VE Y KUŞAĞI ÜYELERİNİN KARAKTERİSTİK ÖZELLİKLERİ....	54
TABLO 8: ÖRNEKLERME AİT ÖZELLİKLERİN FREKANS VE YÜZDESEL DAĞILIMLARI.....	58
TABLO 9: ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEĞİN CRONBACH ALPHA KATSAYISI.....	60
TABLO 10: ETİK ALGI ÖLÇEĞİNİN GEÇERLİLİK ANALİZİ.....	60
TABLO 11: CİNSİYETE GÖRE ETİK ALGI T TESTİ SONUÇLARI.....	61
TABLO 12: YAŞ DURUMUNA GÖRE ETİK ALGI ANOVA TESTİ SONUÇLARI.....	61
TABLO 13: EĞİTİM DURUMUNA GÖRE ETİK ALGI T TESTİ SONUÇLARI.....	62
TABLO 14: KIDEM DURUMUNA GÖRE ETİK ALGI ANOVA TESTİ SONUÇLARI.....	62
TABLO 15: KIDEM DURUMUNA GÖRE ETİK ALGI TUKEY TESTİ SONUÇLARI.....	63
TABLO 16: KUŞAKLARA GÖRE ETİK ALGI T TESTİ SONUÇLARI.....	63

## **KISALTMALAR ve SİMGELER DİZİNİ**

TDK	: Türk Dil Kurumu
THK	: Türk Hava Kurumu
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
VD	: Ve Diğerleri

## ÖNSÖZ

Son zamanlarda bilim dünyasında sözlü ya da yazılı şekillerde anlatımı etkili olan kavramlardan birisi de kuşaklar ve kuşaklarda meydana gelen değişimlerdir. Her ne kadar günlük hayatta kuşaklar arasında büyük farklılıkların olduğu dile getirilse de yapılan araştırmalar durumun hiç de öyle olmadığını ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada, Tokat ilinde görev yapan X ve Y kuşağı mensubu sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algılarının karşılaştırılmasına ilişkin bir analiz yapılmıştır.

Çalışmanın hazırlanmasında katkı ve destekleri için T. Burak İMRE'ye ve İbrahim SOYLU'ya, Araştırma kapsamında uygulanan anket formuna katılımlarından dolayı Tokat İlinde görev yapan sınıf öğretmenlerine ve desteklerini her zaman hissettiğim babam Şahin ÇİNKİLİÇ, annem Müzeyyen ÇİNKİLİÇ ve ablam Şeyma Nur ARSLAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Saygılarımla,

Ahmet Melik ÇİNKİLİÇ

# BİRİNCİ BÖLÜM

## ETİK

### 1. ETİK KAVRAMI

İnsanoğlunun geçmişten günümüze kadar gelen sürede karşılaştığı tüm sıkıntı ve zorlukların bilim ve alanında meydana gelen değişim ve gelişimin neticesinde üstesinden gelinebilecek duruma geldiği bilinmektedir. Ancak bu gelişimi çıkar ve sömürü amacıyla kullanan özel mülkiyet anlayışı, insan yaşamını içerisinden çıkılamaz bir hale sokmaktadır. Zorbalık, kural tanımazlık, adaletsizlik baskısı altındaki insanın tüm bunlara tepki verme refleksi azalmaktadır. Bütün yönleriyle tepki vermesi zorlaşan insanın tüm yaşanan gelişmelere karşı izleyici durumuna düştüğü görülmektedir. Toplumda meydana gelen duyarsızlaşmanın neticesinde oluşan boşluk ahlak çağrısıyla giderilmeye çalışılmaktadır. Bu amaçla yerel, ulusal hatta evrensel boyutta karşılaşılabilecek olan hukuksuzluk ve zorbalığa karşı çeşitli etik kategoriler oluşturulmaktadır. Uygulamaya konan; meslek etiği, çevre etiği, global etik, mesleki davranış ilkeleri gibi kategorilerle birlikte, oluşacak olumsuzluklara bir set oluşturulmaya çalışılmaktadır. Oluşturulmuş olan bu etik kategorilerin ne oranda caydırıcı ve faydalı olacağı tam olarak kestirilemese de bu tarz çabaların ve düzen sağlayıcı çalışmaların olması takipçilerine bir moral aşılacaktır (TMMBO, 2004: 63).

Etik sözcüğü her geçen gün günlük hayatta daha fazla yer almaktadır. Batı dünyasında son onlu yıllarda çok değişik uğraş ve etkinlik alanlarında etik konusu derinlemesine araştırılmaya başlanmış ve bu alandaki tutum ve davranışlar etik değerler açısından ele alınmaya ve tartışılmaya çalışılmıştır. Bu hareketlilik ülkemizde de kendine yer bulmakta ve son yıllarda etik alanına yönelik çalışmalarda kayda değer bir hızlanma görülmektedir (Aydın, 2006: 13).

Günlük hayatta daha fazla yer tutmaya başlayan etik, bilimsel ve toplumsal ilişkilerde topluca benimsenmiş, olması gereken kurallar ve bu kurallara uymak suretiyle gerçekleşen davranışlar şeklinde tanımlanabilmektedir (Kırlıoğlu ve Akyel, 2003: 59).

Felsefi bir disiplin olan etik, insanların eylemlerini konu almaktadır. İnsanlar arasındaki ilişkileri etkileyen değerleri, ahlaki bakımdan iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış davranışların niteliğini ve dayanağını araştıran bir felsefe bilimidir (İşgüden ve Çabuk, 2006: 62).

Felsefe bilimi olarak adlandırılan etik ile ilgili çalışmaların tarihi, iki bin beş yüz yıl öncesine eski yunanlı filozof Aristo'ya kadar uzanmaktadır (Toraman ve Akcan, 2003: 60) Etik sözcüğü yunanca karakter anlamına gelen 'ethos' sözcüğünden türemiştir. Ethos'tan türetilen 'ethics' kavramında ideal ve soyut olana işaret ettiği, ahlak kurallarının ve değerlerinin incelenmesi sonucu ortaya çıktığı bilinmekte, bu bağlamda yaygın olarak bilinen ahlak kurallarından daha özel ve felsefi olduğu gözlemlenmektedir (Aydın, 2002: 5).

Etik kavramı; kişilerin kültürel birikimleri, mensubu oldukları ırk, din ve ekonomik refah seviyesi gibi faktörlerden etkilenebildiği için öznel olarak değerlendirilmektedir. İş hayatında da konusu geçen etik ilkelerin uygulanması, bu faktörlerden önemli ölçüde etkilendiğinin göstergesidir. Etik kuralların var olması, bu kuralların herkes tarafından bilinmesi ve değer verilmesi, mevcut etik kurallarının her kesim tarafından uygulanacağı anlamına gelmemektedir. Etik kuralların uygulanması noktasında sosyal etkenlerin dışında psikolojik ve ekonomik etkenler de ağır basmaktadır. Bu durum sonucunda ise ilkenin ihlali söz konusu olmaktadır (Kurnaz ve Gümüş, 2010: 158).

Etik kurallar düzen arayışının bir parçasıdır. Kurallar; insanları, karşılıklı ilişkilerinde birbirlerine karşı korumayı amaçlamaktadır. Diğer taraftan bakıldığında kendi çıkarları doğrultusunda hareket eden bireye karşı toplumu korumaktadır. Kurallara uymamak kişilere kısa vadede büyük yararlar sağlayabilir fakat uzun vadede daha önce sağlamış olduğu büyük yararların ortadan kalkmasına ve üstesinden gelinmesi zor olan olumsuzluklarla sonuçlanmasına neden olabilecektir (İşgüden ve Çabuk, 2006: 63).



## **1.1 Etik Teorileri**

Neyin iyi neyin doğru olduğuna ilişkin ortaya atılan farklı görüşler, farklı etik teorilerin çıkmasına ortam hazırlamıştır. Genele bakıldığında etik teoriler; teleolojik ve deontolojik teoriler şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Özgener, 2004: 33).

### **1.1.1 Teleolojik Teoriler**

Teleolojik teoriye baktığımızda; saptamanın meydana gelecek sonuçlar üzerinden yapıldığı görülmektedir. Teleolojik teoriler üç başlıkta incelenmektedir. Bunlar egoizm teorileri, erdem ahlakı son olarak ise faydacılık teorisidir (Özgener, 2004: 33).

#### **1.1.1.1 Egoizm Teorileri**

Egoizm sözcüğüne bakıldığında kendi çıkarlarını düşünen ve başkalarını dikkate almayan anlamında kullanılmaktadır. Egoizm teorisinde; insanlar davranışlarını “ben sevgisi” ile belirlemektedir. Bu teoride amaç hazzı ulaşmak bunun yanında acıdan kurtulmaktır (Ural, 2003: 8).

#### **1.1.1.2 Erdem Ahlakı**

Belirli bir amacın meydana gelmesinde kişinin yeterlilik durumuna göre yükümlülükte bulunabileceği; doğruluk, yardımseverlik, bilgelik, alçakgönüllülük vb. kavramların ortak adı olarak belirtilmektedir. Ulaşılmak istenen amacın, bireyin gerçekleştirmiş olduğu eylemlerin sonucunda *mutluluk duymak/sağlamak* olduğu ileri sürülmektedir. Bu sebeple erdem ahlakı, mutluluk ahlakı olarak da anılmaktadır (Özgener, 2004: 35).

#### **1.1.1.3 Faydacılık Teorisi (Utilitarizm)**

Bütün insanî faaliyetlerin asıl noktasına faydayı yerleştiren ve bireyi eylemde bulunmaya iten temel dürtünün fayda olduğunu ortaya koyan bir yaklaşımdır. Faydacılık esaslarına göre; bir davranış en çok sayıda birey için en çok faydayı oluşturuyorsa başka bir anlamda en az sayıda birey için en az sayıda zarara neden oluyorsa ahlakidir (Özgener, 2004: 39).

Faydacılık teorisinde, modern faydacılık iki gruba ayrılır. Birincisi eylem faydacıları, ikincisi ise kural faydacıları şeklindedir. **Eylem faydacılığına** bakıldığında; herkes tarafından kabul görülmüş kötüye göre, iyinin her zaman ortaya çıkarılmasını sağlayacak şekilde kişinin harekete geçmesi gerektiğini destekleyen ahlak doktrini şeklinde tanımlanmaktadır. **Kural faydacılığına** bakıldığında; herhangi bir davranış ve kuralın kabullenilmesi sonucu toplumun tamamına, zararından çok yararının dokunulduğu anlaşılıyorsa o davranış ve kuralın ahlaki olduğunu destekleyen faydacılık biçimidir (Özgener, 2004: 40).

### **1.1.2 Deontolojik Teoriler**

Etik teorilerin ikincisi olan deontolojik teorilere bakıldığında kişilerin haklarını ve davranışın altında yatan asıl niyetleri esas alan ahlak felsefesidir. Bu bölümde ilke, yükümlülük, yasa ve kurallar anahtar kavramlardır. Ödeve dayandığı bilinen deontolojik teoriler dört başlığa ayrılır. Bunlar; Kant ahlakı, haklar teorisi, relativist teoriler ve adalet teorisidir (Özgener, 2004: 42).

#### **1.1.2.1 Kant Ahlakı**

Kant'ın ahlak anlayışına bakıldığında etik kurallar çerçevesinde genele hitap eden bilgilerin var olduğundan bahsetmiştir. Daha genel olarak söylenecek olursa bir ahlak kanununun varlığını vurgulamıştır. Vurgulanan bu kanun neyin iyi neyin kötü olduğunu ifade etmektedir (Öztürk, 2006).

Kant, ahlak kanununun kaynağının insan olduğunu belirtmiştir. Kant'a göre insan; tutkuların, eğilimlerinin, arzularının sahibi olduğunda doğal insan değil, akıllı insan olur. Çünkü insanı insan yapan, mevcut diğer varlıklardan ayıran gerçek insani özelliği saf aklıdır. Akıl da insanda vicdan olarak kendini gösterir. Ahlakın özünün, herkes için aynı olması yani değişmeyen bir şey olması gerekmektedir (Kızıltoprak, 2006).

#### **1.1.2.2 Haklar Teorisi**

Haklar teorisine bakıldığında birleşmiş milletler insan haklarında yer alan temel prensipler ön plana çıkmaktadır. Yönetimsel ve davranışsal kararlarda önemli olan hakları; yaşam ve güvenlik, doğruluk, gizlilik, vicdan özgürlüğü, konuşma özgürlüğü ve özel

mülkiyet olarak sıralamak olanaklıdır. Haklar teorisinin amacına ulaşmasında izlenmesi gereken noktada; tüm bireylerin eşit olmasından dolayı insanların birbirlerine karşı saygı duymaları gerekmekte, serbest ve değerce birbirine eşit şekilde dikkate alınması gerektiği gözlemlenmektedir. Temel haklar, devir olunmayan evrensel ve eşit haklardır. Haklar teorisi bu noktada karar vericilerin, bireylerin haklarına saygı gösterilmesinin gerekliliği çerçevesinde izleyicilere yol göstermektedir. Haklar teorisi ve faydacılık teorisi karşılaştırıldığında, bu iki ilke arasında önemli farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Haklar teorisinin ilkelerinin temel odak noktasında toplum olmak değil birey olmak yatmaktadır. Faydacılık teorisinin ilkelerine bakıldığında ise bireylerin çıkar ve kazançları önem arz etmektedir (Yenifelsefe, 2016).

### **1.1.2.3 Relativist (Görecelilik) Teoriler**

Relativist teorisinin bakış açısına göre ahlaki davranış; kişilerin ve toplulukların kazanımlarından ya da kültürel değerlerinden çıkarılan bir faktör olarak tanımlanmaktadır. Ahlak kavramının herkes tarafından aynı düşünce ve bütün insanlığın ortak görüşü şeklinde kesinlikle olamayacağı ifade edilmektedir. Hunger ve Wheelen, relativist teorileri dört temel gruba ayırmıştır (Özgener, 2004: 49, 50)

- **Saf Relativist:** Alınan ahlaki kararların bütünüyle kişisel olduğu, her bireyin olayları değerlendirmesine ve ahlaki önceliklerini esas alarak harekete geçmesine izin verilmesi görüşüne dayanır.
- **Rol Relativizm:** Kişinin sadece sosyal rolüyle bağlı olan bir takım yükümlülüklerin bilincinde olması gerektiğini ifade eder.
- **Sosyal Grup Relativizmi:** Verilen kararların herkes tarafından kabul görülmüş uygulamalara dayandığını ifade etmektedir.
- **Kültürel Relativizm:** Ahlak kavramının her hangi bir kültür, toplum ve topluluk ile etkileşim halinde olduğunu ileri süren bununla birlikte insanların farklı toplum, topluluk ve kültürleri anlamaya çalışmasını ve yargılamamasının gerektiğini ifade etmektedir.

### **1.1.2.4 Adalet Teorisi**

Adalet teorisi; adalet dağıtma, telafi etme (denge sağlama), ödül ya da ceza şeklinde üç ana bölüme ayrılmaktadır (Özgener, 2004: 48).

*Adalet dağıtma*, toplumun çıkarlarına katkı sağlayan insanların özendirilmesini sağlamak ve yapılan bu katkıların karşılığının eksiksiz bir şekilde gerçekleştirilmesiyle ilgilenmektedir. *Telafi etme adaleti*; ortaya çıkan zararı kişilerin nasıl telafi etmesi gerektiğini belirten ilkelere dir. *Ödül ve ceza adaleti ise* toplumsal istikrarı bozduğu gözlemlenen hareketlere ceza uygulamak ya da istikrara artışı olduğu gözlemlenen davranışların ödüllendirilmesi ile ilgilenmektedir.

## **1.2 Başlıca Etik İlkeler**

İş yönetiminde ve meslek kuruluşlarında kaçınılmaz olarak uyulması gereken etik ilkeler bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde açıklanmaktadır.

### **1.2.1 Adalet**

Yaşam boyu insan hayatının içerisine yer etmiş birçok kavram vardır. Bu kavramları kelimeler ya da cümleler ile açıklamak, genel kabul gören bir tanım haline getirmek oldukça güçleşmektedir. Bu zor kavramların başında adalet kavramı gelmektedir. İnsanlar yüzyıllar boyunca soyut bir kavram olarak kabul edilen adaletin peşinde koşmuşlardır. Bakıldığında insanların itibar ettiği bilge kimseler, liderler, din büyükleri hayatın içerisine yer etmiş olan bu kavram hakkında çok ilgili olmuşlar, birbirinden farklı aynı zamanda birbirlerinin tamamlayıcısı olan birçok cümle ile adalet kavramını tanımlamaya ve uygulamaya çalışmışlardır. Net bir ifade ile insan kendisini her zaman haklı olarak görmektedir. Her insanın kendi kazanımlarına zarar geldiğinde istenç dışı olarak karşı çıktığı bilinmektedir. Bu durumun sağlıklı bir düzen içerisinde işlemesi için ise hukuktan söz edilmesi gerekmektedir. Hukuk ise yönünü adalete çevirmiş sosyal bir yaşama düzenidir (Ulusoy, 2010).

Adalet; adaletli olmak, adil olmak, adaleti yerine getirmek, düzeltmek, doğrultmak, berabere kalmak, denkleştirmek, eşitlemek anlamlarına gelmektedir. (Eliacıık, 2011: 463).

### **1.2.2 Eşitlik**

Eşitlik kavramı; üzerinde çok yıllar düşünülmüş ve çeşitli şekillerde açıklanmaya çalışılmıştır. Ancak bu kavram soyut ve sürekli yürüyen bir içerik anlamına sahip olması nedeniyle günümüzde dahi anlamına nokta konulmamış ve

tartışılmaya devam edilmektedir. *Ahlak ve toplumsal anlamda düşünsel bir amaç olan eşitlik, insanoğlunun yaratılış gereği, konum bakımından ve değerinde aynı olması halidir.* İnsanların birbirleri üzerinden ayırım yapılmamasına özen gösterilmesi gerektiğini dile getirilen temel düşünce davranışdır (Koyuncu, 2004).

Eşitlik kavramı çeşitli şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Ahlaki anlamda eşitlik herkesin dil, din, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle kanun önünde eşit olması durumudur. Devlet, anayasada kadınların ve erkeklerin eşit olduğunu yasalarla belirlemiş ve bu eşitliğin sağlanması adına kanunlarla önlemlerini almıştır. *“Hiçbir kişiye aileye zümreye ya da sınıfa farklılık tanınmaz”* şeklinde de hüküm düzenlenmiş, yapılacak bütün işlemlerde insanların eşit bir tutum görmesi konusunda yaptırım getirilmiştir. Fakat birtakım engeller; gazi, hasta, yaşlı vb. kişiler için alınacak tedbirler mevcut ilkeye aykırı sayılmamaktadır (1982 Anayasası md. 9).

### **1.2.3 Dürüstlük ve Doğruluk**

Dürüstlük ve doğruluk, felsefe biliminin en önemli sorularından birisini oluşturmaktadır. Doğruluk ve dürüstlük kavramlarının bu derece önemli kavramlar olmasında, bireylerin kendi şahsına ait yaklaşımlarından başlamak üzere, iletişim halinde bulunduğu tüm insanlara, ticari hayatına, kamu görevlerine kadar hayatının bütün adımlarında aranan bir erdem olmasından dolayıdır. Kabul edilmesi için ortaya sürülen düşüncenin doğru olması, daha önceden bilgisine sahip olunan düşüncelerle tutarlı olmasını gerektirir. Oluşan bu doğruluk beraberinde dürüstlüğü getirmektedir (Kırel, 2000: 56).

### **1.2.4 Tarafsızlık**

Tarafsızlık kavramı, zihinlerde canlandırıldığı gibi tam anlamıyla hayat bulamamaktadır. İnsanların çeşitli zamanlar ki tepkisiz kalma halleri, doğrudan doğruya olmasa da belirli bir düşüncenin tarafını tuttıklarını göstermektedir. Tarafsızlık, insanların bazı zamanlarda tepkisiz kalma genel anlamıyla taraf tutmama, yansız kalma, belirli bir zaman ve mekânda belirlenmiş tutum ve düşünceler arasında tercih yapmama halidir (Wikipedia, 2016).

### **1.2.5 Sorumluluk**

Sorumluluk kavramının genel olarak mevcut bir görevin arzu edilen ölçü dahilinde yerine getirilmesini ifade etmektedir. Sorumluluğun iki önemli alt başlığı bulunmaktadır. Bunlardan ilki üstlere hesap verebilme anlamında olan sorumlu olma durumudur. Bu başlık kendiliğinden oluşan şartların ağırlığıdır. Diğeri ise sorumluluk alma başlığıdır. Bu durum mevcut şartları değerlendirip üstlenme hareketidir (Başaran, 2004: 105).

### **1.2.6 İnsan Hakları**

İnsan hakları, özgür bir ortam ve şartlarda düşünce ve duygularını açıkça beyan etmek, istediği mekânda ikamet etmek ve seyahat etmek gibi olağan zamanlarda fark edilmeden yararlanılan haklardır. Can ve mal güvenliği, din ve vicdan özgürlüğü, düşünce ve siyasi haklar birinci kuşak; çalışma hakkı, eşit ücret, insan haysiyetine yakışan sosyal devlet anlayışı hakları ise ikinci kuşak haklar olarak karşımıza çıkmaktadır (Aydın, 2001: 52).

### **1.2.7 Hümanizm**

Hümanizm, insanı bulmaya çalışan, bu dünyadaki durumunun ve yerinin ne olduğunu araştıran çalışmalar olarak belirtilebilir. Daha geniş anlamda bakılacak olursa çağdaş dönemde insanların hayata bakış açılarını ve tutumlarını anlamlandırmaya çalışan bir akım olduğu görülmektedir. Hümanizm, insanın donanımlı olmasını, başkalarından bağımsız düşünce ve eylemlerde bulunmasını, yenilikçi yönlerini ve yeteneklerinin etkin hale gelmesini sağlamaya yönelik çabalardır (Aydın, 2001: 52).

### **1.2.8 Bağlılık**

Kavramsal olarak bakıldığında bağlılık, bireylerin kendilerini bir kişiye ya da bir topluluğa bağlı olarak anlamlandırdıkları, koşulları her ne olursa olsun sürekli olarak beraber ve birlikte olmayı kabul ettikleri durumdur. Çalışılan kurumun amaç ve hedeflerinin benimsenmesi, o kurumun bir parçası olarak devam etmek istenmesi, değişim ne olursa olsun değişen koşullar neticesinde dahi mevcut yerini terk etmeden verilen amaç ve hedeflere yönelik çalışmaları ifade etmektedir (Koçel, 2014: 534).

### **1.2.9 Demokrasi**

Demokrasi kavramını açıklamak ve aynı anlamı ifade eden bir başka kelimenin varlığını söylemek pek olanaklı görülmemektedir. *Demokrasi, tüm bireylerin söz sahibi olduğu bir oluşumdur.* Üyesi bulunulan grup içerisinde yöneticilerin ve yönetilen kişilerin birbirleriyle olan davranışlarındaki yaklaşımların demokratik bir ortam içerisinde gerçekleşmesi gerekmektedir. Demokrasi kavramına bağlı olarak eşitlik ve dayanışma kavramlarının göz ardı edilmesiyle olması gerekenlerin görmezden gelindiği bilinmektedir. Birtakım kişilere yakın davranılırken birtakım kişilere soğuk davranılması, psikolojik tacizlerin yapılması, dışlanma, görmezden gelinme gibi şekillerde karşımıza çıkan davranışlar mevcut demokrasi ortamına ve aynı hedef için çalışan insanların motivasyonuna zarar veren davranışlar olarak belirtilmektedir (Koçel, 2014: 532).

### **1.2.10 Olumlu İnsan İlişkileri**

Olumlu insan ilişkileri, kişinin kendisini başka bir kişi ya da grupla özdeşleştirmesi, bireylerde veyahut gruplarda meydana gelen değişiklikleri tıpkı kendisinde ortaya çıkan değişiklikler olarak hissetmesi durumudur. Bu dayanışma ruhuna sahip olan ya da olmak için bir gayret sarf eden bireylerin, gerek normal yaşamlarında karşılaştıkları insan ilişkilerinde gerekse çalıştıkları kurumlarda grup üyeleriyle ilişkilerinde meydana gelecek pozitif yönlü görünümüdür (Koçel, 2014: 534).

### **1.2.11 Hizmet Standartlarının Yükseltilmesi**

Sınırların alt üst olduğu günümüz dünyasında rekabetin üst seviyeye çıktığı inkâr edilemez bir gerçektir. Bununla birlikte örgütlerin etkin ve verimli kullanılması yolunun, standartların yükseltilmesinden dolayısıyla yenilikçilik kavramından geçtiği görülmektedir (Çağlar, 2013: 356).

Örgütlerin dinç bir şekilde faaliyetlerini sürdürmesi fiziksel sağlığının yerinde olması sonucunda gerek çalışanların gerekse hizmetten faydalanmak isteyenlerin motivasyonunda etkili bir yükselme gözlemleneceği belirtilmektedir (Koçel, 2014: 535).

### **1.2.12 Hukukun Üstünlüğü**

Hukukun üstünlüğü; kanunların, toplumun sorunlarını çözümede en önemli materyal olması, hukuk kurallarının üzerinde herhangi bir egemenlik söz konusu olmaması, hukuktan faydalanmak durumunda kalanların çifte standart mağduru olmaması, suç işleyenlerin kısa bir zaman zarfı içerisinde kanunlara teslim edilerek çabuk bir şekilde cezalandırılması gibi durumların yalnızca hukukun üstünlüğü ilkesine bağlı kalınarak pratiğe dönüştürülmesinin olanaklı olduğu bilinmektedir. Bu kuralların adaletli bir şekilde gerçekleştirilmesi sonucunda huzur, güven ve mutluluk sağlanmış olur. Bunun yanında mevcut hukuk sisteminin kusursuz şekilde işlemesi olanaklı bir hale gelir (Aydın, 2001: 53).

### **1.2.13 Sevgi**

Sevginin; insanoğlunun yeni buluşlara imza atması, kendisini iyi hissetmesi ve başkalarıyla iyi ilişkiler geliştirmesi noktasında olumlu yönde etkisinin olduğu bilinmektedir. Sevginin; bakıldığında insanların sadece birbirlerine duymuş oldukları duygusal bağlardan ibaret olmadığını, iş görenlerin çalıştıkları kurumlarda yaptıkları işi sevmesi ona karşı ilgi duyması ve işlerini en iyi şekilde yerine getirmesi gerektiği anlamını da taşımaktadır (Aydın, 2001: 53).

### **1.2.14 Şeffaflık**

Şeffaflık, yürütülen işlemlerin gerçekleşmesi esnasında kanun dışı işlemlere bulaşılmamasını gerektirmektedir. Yapılan işlemler açıklık ve şeffaflıkla sürdürülebilmektedir. Kamu kurumlarında şeffaflık iki şekilde görülmektedir. Birincisi yapılan iş ve işlemlerin ilk etapta konuyla ilgili kişilere sunulması, ikinci etapta ise kamuoyuna sunulması şeklindedir. Bu aşamaların gerçekleştirilmesi sonucu yapılan işlemlere, toplum tarafından ve merak duyan kişiler tarafından rahatlıkla ulaşılabilmesi durumudur (Eliacıık, 2003: 525).

### **1.2.15 Yasa Dışı Emirlere Karşı Direnme**

Yasa dışı emirlere karşı direnme; çalışanlara yasa dışı emir verme kanunlarda yasaklandığı açıkça belirtilmesine rağmen yöneticilerin, zaman zaman astlarına karşı yerine getirmelerini istedikleri bir takım emirler vermektedirler. Bu kanunların üstlere



hatırlatılması noktasında çalışanların büyük bir özveri ve sağlam duruş takınarak üstlerine hatırlatması ve bir takım etik davranışların kararlılıkla sürdürülmesi gerekmektedir. Çalışanların üstlerine, kurumun etik değerlerini bir kez daha anımsatması, açık iletişimi desteklemesi ve tutarlı olması gerekmektedir (Aydın, 2001: 60).

#### **1.2.16 Emeğin Hakkının Verilmesi**

Emek kavramı, işi yapan kişinin çalıştığı ortamda gerçekleştirmiş olduğu işlerin oluşumunda beden ya da zihin olarak harcadığı enerji olarak tanımlanmaktadır. İş gerçekleştiren çalışanın emeğinin karşılığı çalıştığı kurum tarafından verilmektedir. Örgütün kazançları neticesinde çalışana karşı yapılan geri dönüt olarak açıklanmaktadır (Başaran, 1991: 105).

#### **1.2.17 Hak ve Özgürlük**

Genel olarak hak ve özgürlük kavramlarının bir arada kullanılması bu iki kavramın birbirleriyle sürekli karıştırılmasına sebep olmuştur. **Özgürlük kavramı;** insanların herhangi bir şeyi yapma istediği ya da yapmama istediğidir. Bunun yanında hiçbir güç, otorite ve egemenlik altında tutulmamayı ifade etmekte iken, hak kavramına özgürlükten daha geniş bakış açısıyla bakıldığında *serbest olmayı değil serbestliğin yanı sıra* mevcut düzenden, hukuktan bir takım istemlerde bulunmayı da olanaklı hale getirmektedir (Aydın, 2001: 59).

#### **1.2.18 Tutumluluk**

Tutumluluk, örgütün amaç ve hedeflerine hitap eden, mevcut insan gücünü ve maddi kaynaklarını elverişli şekilde kullanmasıyla gerçekleştirdiği tutumdur. Organizasyonlarda, belirlenmiş amaç ve hedeflerden en uygun düzeyde sonuç alınması için mevcut insan ve maddi kaynakların uygulamaya konulması durumudur (Aydın, 2001: 56).

#### **1.2.19 Laiklik**

Laiklik; siyasi, sosyal ve toplumsal anlamda devletin bireyle Tanrı arasındaki bürokrasiyi kaldırması demektir. Diğer taraftan laiklik siyasi, hukuksal ve toplumsal

alanda dinin bireysel alana iletilmesi ve dinin bireysel bir olgu olarak ortaya konması şeklinde ifade edilmektedir (Filiz vd., 2008: 11).

### **1.2.20 Hoşgörü**

Hoşgörü, kurallara ve etik davranışlara engel teşkil etmeyen davranış şekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Karşıdakinin algılarının tanınması noktasında duyarlı davranma ve belli bir sınır içerisinde kusurluluk hakkı tanınmasıdır. (Aydın, 2001: 54).

### **1.3. Etik İle Ahlak İlişkisi**

Dilimizde ahlak kavramı etik kavramıyla arasında hiçbir fark yokmuş gibi genelleştirilmekte, aynı anlamda kullanılmaktadır. Bireyler, toplumda ahlaklılık kavramını tanımlamaya çalışırken; terbiyeli, dürüst vb. gibi sıfatlar kullanmaktadır. Toplumda etik ahlak ayrımının daha çok entelektüel meclislerde yapıldığı gözlemlenmektedir. *Ahlak; çeşitli dönemlerde bireylerin tümü tarafından kendilerine mal edilmiş, karşılıklı ilişkilerini ve davranış içeriklerini düzenleyen toplumsal yasalarla desteklenen davranışlardır.* Etik kavramı ise; iyi, kötü, fayda, zarar gibi problemleri araştıran, hangi değerler ve ne uğrunda mücadele edilmesi gerektiğinin bilinmesi ve hangi davranışın iyi olduğunu, nelerin hayatımıza değer ve anlam kazandırdığı gibi soruları konu haline getiren araştırma dalıdır. Günümüzde neyin iyi neyin kötü ya da neyin yaşamımıza anlam kattığı noktasında ahlak değerlerinin, etik yardımıyla hayatın tam ortasında yer aldığı görülmektedir (TMMBO, 2004: 14, 15).

Felsefe olarak ahlak ve etik kavramları çoğu kez birlikte kullanılmasına rağmen iki ayrı eylem ve faaliyet alanını ifade etmektedir. Çok çeşitli anlamlarda kullanılan ahlak kavramına basit anlamda bakıldığında, toplumsal alanda insanlar arası ilişkilerde bireylerin uymaları beklenen ve istenen davranışlarıdır. Bu davranışlar birer değer olarak iyi ve güzel şeklinde nitelenen davranışlardır. Bu durumda ahlaktan söz ederken davranışlara ilişkin belirli bir yerde ve belirli bir zamanda geçerli olan değer yargıları sistemi anlaşılmaktadır. Bahsi geçen değer yargılarının zamana ve mekâna göre değişkenlik göstermesi ahlakın dinamik bir yapıda olduğunu göstermektedir. Öte yandan en eski felsefe disiplinlerinden olan etik, yapılması gerekeni söyleyen ya da davranışlara ilişkin normlar koyan bir faaliyet değil yapılması istenen eylemlere sorular soran, neyin değerli neyin değersiz olduğu, adaletin ne olduğu vb. gibi soruları sorma

faaliyetidir. Sonuç olarak etik; ahlak felsefesi yapma etkinliğidir. Öte yandan tarihsel olarak yaşanan bir olgu olan ahlaka yönelen felsefe disiplini olarak gelişmiştir (Tepe, 1998: 13).

#### **1.4 Başlıca Etik Dışı Davranışlar**

Etik dışı davranışlar, kurum içerisinde çatışma ve davranış bozukluklarını ifade eden kavramlardır. Bu etik dışı davranışlar şu şekilde açıklanmaktadır.

##### **1.4.1 Ayrımcılık**

Ayrımcılık kavramından hareketle, farklı toplumlara bakıldığında mevcut grupların içerisinde eşitsizliğin sürdüğü görülmektedir. Buna göre bazı grupların diğerlerine oranla daha baskın ve hâkim seviyede oldukları görülmektedir. Bu baskın ve hâkim gruplar diğerlerini yani zayıf grupları; töhmet altında bırakabilmekte, etiketlendirebilmekte ve damgalayabilmektedir (Çayır ve Ceyhan, 2012: 11).

Ülkelerin ayrımcılık hareketlerine bakıldığında, sayısı hiç de azımsanmayacak çoğunlukta olduğu görülmektedir. Ülkelerin ırkçılık ve ayrımcılık düşmanlığı üzerine sürekli olarak zorunlu bir çalışma yapılması için ceza kanunlarında bu olguların suç teşkil etmesi gerektiği belirtilmekte ve toplum üzerinde bu bilinç uyandırılmaktadır (Dönmez, 2012: 10).

Günümüzde belirli seviyede eğitim görmüş insanların hemen hemen hepsi ayrımcılık yapma konusunun pratiğe dönüşmesinin yanlış olduğu bilincindedirler. Ancak işin bu kısmı teoride bu şekilde gözlenirken fotoğrafın tamamına bakıldığında bu durumun aksinin olduğu bilinmektedir. Örneğin bir takım meslek gruplarında ya da iş yerlerinde kadınların çalıştırılması arzu edilmemektedir. Bu ortam oluşmuş olsa bile işten çıkarma konusu gündeme geldiğinde kadınların bu duruma maruz kaldığı bilinmektedir. Çalışma hayatında kadınlara tahammül edilememesinden kaynaklı olarak iş yerlerinde meydana gelen kargaşaların temel sebebinin kadınlar olduğu düşünülmektedir. Bu gibi benzer sorunların sabıkalı insanlar için de geçerli olduğu bilinmektedir (Dönmez, 2012: 11).

Kuramsal olarak bir tanım yapılacak olursa ayrımcılık; insanlara karşı önyargı ya da düşmanca duygular nedeniyle farklı davranma olarak değerlendirilmektedir (Dönmez, 2012: 12).

#### 1.4.2 Kayırmacılık

Kayırmacılık, adam kayırmacılığı tabirinin yanında nepotizm ve kronizm kavramlarının da kullanıldığı bilinmektedir. **Kayırmacılık**; bir kişinin kabiliyet, beceri, başarı ve eğitim düzeyi gibi faktörler dikkate alınmadan bürokrat ve politikacı ile olan yakın dostluk ve akrabalık ilişkilerinin esas alınması suretiyle kamu da görevli olarak iş başına getirilme işlemidir. Bu atama işlemleri, gerçekleşme biçimlerine göre değişik şekillerde adlandırılmaktadır. Yapılan atama akrabalık ilişkisine dayalı ise nepotizm, diğer bir şekilde yani yakın dostluk ve arkadaşlık ilişkilerine dayalı olarak gerçekleşmesi ise kronizm şeklinde belirtilmektedir. Nepotizm ve kronizm kavramlarının; adam kayırmacılık, iltimas, torpilcilik gibi kavramlar şeklinde halk dilinde bütünleşmiş olduğu bilinmektedir (Pektaş, 1997: 90, 91).

Eğitim ve kültür hizmetlerinin faaliyetlerinin yürütülmesi kapsamında kayırmacılığın bir başka boyutu yandaşlık, partizanlık ve patronaj şekillerinde de adlandırılan siyasal kayırmacılık boyutudur. Bu boyutta mevcut siyasal partilerin iktidara geldiklerinde, kendirlerini iktidara taşıyan seçmenlerine değişik şekillerde ayrıcalıklı işlemlere tabi tutularak bu seçmen kitlesinin haksız kazanç ve çıkar sağlamalarına siyasal kayırmacılık adı verilmektedir. Bu şekilde hareket edilmesinde etkili olan düşünce, seçim dönemlerinde siyasi parti yandaşlarının ettikleri yardımlar nedeniyle ödüllendirilme düşüncesidir (Pektaş, 1997: 90, 91).

Herhangi bir siyasal parti adayının seçimleri yeniden kazanabilmesi için daha önceden kendisine destek veren seçmen kitlenin toplandığı bölgeye diğer bölgelere oranla daha fazla hizmet sunma olayı olarak karşımıza çıkan bir başka yozlaşma durumu hizmet kayırmacılığıdır (Pektaş, 1997: 90, 91).

Adam kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık ve hizmet kayırmacılığı; gönül yapma yozlaşmasının değişik bir diğer uygulamasıdır. Asıl adı suvasion olan bu yozlaşma türünün uygulanması, iktidarda bulunan parti tarafından seçim öncesinde kendisine

yardımcı olan bazı partizan grupların seçimlerden sonra devletin olanaklarından diğer halka oranla daha fazla yararlandırılması olarak açıklanmaktadır (Pektaş, 1997: 90, 91).

### **1.4.3 Rüşvet**

Yolsuzlukların en yaygın şekillerinden biri olan rüşvet, en eski örgütlü toplumlardan günümüz kurumsallaşmış örgütlerinin ve devletlerin hala maruz kaldığı sosyal bir problemdir (Özsemerci, 2002: 23).

Konuşma dilimizde “rüşvet” kavramı hem memurun sağladığı menfaati, hem de rüşvet alma ya da verme eylemlerini içine alan “rüşvet suçu” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımdan hareketle özellikle devlet kuruluşlarının adına karar verme ve geçerli işlem yapma yetkisini elinde bulunduran kişilerin görevini çıkar amacıyla kullanması durumu ayrıca vatandaşlar tarafından yapılan işlemlerin daha hızlı bir şekilde gerçekleşmesinin sağlanması adına yetkiliye hediye alma bunun yanında para verme biçiminde yapılan yolsuzluk davranışdır (THK, 1944: 288).

Rüşvet suçunun artıp ya da azalma eğiliminde olmasının nedenleri; cezaların ağırlığı, kaybedeceği maaş, yakalanma olasılığı, emeklilik hakları ve bu yolsuzluğu yaparken yakalanması durumunda ortaya çıkacak olan psikolojik maliyetlerin ağırlığı şeklinde sıralanmaktadır.

### **1.4.4 Psikolojik Yıldırma (Mobbing)**

Kavramsal olarak bakıldığında mobbing; İngilizce kökten gelip, aşırı şiddetle ilişkili ve yasaya uygun olmayan kabalık anlamındadır. Türk Dil Kurumu, mobbing kelimesinin karşılığı olarak “bezdirme/bezdiri” kelimesini benzer kelime olarak ifade etmiş ve çalışma alanlarında, topluluklarda okullarda vb. alanlarda belirli bir kişiyi hedef alarak çalışmalarının aksamasına neden olarak gözden düşürme, dışlama, yıldırma olarak tanımlamıştır. Organizasyonlarda başarı sağlamanın en önemli unsurlarından birinin ekip içerisindeki uyuma bağlı olduğu bilinmektedir. Ancak bu durumun gerçekleşmesi her zaman olanaklı görülmemektedir. Belirli olmayan zamanlarda istenmeyen olaylar ve saldırgan davranışlarla karşılaşmaktadır. Bu açıklamalardan yola çıkıldığında mobbing kavramı şu şekilde belirtilmektedir; mevcut gücü elinde bulunduran kişi ya da grupların diğer grup üyelerine psikolojik anlamda uzun süren

dizgesel baskı uygulaması ve kişilerin itibarlarının düşürülmesine yönelik ortamlar oluşturularak hedef kişinin organizasyondan dışlanması ve ayrılmasını sağlamaktır. Bu saldırılar yatay pozisyonlarda olacağı gibi ast ve üst pozisyonlarında da yaşandığı bilinmektedir (Gökçe, 2008: 2).

#### **1.4.5 İhmal**

İhmal kavramı, en kısa anlamda görevin istenen şekilde yerine getirilmemesi durumudur. İş yapmayı üstlenen çalışanlar kendilerine verilmekte olan görev ve sorumlulukları faaliyete geçirmekle yükümlüdürler. Bu görev ve sorumluluklar yerine getirilmediği durumlarda ihmal söz konusu olmaktadır. İhmal Türk Ceza Kanununun 230. maddesinde tanımlanmıştır. Bu anlamda **ihmal**; üst kademe ve kademe emrinde hizmet veren görevlilerin, yerine getirilmesinde hiçbir sebep mazeret göstermeksizin; görevin yavaşlatılması, yapılmaması ve de iptal edilmesi durumudur (Aydın, 2001: 63).

#### **1.4.6 Sömürü**

Sömürü, bireylerin ve hizmet araçlarının, mevcut organizasyonda ortak amaç ve hedeflerin başarısından ziyade menfaat sağlayamaya yönelik olarak adaletsiz ve kanunsuz bir şekilde kullanılmasıdır. Bu uygun olmayan davranışın üst kademe personelin ve diğer çalışanların hayat felsefelerine karışmaması için çeşitli çalışmalarla desteklenmektedir. (Aydın, 2001: 63).

#### **1.4.7 Bencillik**

Bütün sistemleri incelediğimizde her sistem kendi varoluşunun en uzun zaman dilimi çerçevesinde devam etmesini istemektedir. Bununla birlikte büyük bir yapı kurgulama gereksinimini taşımaktadır. Bu anlamda bütün sistemlerin ben merkezli olduğu bilinmektedir. Bencillik, sistemin kendisinden başka sistemlerin çıkarlarını gözetmemesi anlamında kullanılmaktadır. Hayatın her safhasında karşılaştığımız bencillik kavramı kendi merkezlidir. Çoğu zaman insanlar kendi kazanımlarını düşünerek hareket etmekte ve bu anlamda çıkar kazanma davranışında bulunmaktadır (Tinas, 2013: 19).

#### **1.4.8 Yolsuzluk**

Yolsuzluk kavramı; bir kesimin kazançlarının karşılığında, kamuda görevlilerin elinde bulundurdukları yetkileri, kanunun ön görmediği şekillerde kullanılması durumudur. Belirli bir çevreye sağlanan kazanımlar başka bir ifadeyle; hırsızlık, rüşvet gibi maddi çıkarlar söz konusu olabilmektedir. Bunun yanında yolsuzluk kavramı yalnızca maddi getiri elde etmek için gerçekleştirilen bir fiil olmamakla birlikte maddi olmayan değerlere de hizmet etmektedir. Siyasi kazanç, iş ortamında kayırılma, sıranın öne alınması, zamanında ya da zamanında yapılmayan işler gibi davranışlar şeklinde ifade edilmektedir (Aydın, 2001: 64).

#### **1.4.9 Şiddet, Baskı, Saldırganlık**

Şiddet, baskı, saldırganlık birbirlerinin türevleri şeklinde ifade edilmektedir. Haddinden fazla duygu durumunu; yoğunluk, sertlik, kabalık, kontrolsüz beden gücüne başvurma, yakıp yok etme eylemlerini tercih etme, kızgınlık ve öfke durumu gibi birbirlerini tetikleyen kelime gruplarının insanlar üzerindeki yıkıcı etkisi olarak açıklanmaktadır. Temelde bu düşüncelerin doğrultusunda hareket eden birey bulunduğu ortamın havasını negatif yönde değiştiren bir ruha bürünür ve neticesinde öfke ortamı, çalışma ya da yaşama çevresi oluşturmaktadır (Köknel, 1996: 20).

#### **1.4.10 İş İlişkilerine Politika Karıştırma**

Yansız davranılması bunun yanında siyasi yöneticilere objektif bilgi verilmesi yöneticilerin tamamının uygulaması gereken bir davranıştır. Gerçeğe bakıldığında yöneticiler, görev yaptığı kurum içerisinde sahip oldukları kimlik neticesinde siyasi bir görünüm kazanması karşılaşılabilen bir gerçektir. Bunun yanı sıra alt kademe çalışanların, yöneticiden daha çok yöneticinin takındığı siyasi kimliğe göre davranıp bunu araç olarak kullanmaya çalıştıkları bilinmektedir. Böyle bir durumun oluşması sonucunda kurum düzeni ile siyaset birlikte anılır duruma gelir ve sonucunda kurumsal yeterliliğin, siyasi ilişki karşısında alta düşmesine olanak verilmiş olur (Aydın, 2001: 66).

#### **1.4.11 Hakaret ve Küfür**

Hakaret ve küfür, başka insanları hedef alarak onların kişiliklerini, yaşayış şekillerini, görüş ve düşüncelerini bir takım beylik sözcüklerle zedeleyerek kendi kişiliklerini, yaşayış şekillerini, görüş ve düşüncelerini yücelttiklerini zanneden hakaret, taciz ve şiddet içeren sözlü davranış biçimi şeklinde açıklanmaktadır (Köknel, 1996: 142).

#### **1.4.12 Bedensel ve Cinsel Taciz**

Şiddetin ve aşırılığın bir ürünü olan bedensel taciz, fiziksel anlamda uygulanan tokat atmak, herhangi bir şeyle vurmak, saçını çekmek, bedeninin çeşitli yerlerine zarar vermek gibi kaba kuvvet davranışlarının insanlara uygulanarak onların sindirilmesi ya da yaptırımında bulunulmasıdır. Tıpkı bedensel tacizde olduğu gibi cinselliğin; gözdağı verme, sindirme, kontrol etme aracı şeklinde kullanılması durumudur. Çocuklara, gençlere kadınlara ve mahremiyet hakkı gerekçesiyle kendisini koruyan insanlara karşı; söz, el ya da fiziksel temas ile harekete dökülen ırza geçme eylemi olarak açıklanmaktadır (Köknel, 1996: 203).

#### **1.4.13 Görev ve Yetkinin Kötüye Kullanımı**

Görev ve yetkinin kötüye kullanımı, ilgili mevzuat ve yasa ile belirlenen bir görevin kötüye kullanılmasının failinin, o görevi yerine getirmekle sorumlu memur olduğu bilinmektedir. Tanımlanan görev ve yetkinin veriliş amacından başka bir amaç için kullanılması şeklinde açıklanmaktadır. Yetki sahibinin kendisi, akraba çevresi ve çevresi adına çıkar sağlaması ya da zarar vermesi durumları, görev ve yetkinin kötüye kullanımı olarak bilinmektedir (Başaran, 1989, 104).

#### **1.4.14 Dedikodu**

Dedikodu kavramı genel anlamda gerçeklik bakımından doğrulanmaya muhtaç olan ve genellikle insanları yaftalamak, onları kınamak, karalamak ve suçlamak amacıyla gerçekleştirilen konuşmalar şeklinde ifade edilmektedir (Köknel, 1996: 144).



#### **1.4.15 Zimmet**

Zimmet, hizmetini sürdürdüğü kurumun içerisinde şahsına ait olmayan, doğrudan söylenecek olursa devlete ait olan tüm maddi kaynakların, bireysel maksadı doğrultusunda kullanılması şeklinde açıklanmaktadır. Kaynaklar incelendiğinde zimmet suçunun rüşvet ile karıştırıldığı görülmektedir. Aralarında çok ince bir fark olan bu iki kavramda zimmet tek taraflı menfaat ilişkisine dayanırken, rüşvetin karşılıklı alış veriş sonucunda gerçekleştiği bilinmektedir (Aydın, 2001: 68).

#### **1.5 Etik Çeşitleri**

Etik çeşitlerine bakıldığında, örgütsel etik, yönetsel etik ve mesleki etik şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

##### **1.5.1 Örgütsel Etik**

Örgüt kavramı, değişik bilim dallarının ilgi alanlarına girmiş ve bu bilim dallarının bakış açılarına göre yeni anlamlar kazanmış bunun yanında birçok farklı tanımlanmış bir kavramdır.

Bir düzeni veyahut bir hedefi sağlama noktasında insanların aynı amaç ve hedefler doğrultusunda hareketine denilmektedir (Koçel, 2014: 209). Bunun yanında, Yasal sınırlamalar içerisinde örgütte çalışanların aynı şekil davranmasını sağlayan, örgütün yerine getirmek için çalıştığı hizmetleri gerçekleştirirken görevi olarak kabul edip sorumlulukları yerine getirdiğini gösteren ilkeler dizisi biçiminde tanımlanmaktadır (Uzunçarşılı vd., 2000: 35).

Örgütsel etik, örgütün içerisinde ya da dışarısında meydana gelen çözümlenmesinde bir takım kurallar gerektiren ‘örgüt kültürü’ şeklindedir. Çalışan kesimin birbirleriyle tutarlı davranışlar sergilemesini sağlayan, örgüt içi ve dışındaki iletişimin hangi kurallara dayanacağını gösteren yazılı ya da yazılı olmayan kaynaklar şeklinde belirtilmektedir (Uzunçarşılı vd., 2000: 43).

##### **1.5.2 Yönetsel Etik**

Yönetsel kararlar alınırken tutarlı ve tarafsız bir şekilde davranmayı gerektiren, tüm bireyler için en iyi olacak şekilde eylemlerin seçilmesi noktasında evrensel

değerleri ilke edinen yol gösterici kurallar bütünü şeklinde açıklanmaktadır (Uzunçarşılı vd., 2000: 35).

Yönetim kavramına bakıldığında, eylemleri örgütleyici hale getirmek ve mevcut eylemlerin yürütülmesini sağlamak amacıyla kullanılmaktadır. Yönetim kavramının temel amacına bakıldığında asıl görevinin insanları ortak amaç ve değerler çemberinde birleştirerek elde edilen sonuçların yükseltilmesini ve yeterli hale getirilmesini sağlama olarak bilinmektedir (Özden, 2002: 81).

İşletmeler, uzun dönemde mevcut kaynaklarını artırmak adına, müşterilerin işletme bağlılığını oluşturabilmek için etik ilkeleri araç olarak kullanmak yerine etik ilkeleri amaç olarak görmelerinin daha faydalı olduğu bilinmektedir. *Etik ilkeler uygulanmaya çalışılırken yönetsel etik kavramının etkili olduğu da unutulmamalıdır.* İşletmelerin çalışanları ile olan ilişkilerinde etik davranış kurallarına aykırı davranışları, uzun dönem hedeflerinin önünde büyük bir engel teşkil edeceği bilinmektedir. Yönetsel etik, çalışanların iş zevkinin ve iş bağlılığının artmasında büyük fayda sağladığını söylerken; işletmelerin müşterilerinin, tedarikçilerinin, hissedarlarının, devletin ve doğal çevre ilişkilerini de olumlu yönde etkilediğinden bahsedilmektedir (Sayiner, 2016: 22).

### **1.5.3 Mesleki Etik**

Literatüre bakıldığında mesleki etik kavramı hakkında birçok ve farklı bilgilere ulaşmak olanaklıdır. Bu açıdan bakıldığında;

Belirli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup, koruduğu; meslek üyelerine emreden, onları belli bir şekilde davranmaya zorlayan; kişisel eğilimlerini sınırlandıran; yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan; meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkeler olarak açıklanmaktadır (Aydın, 2012: 99).

Mesleki etik, mesleklerde varlığını devam ettiren doğru ve yanlış olan davranışları ele almaktadır. İlişkilerin tamamında dürüstlük, haktan yana olma, insanlara saygı noktasında kusur etmeme gibi davranışları bünyesinde barındırmaktadır (Aydın, 2006: 23).

Sınırların kalktığı dünyada birikimlerin, malların ve hizmetlerin dolaşımı sonucu kazanılan kârların rekabet ortamına daha fazla güç kazandırdığı görülmektedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde insanların gelirlerindeki adaletsiz dağılım, vergi vermeden ekonomik faaliyetlerde bulunma, kuruluşların israf içerisinde olması, adam kayırma, rüşvet insanların sürekli başvurdukları düzenli bir sistem oluşmaktadır. Bu sistemin oluşmasında meslek etiği standartlarının seviyesindeki düşüş temel faktörlerden biri olarak gösterilmektedir. Bu anlamda insanların teknik bakımdan etkin ve donanımlı hale getirilmesinin yanında etik davranış açısından da doyuma ulaştırılması gerekmektedir (İşgüden ve Çabuk, 2006: 65).

Meslek çalışanlarının, mesleki etik düşüncelere sahip olmamaları topluma sağlayacakları yararlardan daha çok zarar vermelerine yol açmaktadır. Çünkü meslek etiği kurallarına gerekli önemi göstermeyen profesyoneller, yalnızca kendi çıkarlarını ön planda tutmaktadırlar. Günümüze bakıldığında yoğun rekabet ortamında kurumların, örgütlerin ve mevcut çalışanların rakiplerinin bir adım önüne geçmek için yapmış oldukları düzen dışı olaylar sonucunda bir takım haksız kazanç ve başarılar elde edilmekte ve etik dışı çözümlere başvurulmaktadır (İşgüden ve Çabuk, 2006: 66).

Bir takım meslek kuruluşları tarafından oluşturulmuş olan etik davranışlar ve standartlar, meslek yaşamında engelleyici unsurlar olarak görülmektedir. Elde edilecek başarıların önüne bir set olarak görülen bu konu doğru bir algı değildir. Aksine oluşturulmuş olan bu standartlar, meslek mensuplarının kendilerini geliştirmesinde ve çalışma hayatlarının iyileştirilmesinde birer fırsat olarak görülmektedir. Bu kurallar birlik ve düzeni sağlamakta ve verimliliği artırmaktadır. Karşılıklı dürüst ve adil davranışlar iş ortamındaki huzur ortamını pozitif yönde etkilemekte ve elde edilecek olan verimi iyileştirmektedir. Kişilerin sorumlu birer birey olarak hareket etmelerini kolaylaştırmaktadır. Aksi takdirde kaynak israfı, örgüt içi huzursuzluk ortamı, adaletsiz düzen ve uzun vadede itibar kaybına neden olmaktadır (İşgüden ve Çabuk, 2006: 67).

### **1.5.3.1 Meslek Kavramı**

Hayatımızda bu denli etkili olan meslek hakkında çok sayıda tanım yapılmıştır. Bunlardan bazılarını vererek bahsedilen olguyu daha anlaşılır hale getirmek olanaklıdır.

Meslek, “bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu bir işbölümü ve temel gereksinimleri karşılama ile ilgili bir uğraş alanı olarak tanımlanmaktadır” (Alkan, 2000: 197). Önemli uğraş alanı olan meslek kavramı, “meslek altın bileziktir” ya da “koldaki altın bileziktir” gibi benzetmelerle toplumda meslek kavramının önemi ifade edilmektedir. Aynı şekilde meslek kavramına verilen değer ve önemin yanı sıra mesleği icra eden çalışanların da tüm ilişkilerinde daha özverili davranma sorumluluğu ortaya çıkmıştır (TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası, 2004: 63).

Çok kısa bir şekilde ve kolay bir tanım yapılacak olursa **meslek**, “bilime yönleme ve eğitime dayalı ilkeleri olan, seçilmiş uğraş” olarak tanımlanabilmektedir. Doğanın nesnel kurallarının bilgisi temelinde oluşan meslekler; bilimsel, toplumsal ve teknolojik gelişmelere paralel olarak gelişip yaşamda önemli bir yer tutmaktadırlar (TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası, 2004: 63). Buradan hareketle meslek, insanın yaşamını sürdürebilmesi için yaptığı, genellikle yoğun bir eğitim ve çalışmayı gerektiren sürecin sonunda kişilerin kazandığı unvanın adıdır (Wikipedia, 13.08.1016).

Değiştirilmesi olanaklı olmayan amaç, bilgi ve uygulama üçlüsü, insanlara yönelik söz konusu mesleklerin meslek olmalarını sağlayan yapısal unsurlar olduğu bilinmektedir. Genel olarak kabul görsün ya da görmesin herhangi bir meslek ile ilgili bir sorun çıktığında ilk bakılması gereken kaynağın bu söz konusu üçlünün birbirleriyle aralarındaki ilişki olduğu bilinmektedir (Demirdöven, 2011: 48).

## 1.6 Mesleki Etiğin Tarihsel Gelişimi

Son zamanlarda adından çok bahsedilen mesleki etik kavramının tarihsel gelişimine bakıldığında birçok veriye rastlamak olanaklıdır. Bu verilerin daha sağlıklı değerlendirilmesi için mesleki etik kavramını dönemlere ayırarak analiz edildiğinde, zaman içerisinde ne gibi değişiklikler yaşandığını daha rahat değerlendirme şansı olacaktır.

Adı son yıllarda sıkça duyulan mesleki etik kavramının aslına bakıldığında çok eski çağlara uzandığı bilinmektedir. Kültürel etkileşime davetiye çıkartan ticaret hayatı, Antik Çağa’da eski Yunan ve Roma dönemi düşünürleri tarafından pek sıcak karşılanmamaktadır. Bunun altında yatan düşüncenin ise daha fazla para kazanma hırsları ve yalanın artması düşüncesi ile barbar kavimlerle girilen ticari faaliyetler neticesinde

yolsuzluk ve etik değerlerin yozlaşması durumu gösterilmektedir. Meslek etiğinin, meslek kuruluşlarının değerlerinin artması sonucu saygın bir görünüm almaya başlaması ise Orta ağ’a dayanmaktadır. Orta ağ’a baktığımızda meslek örgütlerinin boy gösterdiğini, iş ve meslek ahlakı anlamında ilkeli bir duruş kazanmaya başladığı görülmektedir (Bülbül, 2001: 5).

Tarihlerin 1900-1920 yılları gösterdiği dönemde, düşünürlerin görüşlerini beyan ettikleri noktada kadınların ve çocukların yer aldığı görülmektedir. Kadın ve ocuk çalışanların çalışma koşulları, çalışanların ücretleri, tazminat tutarları özlük hakları gibi konular hakkında düşünceler ortaya konulmuştur. Meslek etiğinin bir araç olmaktan çıkıp yavaş yavaş amaç olmaya başladığı 1920-1950 yıllarında ise Amerika Birleşik Devletlerinde bağımsız bir disiplin dalı şeklinde değer kazandığını meslek faaliyetlerinin standartlarının gerçeğe uygun olarak ele alınması gerektiğinin bilinci oluşmuştur (Aslan, 2001: 28). Daha açık bahsetmek gerekirse meslek ahlakının kişisel problem olmaktan çıkarak genel bir problem olduğu ve değerlendirmelerin bu yönde yapılması gerektiği belirtilmektedir.

nceki dönemlerde bağımsız bir disiplin haline gelen mesleki etik kavramının birbirine katkı sağlayarak devam eden yıllarına bakıldığında; 1950-1970 yılları arası felsefecilerin bu alana katkı sağlamaya çalıştığını, üniversitelerde iş ahlakı derslerinin okutulmaya başlandığı görülmektedir (Kırel, 2000: 13).

1980’leri izleyen yıllarda organizasyonlar ve şirketler o tarihlere kadar görülmemiş bir şekilde toplumun üzerinde söz sahibi olmaya başlamışlar ve önemli sorumluluklar üstlenmişlerdir. Artan bu sorumluluk da beraberinde meslek ahlakının ne denli önemli olduğunu göstermiş hemen ardından meslek ahlakı alanında birçok uluslar arası kuruluşlar kurulmuştur. Bunlardan en önemlisi Hollanda’da kurulan Avrupa İş Ahlakı rgt (EBEN, European Business Ethics Network) olduğu bilinmektedir (Aslan, 2001: 30).

Örgütlerin etkinlik ve etki alanlarını tüm dünyaya yaymaları ve çevreye verilen tehdidin artması sonucu sorumluların, meslek etiği çalışmalarına hız vermelerine sebep olmuştur. 1990’lı yıllar, önceki yılların türevi şeklinde ilerlerken son yıllara bakıldığında ise gelişen bilim ve teknolojinin manevi değerlerden uzak olması, insanları

bir çıkmazın içine sürüklediği bilinmektedir. Etik değerlerin bilimsel olmadığı düşünülmesi ve var olan bilim ve teknolojinin *değerlerden* uzak olması hali hazırdaki karmaşanın temel sebebi olarak belirtilmektedir (Tepe, 2000: 20-23).

### 1.7 Eğitim Öğretim Mesleğinde Etik

İnsanların tamamı atmış oldukları her adımda, yapmış oldukları faaliyetlerde etik bir tutum sergilemek durumundadır (İlgaz ve Bilgili, 2006: 201).

Genel anlamda **eğitim**, “bireylerin hayatları boyunca yapılması istenilen davranışları kazandırma süreci olarak nitelendirilmektedir”. Bu tanımdan yola çıkılarak toplumun beklentileri yönünde hareket etme noktasında insanlara bir takım davranışlar kazandırılması söz konusu olmaktadır. Bu davranışlar akıllara kime göre istendik sorusunu ortaya çıkarmakta ve bir takım sorunları beraberinde getirmektedir (İlgaz ve Bilgili, 2006: 202).

İnsanların eğitim ve öğretim sürecinde bireylerin davranışlarının pozitif yönde değiştirilmesi için birçok yöntem ve teknikler kullanılmaktadır. Uygulanan bu yöntem ve teknikler öğrencilerin bilgi, beceri ve tutumlarını da etkilediği bilinmektedir. Bu yüzden, öğrencilerin bu denli etkileneceği ortam da öğretmenlerin uygulayacakları bilgi, yöntem ve teknikleri nasıl, ne şekilde ve ne amaçla kullanacağını iyi bilmeleri, öğrencide gerçekleşecek olan öğrenme olayının daha sağlıklı, güvenli ve daha kolay sağlanması adına hassas bir davranış sergileyerek sonuca gitmesi beklenmektedir. Bahsedilen bu davranışlara kolay ve etkili bir şekilde ulaşmak için eğitim sisteminin genel ve özel amaçları göz önünde bulundurulmalıdır. Çünkü bu amaçlar, bünyesinde eğitim etiğinin temel ilkelerini içerisinde bulundurmaktadır. Bahsedilen bu amaçların üzerinden oluşturulmuş çerçevede yer alan, bireyin Türk milletinin bünyesinde barındırdığı Atatürk milliyetçiliğine saygılı, insani, milli, ahlaki, maddi ve manevi kültürel değerlerini benimsemesi noktasında öğretim mesleğinin toplumda benimsenmiş sorumlu bir meslek etiğine sahip olması gerekmektedir. Bu konular eğitim mesleği icra edenlerin üzerine yüklediği sorumluluğu ortaya çıkarmaktadır (1739 Milli Eğitim Kanunu).

Eğitim ile etik konularını aynı potada birleştiren bir diğer mevzu ise, eğitim ve öğretimin geri dönüt boyutudur. Uygulanan yöntemlerin değerlendirilmesi sürecinde,

öğrencilerden alınacak olan geri dönütlerin ölçülmesinde kullanılan araçların etiksel kavramlar çerçevesinde adil ve tarafsız bir şekilde yapılması etik kavramını yakından ilgilendirmektedir. Bütün bu bahsi geçen durumların verimli bir şekilde gerçekleşmesi için etiğim öğretim mesleği içerisinde kendine yer bulmuş; öğretmeninden müfettişine, müfettişinden velisine kadar bireylerin tamamının sergilemiş oldukları etik davranışların sonucu olduğu bilinmektedir (Ilgaz ve Bilgili, 2006: 203).

### **1.8 Öğretmenlik Mesleğinde Etik**

Mevcut olan birçok meslek dalında meslek etiğinden bahsetmenin olanaklı olduğu görülmektedir. Ancak diğer mesleklerden öte öğretmenlik mesleği ve etik arasındaki ilişkinin daha fazla olduğunu söylemek daha da olanaklı görülmektedir. Öğretmenin uzmanlık alanı ne olursa olsun branş farkı olmaksızın bir takım etik kurallara uyma zorunluluğu vardır. Bunun yanında öğretmenler, kuralların yüklemiş olduğu sorumlulukların neler olduğunu bilmeleri gerekmektedir. Çünkü öğretmenler sadece kendilerinin değil bütün bir geleceğin sorumluluğunu yüklenmiş durumdadırlar (Ilgaz ve Bilgili, 2006: 204).

Etik kurallara uyma zorunluluğu bulunan bunun yanında bütün bir geleceğin sorumluluğunu yüklenmiş olan öğretmenlerin etik açıdan şu ölçütlere sahip olmaları gerekmektedir (Tozlu, 2003: 46).

- Öğretmenlerin yapabilecekleri hataların başında; öğrenciler arasında zengin-fakir, başarılı-başarısız ayrımı yapmalarının geldiği bilinmektedir. Bu durumun öğretmenlik meslek etiğine aykırı olduğu belirtilmektedir. Başarılı ve başarısız ayrımı yapan öğretmenlerin, başarısız öğrenci üzerinde olumsuz anlamda etki yaptığı bilinmektedir. Bu durumun başarısız öğrencinin daha fazla başarısızlığa sürüklenmesi noktasında olumsuz etkisi gözlenmektedir. Bu sebepten dolayıdır ki mesleğini doğru bir şekilde icra etmeye çalışan öğretmenin, öncelikli olarak yürütmüş olduğu her türlü faaliyeti adaletli bir şekilde devam ettirmesi gerekmektedir. Öğretmenlik meslek etiğine karşı uygulanan aykırı davranışlardan biri de öğretmen mesleğinin amaç ve hedeflerine hizmet etme bilincini kavrayamamış olan bazı öğretmenlerin, velilerin meslek grupları ve gelir durumlarına göre hareket etmeleri durumudur.

- Bir takım ilkeler vardır ki bu ilkeler tüm meslek gruplarında olduğu gibi öğretmenlerin de sıkı sıkıya bağlı kalması gereken ilkelerdir. Bu önemli ilkeler; doğruluk, dürüstlük ve güven olarak sıralanmaktadır. Bu üç önemli ilkeyi bünyesinde barındıran öğretmenler hem kendisinin sahip olması gereken özgüveni sağlamış hem de öğrencisinin ve toplumun güvenini kazanmış olacaktır.

- Bu ilkelere ek olarak tarafsızlık kavramından bahsedilmektedir. Öğretmenlerin son derece dikkat etmesi gereken tarafsızlık kavramı mesleki açıdan son derece önem taşımaktadır.

- Yine tüm meslek gruplarında olduğu gibi öğretmenlerin de sürekli bir gelişme içerisinde olma zorunluluğu vardır. Bu durum gerek kendisi gerekse toplum yararına olmasından dolayı son derece önem taşımaktadır. Bu anlamda öğretmenlerin yenilik kavramıyla içli dışlı olması gerekmektedir. Yeni bilgiler, yenilikler, mevcut olanaklardan yeterince yararlanma, icra ettiği mesleğin yaşam seyrinde meydana gelen gelişme, yayınların sürekli izlenmesi ve yeni gelen meslektaşlarının uyum sorunlarının en aza inmesine yardımcı olma bunun yanında uyum sürecini en iyi şekilde değerlendirmesi için gereken özveriyi göstermesi gerekmektedir.

- Devlet ve milletlerin sonsuza kadar ayakta kalmalarında toplumsal değerlerin olmazsa olmaz birikimler olduğunu söylemek olanaklıdır. Toplumu ayakta tutan ve yaşatan sahip olduğu değerleridir. Öğretmenlere ait olan bu büyük görev, öğretmenler tarafından kavranmalı, gerek öğrenciler gerekse de toplumun her yönüyle anlaması sağlanmalıdır.

- Günümüz toplumunun geçmişten devraldığı ve hala da devam etmekte ısrarcı olduğu sorunların başında, insanların birer obje olarak görüldüğü ve yalnızca insanların görünen yönleriyle değerlendirilmesidir. Oysaki toplumu oluşturan bireyin tek başına değeri vardır. Hiç şüphe yoktur ki bu önemli değere gereken önem ve saygının gösterilmesi gerekmektedir.



## İKİNCİ BÖLÜM

### KUŞAKLAR

#### 1. KUŞAK KAVRAMI

İnsanlar dünyaya geldiklerinde, aynı zaman dilimi içerisinde doğmuş olan bütün bireylerin oluşturduğu toplumun bir üyesi haline gelmektedir. Bu insanların oluşturmuş olduğu topluluklar kuşakların kümelenmesinde ölçüt olarak kullanılmaktadır. Zaman dilimleri hakkında bilgi veren kuşak kavramı hakkında birçok tanım yapıldığı bilinmektedir. Bunlardan bazıları şu şekilde tanımlanmaktadır.

Aynı zaman aralığında dünyaya gelmiş, hayatlarını sürdürdükleri dönemin sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasi olaylarından bunun yanında var olan değerlerinden etkilenen kişileri ve bu kişilerin oluşturduğu toplulukları ifade etmektedir. Kuşakların tamamına bakıldığında yaşadıkları dönemden etkilendikleri kadar düşünceleri ve hareketleriyle buldukları dönemi de etkilediği gözlemlenmektedir. Bu etkileşim kuşaklar arasındaki farklılıkları ortaya çıkarmaktadır (Altuntuğ, 2012: 204).

Kuşak kavramı, aynı çağın koşullarını yaşayan, birbirlerine benzer sıkıntı ve zorlukları paylaşan, benzer ödevlerle sorumlu olan kişilerin topluluğu olarak açıklanmaktadır (Tdk, 03.10.2016). Bu benzer yaşam koşulları geçmiş kuşakların ürünüdür. Bunun yanında halen yaşayan insanların deneyimlerine göre değişmekte, gelişmekte ve bir sonraki kuşağa geçtiği bilinmektedir (Çubukçu, 1999: 67).

Literatür incelenerek kapsamlı ve basit bir tanım yapıldığında; dünya genelinde sosyal ve ekonomik hareketler sonucunda oluşmuş zaman aralıklarına kuşak denilmektedir. Bireylerin yetişme şartları ve çeşitli farklılıklar sonucunda kuşakların arasında davranış, çalışma şekilleri ve buldukları ortamdan beklentilerinde değişiklikler gözlenmektedir (Keleş, 2011: 129).

Yine başka bir tanımda kuşak, “Yaklaşık yirmi beş, otuz yıllık yaş kümelerini oluşturan bireyler öbeği, göbek, nesil, batın, jenerasyon” şeklinde ifade edilmektedir (Tdk, 2016).

Sonuç olarak bakıldığında her kuşak kendine özgü şekilde anılmaktadır. Kendine ait özellikler, algılar, görüşler, değerler, bakış açıları barındıran kuşakların anlaşmazlıklara ve çatışmalara neden olduğu bilinmektedir.

### **1.1 Kuşak Kavramını Oluşturan Etmenler**

Kuşak kavramının tarihi sürecinin çok eskilere dayandığı bilinmektedir. Kuşak kavramının bunun yanında bilim, fen ve tekniğin gelişmesinde çok büyük öneme sahip olan yazının icadından sonraki süreçler incelendiğinde kuşak kavramının, Antik Yunan ve Eski Mısır Uygarlığı'na kadar uzandığı görülmektedir (Joshi vd., 2011: 177). Bu süreç incelendiğinde hayatın değişik alanlarında meydana gelen gelişim ve değişim sonucunda yeni kavramların ve tanımların ortaya çıktığı görülmektedir. Meydana gelen bu gelişmeler; kültürel, siyasal, sosyal, teknolojik, ekonomik vb. gibi hayatın birçok alanını etkilemiştir (Adıgüzel vd., 2014: 167).

Tarihi süreci çok eskilere dayanan kuşak kavramının incelenmesi ve açıklanması noktasında yaş olgusu, fiziksel yaş, yaşam seyri teorisi gibi bir takım kavramların bilinmesi gerekmektedir.

#### **1.1.2 Yaş**

Yaş kavramına bakıldığında, bir canlının dünyaya geldiği andan bu yana kadar geçen zaman dilimi olarak bilinmektedir. Her ne kadar canlı varlıklar için bir tanımlama yapılsa da cansız varlıklar için de yaş kavramının bir anlamı bulunmaktadır. Bu kapsamda cansız bir nesnenin, insanlar tarafından yapıldığı andan bu yana geçen zaman dilimi şeklinde açıklanmaktadır. Bu zaman aralıkları yıl birimi ile ölçülmektedir (Wikipedia, 2016; Tdk, 2016).

Bireylerin davranış özelliklerine bakıldığında dünyaya geldikleri zaman aralıklarının özelliklerini yansıttıkları bilinmektedir. Kimi toplumlarda zaman dilimi kavramının önemi dikkate alınırken kim toplumlarda ise özellikle sanayi dönemini yaşamamış olan kültürlerde bu kavramın dikkate alınmadığı gözlemlenmektedir. Zaman kavramının dikkate alınmadığından bahsedilirken bu toplumlarda zamanı; yıllara, aylara, haftalara ve günlere ayıran yöntem olan takvimin olmadığı anlamına gelmemektedir. Bu toplumlar bir takım doğa olaylarını deprem, sel ya da kültürleri

gereği önemli saydıkları olayları kendilerine kaynak olarak almaktadırlar (Adıgüzel vd., 2014: 168; Thompson, 1967: 57). Yaş kavramında; toplumların gelişmişlik düzeyleri, bilgi düzeyleri ve kültürel yapıları önem taşımaktadır.

### **1.1.3 Fiziksel Yaş**

Fiziksel yaş; bedenin, organların ve tüm vücut sistemlerinde meydana gelen değişiklikler olarak açıklanmaktadır. İnsanlar zaman olarak yaşlandıkça biyolojik ve fizyolojik olarak da yaşlanmaktadır. Bireyler dünyaya gelir ve ergenlik öncesi safha olan çocukluğa adım atarlar. Daha sonra ergenlik dönemini atlatarak yetişkinlik dönemine geçiş yaparlar bununla birlikte hayat döngüsünü başlatmış olurlar. Erkeklerle bakıldığında ilerleyen yaşlarda üremeleri azalmaktadır. Kadınlarda ise bu durum tamamen ortadan kalmaktadır. Yaşlanma, bireylerde farklı şekillerde gözlemlenmektedir. Kırışıklıklar, saçların beyazlaması veyahut dökülmesi, vücut esnekliklerinde azalma gibi insanların kontrolleri dışında gerçekleşen durumlar biyolojik yaşlanma olarak tanımlanmıştır (Thompson, 1967: 58). *Kim uzun ömür sahibi ise ilerleyen yaşlarında insan kontrolü dışında gücünün azaldığı bilinmektedir.*

Bütün toplumlarda kuşak devir hızı (generational turnover) kaçınılmaz bir süreçtir. Her kuşak kendi yaşam şeklini, tutumlarını, davranışlarını, inançlarını ve değerlerini yanlarında taşırlar. Kuşaklar arasındaki farklı görüş ve düşünceler sonucunda bazen fikir çatışmaları meydana gelmekte bu oluşan fikirler sosyal ve politik durumu üzücü şekillerde değiştirme gücüne sahip olabilmektedir (Toruntay, 2011: 63).

### **1.1.4 Yaşam Seyri Teorisi (The Life Course Theory)**

İnsanların tamamının yaşamlarına bakıldığında dünyaya geldikleri andan ölüm anına kadar geçen sürede bir yaşam oluşmaktadır. Meydana gelen bu yaşam benzeri olmayan tecrübelerle dolmaktadır. Neredeyse insanların tamamı; okul, iş, hayat ve emeklilik ekseninde alışılmış süreçleri yaşamaktadır. Bu benzer süreçleri neredeyse insanların tamamı yaşamakta iken insanlarda bıraktığı deneyim, duygu ve düşünceler farklılık göstermektedir. Yine insanlar yaşamlarında karşılaştıkları sıkıntı ve zorlukları başka hiç kimsenin karşılaşmadığını düşünmektedirler. İnsanların yaşamları, karşılaştıkları olaylar, iç düşünceleri, sosyal ve ekonomik olaylar geleceğini ve kişiliğini

nasıl şekillendirdiğini araştırmak yaşam seyri teorisinin konusunu oluşturmaktadır (Osunluk, 2004).

Gerek yaşam seyri teorisinin bilimsel altyapısının ve gerekse yaşam seyri teorisinin uygulandığı alanların güçlenmesi adına çalışmalar izleyicileri tarafından desteklenmektedir (Slota ve Martin, 2003: 20).

Yaşam seyri teorisi, insanların yaşamlarını sürdürdükleri çevreleriyle sürekli olarak değişim ve etkileşim olduğunu düşünmektedirler. İnsanların yaşam tecrübelerini ve tecrübelerin etkilerini araştırmak üzere düşünülmüş olan bu değişim ve etkileşimin oluşmasında etkin rol oynayan; tarih, biyoloji, sosyoloji, psikoloji gibi birden fazla disiplinin fikirlerini içermektedir (Osunluk, 2004). Yaşam seyri denildiğinde en basit anlamda bireylerin anne karnından ölünceye kadar geçen süreç ve bu süreçte edindikleri tecrübeler şeklinde açıklanmaktadır (Benson, 2001: 2).

Yaşam seyri teorisinin ana düşüncesinde kişisel ve çevresel bir takım değişkenler bulunmaktadır (Giele ve Elder, 1998: 4).

- Tarihsel ve coğrafi yaşam örnekleri
- Sosyal bağ ve arkadaşlıklar
- Bireysel irade, bireysel görüşlerini açıklama
- Bireysel gelişim ve zaman belirleme gibi dört değişken ortaya çıkmaktadır.

Yaşam seyri teorisi, yaşamı süresince edinilen bilgiler, karşılaştığı durum ve olaylardır. Buradan hareketle bireysel, ailesel ve tarihsel deneyimlerin eşgüdümünden oluşmaktadır. Bu model üç boyuttan meydana gelmektedir (Hareven, 2000: 130).

- Tarihsel değişim içerisinde kişinin yaşam seyri üzerinde yer alan yaşam geçişlerinin zamanlanması
- Ailedeki diğer bireylerle birlikte bireysel yaşam geçişlerinin eşgüdümü
- Tarihsel döngü içinde evvelce karşılaşılan ve takip eden olaylar tarafından şekillenen önceki yaşam olaylarının etkileri şeklinde sıralanmaktadır.

## 2. KUŞAKLARIN SINIFLANDIRMASI

Aynı zaman dilimi içerisinde dünyaya gelen bireylerden oluşan kuşak üyeleri, buldukları dönemde toplumda meydana gelmiş ekonomik, siyasal ve sosyal olaylardan farklı deneyim ve tecrübeler çıkararak o kuşağın değerlerinin şekillendirildiği bilinmektedir (Ayhün, 2013: 96).

Literatür incelendiğinde kuşakların zaman aralıklarının sınıflandırılması konusunda farklı görüşlerin olduğu görülmektedir. Aşağıda detaylıca açıklaması yapılan kuşakların zaman aralıklarında farklı görüşler olduğu gibi isimlendirilirken de farklı görüşlerin olduğu bilinmekle beraber genel olarak; Sessiz Kuşak, Baby Boomers/(bebek patlaması) Kuşağı, X Kuşağı, Y Kuşağı ve Z Kuşağı olarak adlandırılmaktadır.

Detaylı açıklama yapmadan önce Tablo 1’de kuşakların temel farklılıkları özet şeklinde verilmiştir (Levickaitè, 2010; Keleş, 2011: 131; Atabay vd., 2011: 4; Seçkin, 2005; Baran, 2014: 20).

**Tablo 1: Kuşakların Temel Farklılıkları Özet Tablosu**

KUŞAKLAR	Doğum Tarihi	Sosyal Çevre	Teknolojik Çevre	Davranış	Tarihsel Çevre	
					Dünya	Türkiye
Sessiz Kuşak	1925-1945	‘korkmamız gereken tek şey korkunun kendisi ‘	TV’nin doğuşu	Mali anlamda tutucu, disiplinli, otoriteye saygılı, kurallara uyan, sadık, babaerkil, riskten kaçınan, çok çalışan, sisteme güvenen	II. Dünya Savaşı, ekonomik buhran	Cumhuriyet dönemi
Bebek Patlaması	1946-1964	‘Bir hayalim var’	Radyonun altın çağı	Hırslı, kural tanımaz, rekabetçi, refah düzeyi yüksek, kişisel gelişim, zaman baskısı, çalışmak için yaşayan, daima genç	İnsan hakları	İhtilal–çok partili dönem
X Kuşağı	1965-1980	Evde yaşayan, aile ya da çocuk sahibi olmayı kariyer ilerlemesinin sonrasına bırakan	Ev bilgisayarlarında araştırma yapan, video oyunlarının arttığı ve interneti sosyal ve ticari amaçlarla kullanma	Bağımsız ve kendine güvenen, şüpheci, teknolojiye adapte, otoriteye güvensiz, informal liyakata dayalı liderlik, iş–yaşam dengesini gözetten	Berlin duvarının yıkılması, SSCB’nin yıkılması gibi deneyimlerle şekillendiren	Sağ–sol çatışmaları
Y Kuşağı	1980-1994	Olaylar, liderler ve trendler tarafından şekillendirilmeye ‘just do it’ mesajınız var’	Teknoloji, iletişimciler	İyimser, teknoloji ile yaşayan, iyi eğitilmiş, kişisel destek isteyen, dışsal geribildirim bekleyen, takım oyuncusu-sosyal network üyesi, aileye düşkün, iş ve yaşam dengesi isteyen	1960’lı yılların karşıt kültürünü sona erdiren ve günlük olaylardan ziyade teknoloji ile daha çok ilgilenme, Körfez Savaşı, 11 Eylül Saldırıları	Terör, refah ve kriz dönemleri
Z Kuşağı	1990-2000	Sürekli online, takma adlarla yaşayan	Tamamen teknolojik iletişim		Zaman ve mekân sınırı olmaksızın dünya çapında network	

## 2.1 Sessiz Kuşak

Sessiz kuşak, 1925 ile 1945 yılları arasında dünyaya gelmiş olan ve günümüzde çalışma yaşamında yaklaşık olarak %5’lik bir kısım oluşturan bireylerin üyesi olduğu

kuşaktır (Toruntay, 2011: 69). Tarih aralığına bakıldığında dünya genelinde etkisini hissettirmiş olan Ekonomik Buhran ve İkinci Dünya Savaşı olayları sırasında dünyaya gelmiş olan kuşak olduğu bilinmektedir. Bu yıllar arasında doğmuş olan bireylerin çocukluk dönemleri sosyal ve ekonomik sıkıntı içerisinde geçmiştir.

Sessiz kuşak bireyleri, savaş şartlarıyla yüz yüze gelmiş olmalarının sonucunda çok çalışkan ve toplum için fedakârlık yapan ve bu değerlere önem veren bireyler olmuşlardır. Zor şartlarda yetişen sessiz kuşak bireyleri; disipline önem veren, ekip çalışmasını tercih eden, otoriteye sadık kişilerden oluşmuştur. Okur-yazar oranının düşük olduğu bu dönemde kadın ve erkek arasındaki eğitim seviyesinin açık olduğu bilinmektedir. Dönemin şartlarından dolayı sade bir yaşam şeklini tercih eden bireyler; erken evlenip çocuk sahibi olmalarından dolayı eğitimlerini tamamlayamamışlardır (Etlican, 2012: 4).

Yaşadığımız dönemin büyükleri olarak karşımıza çıkan sessiz kuşak bireyleri, karşılaştıkları değişim ve dönüşüm sonucunda uyumu yakalamak adına sürekli öğrenme çabası içerisine girmişlerdir. Durumun bu şekilde olması bireyleri şikâyet etmeden öğrenmeye, çalışkan bir davranış göstermeye yöneltmiştir. Bu kuşağa üye olan kişiler; otoriteye sadık, kıdemi yaşa göre belirleyen, teknolojiden uzak -ama teknolojiye istekli-, tasarruflu, dengeli ve direktif bekleyen bir yaşam sürmektedirler (Bilgin, 2010).

Türkiye’ de 1900 ile 1945’li yıllar göz önünde bulundurulduğunda söz konusu dönemde yaşayan bireylerin birbirlerinden farklı olaylarla karşılaştıkları gözlemlenmektedir. Yaşanan I. Dünya Savaşı, Ekonomik buhran, II. Dünya Savaşı ve Soğuk Savaş dönemleri Türkiye ve dünya adına hayal kırıklığı olmuş bu dönemde yaşayan bireyler hayatta kalmanın önemini bilerek hayatlarını sürdürmüşlerdir. Yine bu dönemde olumlu anlamda bir takım gelişmeler yaşanmış olsa da Türkiye’nin nüfus, gelir, eğitim ve sağlık göstergelerin günümüze kıyasla yetersiz olduğu bilinmektedir (Senbir, 2004: 20).

Çalışma hayatındaki yerleri azalmış olan sessiz kuşak bireylerinin çalışma hayatında yönetici ve danışma pozisyonlarında çalıştıkları bilinmektedir. Kısa bir zaman içinde çalışma hayatında bu kuşağın mensubu olan bireylerin temsilcilerinin kalmayacağı gözlemlenmektedir.

## 2.2 Baby Boomers Kuşığı

‘Bebek Patlaması’ ya da diğeri bir deyişle ‘Baby Boomers Kuşığı’, 1946 – 1964 yılları arasında doğan insanları içerisine alan kuşak olarak bilinmektedir. Günümüzde 54 ile 72 yaş aralığında olan bireylerin oluşturduğu kuşak, sayı olarak fazla olmalarından dolayı toplumu yeniden şekillendiren kuşak olarak da tanımlanmaktadır (Keleş, 2011: 131). Dünya genelinde büyük karışıklıkların yaşanmasına sebep olan iki büyük dünya savaşının ve beraberinde gerçekleşen sosyo-ekonomik karışıklıkların etkisinin silinmeye çalışıldığı, bununla birlikte refah çalışmalarının uygulanmak istendiği dönem *kimine göre yakın kimine göre uzak* ekonomik ve teknolojik gelişmelere tanık olmuştur (İzmirlioğlu, 2008: 43). İkinci dünya savaşından hemen sonraki ‘nüfus patlaması’ yıllarında dünyaya gelen 1 milyar bebekten dolayı ‘Baby Boomers Kuşığı’ olarak nitelendirilen kuşağın tanıklığında her on yılda bir yeni sektörün büyüme gösterdiği bilinmektedir. Televizyonlu yıllar, hazır yiyecek, konut, elektrikli aletler ve iletişim sektörleri bu kuşağın takip ettiği gelişmeler arasında gösterilmektedir (Mengi, 2016). Türkiye deki kuşak üyeleri, 26 Mayıs 1960 ihtilali ile cumhurbaşkanı ve hükümet üyelerinin tutuklanmasına bunun yanında başbakan Adnan MENDERES’in idam edilmesine şahit olmuşlardır. Öte yandan bireyler, demokratik olmayan davranışların sergilenmesiyle birlikte çok partili döneme geçiş sıkıntılarını çeken kendi içine kapanık ve dünyadaki gelişmelerden uzak büyümüşlerdir (Wikipedia, 2016).

Baby Boomers Kuşığı üyelerinden bir kısmı hayattan beklentilerinin tam olarak karşılanmadığını gerekçe gösterip tüm dünyada esen özgürlük akımından ve savaş karşıtlığından etkilenmiş olarak otoriteye karşı ayaklanan 68 gençlik hareketinin kahramanı oldular. Bir kısmı da hayattan beklentilerini elde ettiklerini düşünerek mutlu oldular (Mengi, 2016). Bu kuşak bireyelerinin televizyon ile büyüyen bunun yanında televizyonun etkin bir iletişim aracı olduğunun farkına varan ilk bireyeler olduğu bilinmektedir (Benlisoy, 2008: 31). Baby boomers kuşığı insanları bir özellikleriyle bireyci, dünyayı keşfetmeyi isteyen, özgürlüğüne düşkün ve sonuna kadar yaşamaya odaklanmış bir kuşaktır. Diğeri özelliğiyle ise; uyumlu, amacına odaklanan, pozitif ve yeniliklere açık ama kadın erkek ilişkilerinde kendi öz değerlerine özen gösteren bir davranış gerçekleştirmektedirler (Mengi, 2016).



Baby Boomers Kuşağı bireylerinin temel özelliklerine bakıldığında (İşçimen, 2012: 7);

- Tatminkâr
- Sadık
- Kanaatkâr
- Otoriteye saygı
- Duygusal
- Gereksinim duyulduğunda teknolojiyi kullanma
- Muhafazakâr özelliklere sahip oldukları bilinmektedir.

Baby Boomers Kuşağının iş yaşamındaki davranışlarına bakıldığında;

- Kalite ve üretime önem veren
- İyimser
- Sorumluluk duygusu gelişmiş
- Takım çalışması ve birlikte karar almayı seven
- İş yerine bağlı
- İşkolk

İletişim kanalları açık bireyler olarak bilinmektedir.

### **2.3 X Kuşağı**

X kuşağı terimi Kanadalı yazar Douglas Coupland'ın 1991 yılında 'Generation X: Tales for an Accelerated Culture' adlı kitabını yayınlamasının ardından benimsenmiş ve kullanımı yayılmıştır (Tolbize, 2008: 3). X kuşağı 1965 ile 1980'li yılları arasında dünyaya gelen bireyleri içine almaktadır. Bu kuşağın bireylerinin günümüzdeki yaş aralığı 53 ile 38 yaş olduğu bilinmektedir (Atabay vd., 2011: 4). X kuşağı, Baby Boomers ve Y kuşağı topluluğundan az olduğu gerekçesiyle arada kalmış kuşak olarak değerlendirilmektedir (Toruntay, 2011: 74). Farklı araştırmacılar, Baby boomers kuşağından sonra dünyaya gelmiş olmalarına rağmen X kuşağı bireylerinin çocuk doğurmak istemedikleri bununla birlikte doğum oranlarının düşmesine sebep oldukları gerekçesiyle X kuşağı bireylerini 'bebek kırıcı' olarak da adlandırmışlardır (Huichun ve Milller, 35: 2005). X kuşağı bireylerinin, diğer kuşakların etkisinde yetişmeleri dikkate

alındığında bazı özelliklerin birbirine benzerlikleri dikkat çekmektedir. Bunun yanında X kuşağı, tıpkı önceki kuşaklardan etkilendiği gibi kendisinden sonra oluşan Y ve Z kuşağının etkilenmesine de zemin hazırlamıştır.

Sosyal ve siyasal istikrarsızlıkların azaltılması için özel sektörün ağırlıklı olduğu bunun yanında kamu sektörünün büyük role sahip olduğu karma bir ekonomik modelin benimsenmesi ile birlikte refah düzeyinin gelişmesi hedeflenmiştir. Dünyada; Berlin duvarı, petrol krizi gibi küresel anlamda olumsuzluklara sebebiyet veren olayların yaşanması, özel ve kamu sektörünün zor durumda kalmasına sebep olmuş beraberinde *bireyci politikaların* benimsenmesine neden olmuştur. Bir bakıma X kuşağı bireyleri, Baby Boomers kuşağının daha rahat bir hayat sürmesinin hesabını ödemek durumunda kalmışlardır. Bu sebeple bu kuşağa ‘kayıp kuşak’ da denilmektedir (Altıntuğ, 2012: 205; Wikipedia, 2016).

Bu kuşak sınıfına giren insanların; bireyci, hırslı, geniş düşünen, faydacı hoşgörülü, garantici, yaratıcı tutum sergiledikleri bilinmektedir (Altıntuğ, 2012: 206). Yaşadıkları sosyal ve ekonomik olayların beraberinde oluşan gelecek kaygısı hırslı bir şekilde çalışmaya, daha çok para kazanmaya, kariyer planlaması yapmaya, sorumluluk sahibi olmaya itmiştir. Yeniliklere açık ve teknolojik yeniliklerin içerisinde olmaları X kuşağı bireylerini geleneksel değerlerinden uzaklaştırmamış aksine karşılaştıkları zorluklar onları toplum sorunlarına karşı duyarlı hale getirmiştir (Mengi, 2016). ‘Yaşamak için çalışmak’ düşüncesini benimseyen kuşak bireyleri; şüpheli, kanaatkâr, farklı görünmek isteyen, farklı giyinen, markalara ilgi duyan, mücadeleci yapıdadırlar (İşçimen, 2012: 9).

X kuşağı kadınları, iş yaşamına başlamış bununla birlikte boşanma olaylarında artış yaşanmıştır. Daha rahat bir yaşam sürme adına daha geç yaşta evlenip daha az çocuk sahibi olmak istemişlerdir (Atabay vd., 2011: 4). Bu kuşağın dünya genelinde belirleyici olaylarına bakıldığında; ABD’de Challenger Faciası, AIDS, Gameboy, kişisel bilgisayarlar, Berlin duvarı, petrol krizi olarak ortaya çıkmaktadır (Türk, 2013). Yine ABD’de meydana gelen ilk defa bir başkanın istifasına sebep olan Watergate Olayı bu dönemde meydana gelen durumlardandır.

Teknolojiyle sonradan tanışan X kuşağı bireyleri kendisinden önceki kuşak bireyleriyle sonraki kuşak bireyleri arasında köprü konumunda olmuşlardır. Ülkemizdeki kuşak bireylerinin çamaşır makinesi, kasetçalar, televizyon, fotoğraf makinesi gibi teknolojik aletlerle tanıştıkları bilinmektedir. Yine bu dönemde ülkemizde; petrol krizi, sağ-sol çatışması, Kıbrıs barış hareketi bu dönemin önemli olaylarından (Mengi, 2016; Atabay vd., 2011: 4; Türk, 2013).

1965 ile 1980’li yılları arasında çeşitli alanlarda meydana gelen gelişmeler bireylerin yaşam ölçülerinde önemli gelişmelere sebep olmuştur (Senbir, 2004: 24). Türkiye’nin 1965 ile 1980’li yıllarına ilişkin nüfus, eğitim, gelir, sağlık ve medeni durumları verilerinin göstergeleri Tablo 2’de belirtilmektedir.

**Tablo 2: Türkiye’nin 1965 ile 1980 Yılları Verileri**

	<b>1965 Yılı Verileri</b>	<b>1980 Yılı Verileri</b>
Nüfus	31 391 421	44 736 957
İlkokul Diplomasına Sahip Olan Kişi Sayısı	447 933	943 875
Ortaokul Diplomasına Sahip Olan Kişi Sayısı	73 986	310 871
Lise Diplomasına Sahip Olan Kişi Sayısı	23 227	137 784
Lisans Diplomasına Sahip Olan Kişi Sayısı	9 238	71 126
Gayri Safi Milli Hâsıla	90 368	50 869 915
Doktor Başına Düşen Hasta Sayısı	2 859	1 631
Medeni Durum	78 178	366 403

*Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, 2012*

#### **2.4 Y Kuşağı**

Y kuşağı topluluğunun 1980 ile 1994 yılları arasında dünyaya gelen bireylerden oluştuğu ifade edilmektedir (Seçkin, 2005). Dünyaya geldikleri andan itibaren teknoloji ile karşılaşmaları ve birlikte ilerlemeleri yaşamlarında rahatlığa düşkün, bireysel ve

teknoloji ile gönüllü olarak ilgilenen bireyler haline gelmelerine sebep olmuştur (Senbir, 2004: 25).

Karşılaştıkları olaylar Y kuşağı bireylerinin hayat beklentilerini etkilemiştir. Anne-baba ve diğer kuşak bireylerinden farklı olarak; girişimcilik ruhu, özgüven, eğlenceye düşkünlük, marka düşkünlüğü, alışveriş, her şeyi hemen olsun isteme, ülkücü, bireyci gibi özellikleri Y kuşağı bireylerinin diğer kuşak bireyelerine göre farklı ümit ve beklentilere sahip olmalarını sağlamıştır (Tufur, 2011: 36).

Bireyci olarak tanımlanan aynı zamanda işbirliğine yatkın, iyimserliğinin yanında şüpheli özellikleriyle birçok ikilemi aynı anda yaşamakta olan Y kuşağı üyelerinin, bu davranışları çevresindeki insanlara yardım amacıyla mı yoksa iş hayatlarındaki geçmişlerine ekledikleri bir etiket olarak mı yaptıkları bilinmemektedir (Wilson, 2008).

Her şeyi yapmak isteyen bunun yanında hiçbir karşılık ödemek istemeyen, iş yaşamında ve hayatında eğlenceye düşkün, bürokrasiden hoşlanmayan kişiler olarak ortaya çıkan Y kuşağı bireyleri, üretime önem veren diğer kuşak bireyelerinin tersine tüketim kültürüne yönelmiş olduğu gözlemlenmektedir (Tuna, 2002). Faaliyet gösterdikleri alanlarda karar verici konumda olmak, takdir edilmek ve dünya genelinde gelişmelere katkı sağlamak istemektedirler. Elde ettikleri gelirlerden daha çok takdir edilme, ailelerine zaman ayırma gibi manevi anlamda beklentilere sahiptirler (Keleş, 2011: 138).

Teknoloji ile yakından ilgili olan bu kuşak bireyleri sınırların kalktığı dünyada birden çok kültür ile yakından tanışma ve takip etme fırsatı bulmuşlardır (Daloğlu, 2013: 33). Haksızlık konusunda karşıdaki kişinin konumu ne olursa olsun katlanamayan bir gençlik olarak bilinmektedir. Aynı zaman dilimi içerisinde birden fazla işi yapabilme yeteneği gelişmiş iş bitirme becerisi yüksek bireyelerdir (Mengi, 2016). Y kuşağı bireyleri sabretme konusunda yetersizdirler. Anne ve babaların hassas davranarak büyüttüğü Y kuşağı bireyleri neredeyse yokluk yaşamamış her istekleri karşılanmış bir nesil şeklinde açıklanmaktadır (Toruntay, 2011: 77).

Türkiye'nin genç nüfus oranına bakıldığında diğer birçok ülkeye göre fazla olduğu bilinmektedir. Y kuşağı bu oran içerisinde oldukça büyük yer tutmaktadır.

İlerleyen yıllarda iş yaşamında daha fazla orana sahip olacak olan Y kuşağı bireyelerinin iş yaşamında etkin rol oynayacağı bilinmektedir. Y kuşağı üyelerinin güçlü birer lider olup olmadıkları merakla beklenmektedir (İşçimen, 2012: 10; Coleman, 2014). X kuşağı bireyelerine oranla iş yaşamında daha fazla yer tutan Y kuşağı bireyelerinin 1980 ile 1994 yıllarında nüfus, eğitim, gelir, sağlık ve medeni durumlarına ait veriler Tablo 3’de belirtilmektedir.

**Tablo 3: Türkiye’nin 1980 ile 1994 Yılları Verileri**

	<b>1980 Yılı Verileri</b>	<b>1994 Yılı Verileri</b>
Nüfus	44 736 957	57 056 000
İlkokul Diplomasına Sahip Olan Kişi Sayısı	943 875	1 218 225
Ortaokul Diplomasına Sahip Olan Kişi Sayısı	310 871	695 931
Lise Diplomasına Sahip Olan Kişi Sayısı	137 784	289 529
Lisans Diplomasına Sahip Olan Kişi Sayısı	71 126	116 878
Gayri Safi Milli Hâsıla	50 869 915	91 733 010
Doktor Başına Düşen Hasta Sayısı	1 631	894
Medeni Durum	366 403	462 415

*Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, 2012*

Son derece planlı hareket etmeye çalışan Y kuşağı bireyleri başarılı olma noktasında kendini geliştirmenin kilit rol oynadığını ifade etmektedirler. Bu durumun büyük göstergeleri ise sayıları her geçen gün artan gelişim kursları, üniversite gibi kurumların sayılarında meydana gelen artıştır. Bunun yanında lisans, yüksek lisans ve doktora programlarının öğrenci sayılarında ki artış eğitimin başarı üzerindeki anahtarı olduğunun kabul edildiğini göstermektedir. Sabretmeyi bilmemeleri, büyük bir yokluk çekmemeleri Y kuşağı bireyelerinin en büyük zafiyeti olarak bilinmektedir. (Etlican, 2012: 6). Bu durum Y kuşağı bireyelerinin çok çabuk iş kolu değişiklikleri yapmalarına sebep olmuştur.

## **2.5 Z Kuşağı**

Literatüre bakıldığında henüz çok fazla bilgiye rastlanamayan Z kuşağı bireyleri şu anda çocukluk dönemini yaşadıkları bilinmektedir. Z kuşağı bireyelerinin dünyaya

geldikleri tarih konusunda henüz ortak bir düşünce oluşmamış olduğu bilinse de bazı araştırmacılar 1990'lı yılların ortalarında doğmuş bireyleri bazı araştırmacılar da 2000 yılından günümüze kadar olan zamanda dünyaya gelen bireylerin oluşturduğu kuşak olarak tanımlamaktadır (Baran, 2014: 20).

'Medya kuşağı', 'dijital yerliler kuşağı' gibi çeşitli isimlerle de anılan Z kuşağı bireyelerine, günümüz koşullarına uygun olarak her daim aktif anlamına gelen 'Instant Online' ve sonraki kuşak anlamlarına gelen 'Next Generation' isimleri de kullanıldığı bilinmektedir (Akdemir vd., 2013: 15).

Yaşam şartlarında meydana gelen net ve hızlı değişimlere tanık olan Z kuşağı bireyleri; hayat zevklerine düşkün, ilgilendikleri işten çabuk sıkılan, işlerini kısa sürede bitiren, her şeyi çabuk isteyen, çabuk tüketen, teknolojik değişiklikleri yakından takip eden ve çabuk kavrayan GSM tabanlı bireyler olarak bilinmektedir (Senbir, 2004: 28). Sürekli gelişen ve değişen yaşam şartları yeni nesil ürün ve kültürlerin ortaya çıkmasına ortam hazırlamıştır. Geçmişte anne-baba ve çocuklar arasında bir dönem nesil farkı varken günümüzde bu sayı artmış üstelik iki kardeş arasında bir kültür ve nesil farkı olduğu da gözlemlenmiştir (Türk, 2013). Aile büyüklerinin bu kuşak bireyleriyle iletişim kurması noktasında zorluklarla karşılaştıkları bilinmektedir.

Z kuşağı bireyelerinin teknolojik gelişmelerin içerisinde dünyaya gelmesi ve kayıtsız kalmamaları sonucunda yakından takip etmeleri bu kuşak bireyelerinin sosyal ağlara yoğun bir şekilde ilgi göstermelerini beraberinde getirmiştir. Uzaktan iletişim yeteneğinin gelişmesine katkı sağlamasına rağmen bu süreç bireyleri yalnızlaştırmış yüz yüze iletişim kurma hareketlerini daraltmış yalnız bir kuşak olmalarına sebep olmuştur (Mücevher, 2015: 16). X ve Y kuşağı bireyelerinin rahatlıklarına düşkün bireyeler olmaları, önceki kuşak bireyelerine göre daha erken evlenmeyi düşünmemeleri ve daha geç yaşlarda çocuk sahibi olmak istemeleri Z kuşağı bireyelerinin anne-baba ile aralarındaki yaş farkının oldukça fazla olmasına sebep olmuştur. Bu durum da beraberinde anne-baba ve çocuklar arasında iletişim sorunlarına sebebiyet verdiği söylenebilmektedir.

Henüz iş yaşamına adım atmayan Z kuşağı bireyleri hakkında bilgi sahibi olunmasa da tahminlerin bu kuşak bireyelerinin sadakatsiz, hırslı, sıkılgan yapıda

olacakları söylenmektedir (Aydın ve Başol, 2014: 4). Bu kuşak üyelerinin teknolojiyle yakından ilgili olmaları, bu bireylerin hayatlarını kolaylaştıran ürünleri her zaman yanlarında bulundurma isteklerini beraberinde getirmiştir. Teknolojik aletlerle bağlantılarının çok kısa bir süreliğine olsa bile kopmasına katlanamamaları; tablet ve bilgisayarlarını sürekli kontrol etmeleri bu duruma tipik bir örnektir.

### 3. X ve Y KUŞAĞI ARASINDAKİ FARKLILIKLAR

Detaylı olarak açıklamaları yapılan kuşak kavramı ve kuşakların özellikleri dikkate alındığında; dünyaya geldikleri dönemde meydana gelen olaylar, yetiştikleri çevre ve aile yapısı kuşakların bakış açılarında önemli farklılıkların olduğunu göstermektedir. Araştırma çerçevesinde X ve Y kuşağı üyelerine bakıldığında, dünya ve Türkiye’de çalışma yaşamının önemli bölümünü oluşturduğu bilinmektedir. Bu sınırlar çerçevesinde literatüre bakıldığında farklı araştırmacıların tespitleri dikkate alınarak X ve Y kuşağı bireyelerinin kıyaslamalarından bahsedilmektedir.

Kuşakların davranışsal özellikleri dikkate alınarak yapılan kıyaslama aşağıdaki Tablo 4’te gösterilmektedir (İzmirlioğlu, 2008: 49).

**Tablo 4: X ve Y Kuşağı Üyelerinin Davranışsal Özellikleri**

X KUŞAĞI	Y KUŞAĞI
Yaşamak için çalışma	Mevcut birikimleri tüketerek yaşama
Çalışma ve sosyal yaşam arasında denge	Sosyal yaşama odaklılık
Sonuç elde edilene kadar çalışma	Kısa süreli çalışma
Çalışma ve boş zaman dengesi	Çoğunlukla boş zaman
Bürokratik kuralları değiştirme	Bürokratik kuralları kabul etmeme
Büyük işletmelere uyumlaşma çabası	Küçük işletmelerden nefret etme
Çalıştığı kadar tüketme	Az çalışıp çok tüketme
Markayı tanıma	Aşırı marka bağımlılığı
Teknolojiyle yaşama	Teknolojiden vazgeçememe
Dengeli duygusallık ve rasyonellik	Tümüyle duygusal

Tablo 4’te belirtilen X ve Y kuşağı arasındaki kıyaslamalar sosyal hayattan çok çalışma hayatındaki davranışlardır. Tablo incelendiğinde X kuşağı; hayata tutunma çabası, akılcı davranış, sadakat, fedakâr davranışlar sergilemekte iken Y kuşağında daha az çaba bunun yanında daha büyük işler gerçekleştirme tutumu gözlenmektedir.

X ve Y kuşağı arasındaki farklılıklara ilişkin olarak geliştirilen temel yaklaşımlar Tablo 5’de bahsedilmiştir (İşçimen, 2012: 15).

**Tablo 5: Lancaster & Stillman Kuşak Yaklaşımı**

ÖLÇÜT	X KUŞAĞI	Y KUŞAĞI
<b>Tutum</b>	Şüpheli	Gerçekçi
<b>Genel</b>	En yanlış anlaşılmiş kuşak Becerikli ve bağımsızdır Başkalarına bağlı değildir	Farklılığa değer veren İş birliğini tercih eden Sorun çözümünde akılcı
<b>İş alışkanlıkları</b>	Geniş düşünen İş ve özel hayat dengeli Kendine güvenen İşte eğlence arayan Teknolojiyle çalışmayı seven	Kendinden emin Başarı odaklı Güçlü ahlak Topluma hizmet Çeşitliğin farkında olan

X ve Y kuşağı arasındaki farklılıklara ilişkin olarak geliştirilen temel yaklaşımlar Tablo 6’da bahsedilmiştir.

**Tablo 6: Coomer & DeBard Kuşak Yaklaşımı**

Ölçüt	X KUŞAĞI	Y KUŞAĞI
<b>Güven düzeyi</b>	Otoriteye karşı zayıf güven düzeyi	Otoriteye karşı yüksek güven düzeyi
<b>Kurumlara sadakat</b>	Saf düşünen	Bağlı, adanmış
<b>İstek</b>	Girişimci olma	Bir kahramanı takip etme
<b>Kariyer hedefi</b>	Esnek bir kariyer	Çoklu kariyer sahibi olma
<b>Ödül</b>	Yapmama özgürlüğü	Anlamlı iş
<b>Ebeveyn-çocuk ilişkisi</b>	Mesafeli	İzinsiz, müdahaleci
<b>Çocuk sahibi olma</b>	Şüpheli	Şüphesiz, kesin
<b>Aile hayatı</b>	Çocuk olarak yabancılaşmış	Çocuk olarak korunan
<b>Eğitim</b>	Faydacı	Sorumlu
<b>Değerlendirme</b>	Pardon, nasıl iş çıkarıyorum sizce diye soran	Ne zaman istersem, geribildirim alırım
<b>Politik eğilim</b>	İlgisiz, bireysel	Topluluk, örgüt için istek duyan
<b>Büyük soru</b>	Bu çalışıyor mu?	Bunu nasıl kurgularız?

**Kaynak:** Mücevher, 2015: 33



Tablo 5 ve Tablo 6 incelendiğinde X kuşağının şüpheli yapısı, Y kuşağının ise daha gerçekçi davranışlara sahip olduğu görülmektedir. X kuşağının teknolojiyi sınırlı şekilde kullandığı bilinmektedir (Mengi, 2016). X kuşağı teknolojiyi gereksinimlerin giderilmesi kapsamında kullanmakta iken Y kuşağının ise teknolojiyi severek ve hayatının her aşamasına yerleştirdiği bilinmektedir. Teknolojinin verdiği güç sebebiyle bilgiye ulaşma noktasında Y kuşağı, X kuşağına göre daha hızlı şekilde ulaşmakta ve kullanmaktadır. Bu durum Y kuşağı üyelerini X kuşağının gözünde kendisini bilgili sanan, bilgiçlik taslayan bireyler gibi algılanmasına sebep olmaktadır.

Dünyaya geldikleri ve karşılaştıkları gelişmeler doğrultusunda kuşak bireylerinin farklı özelliklere sahip olduğu bilinmektedir. Bu noktada X ve Y kuşağı üyelerinin karakteristik özelliklerine bakıldığında aşağıdaki tablodan yararlanılabilir.

X ve Y kuşağı üyelerinin karakteristik özellikleri Tablo 7’de gösterilmiştir.

**Tablo 7: X ve Y Kuşağı Üyelerinin Karakteristik Özellikleri**

<b>ÖLÇÜT</b>	<b>X KUŞAĞI</b>	<b>Y KUŞAĞI</b>
<b>Özgürlük Düzeyi</b>	Dengeli	Çok Yüksek
<b>Sosyalite Düzeyi</b>	Dengeli	Düşük
<b>Tatmin Olma Düzeyi</b>	Dengeli	Düşük
<b>Çalışkanlık Düzeyi</b>	Dengeli	Düşük
<b>Hırs Düzeyi</b>	Dengeli	Düşük
<b>Bencillik Düzeyi</b>	Dengeli	Çok Yüksek
<b>Açık sözlülük Düzeyi</b>	Dengeli	Çok Yüksek
<b>Duygusalılık Düzeyi</b>	Dengeli	Düşük
<b>Eleştirme Düzeyi</b>	Dengeli	Yüksek
<b>Sadakat Düzeyi</b>	Dengeli	Çok Düşük
<b>İnanç Düzeyi</b>	Dengeli	Çok Düşük
<b>Geleneklere Bağlılık</b>	Dengeli	Çok Düşük
<b>Aileye Bağlılık</b>	Dengeli	Düşük

**Kaynak:** İzmirlioğlu, 2008: 48

Tablo 7 incelendiğinde X kuşağı üyelerinin karakteristik özelliklerinin dengeli yapıda oldukları görülmektedir. Y kuşağı üyelerinin karakteristik özelliklerinin ise çok yüksek, düşük, çok düşük şekillerde olduğu gözlemlenmektedir.

#### **4. X ve Y KUŞAĞI MENSUBU ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ ETİK ALGILARININ KARŞILAŞTIRILMASI İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR**

Çalışmanın bu bölümünde; X ve Y kuşağı, mesleki etik ile ilgili Türkiye’de ve yurt dışında yapılmış olan bazı akademik çalışmalar ve bu çalışmalardan elde edilen sonuçlara dair bilgiler sunulmuştur. Birçok araştırmaya konu olan X ve Y kuşağının iş ve sosyal yaşam alanlarında araştırma konusu olarak ele alındığı görülmektedir. Bu bölümde X ve Y kuşağı ile ilgili Türkiye’de ve yurt dışında yapılmış çalışmalardan örneklere yer verilmiştir.

##### **4.1. X ve Y Kuşağına Mensup Bireylerin Mesleki Etik Alguları İle İlgili Türkiye’de Yapılan Çalışmalar**

Çetin Aydın ve Başol (2014) çalışmalarında X ve Y kuşağından gelen bireylerin işin anlamına yüklediği anlamlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmışlardır. Yapılan analiz sonrasında işin anlamında ve iş tatmininde fark yaratan olgunun X ya da Y kuşağından gelmek olmadığı, fark yaratan olgunun işe yüklenen anlam olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bayramoğlu (2018), X ve Y kuşağına mensup yöneticilerin liderlik davranışları açısından farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması üzerine yapmış olduğu çalışmada; kuşakların birbiri arasında yadsınamaz bir farklılığın olduğunu savunan grup ile söz konusu farklılıkların kişilerin olaylara verdikleri yaşa bağlı tepkiler olduğunu ve her bireyin yaşa ilişkin olarak bu değişimleri gösterebileceği düşüncesinin hâkim olduğu grubun görüş farklılıkları araştırılmıştır. Kamu ve özel sektörde görev yapan yöneticiler ile gerçekleştirilen ankette X ve Y kuşaklarının liderlik davranışları açısından herhangi bir farklılık taşımadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Etlican (2012) eğitim alanında yaptığı araştırmada örgütlerin çoğunluğunu oluşturan X ve Y kuşağına mensup bireylerin online eğitim teknolojilerine karşı tutumları arasındaki farklılıklarını belirlemeye çalışmıştır. Gıda ürünleri anonim

şirketinin 103 çalışanından elde edilen verilerle analizler gerçekleştirilmiştir. X ve Y kuşaklarının tutumlarının karşılaştırması için yapılan Mann Whitney-U testinde ölçekte belirlenen üç soru için verilen cevaplarda farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer sorularda kuşakların tutumları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Yiğit (2010) X ve Y kuşaklarının örgütsel tutumları arasında anlamlı farkın bulup bulunmadığını araştırmak için 290 kişiye yapılan ölçek testinde X kuşağı ve Y kuşağı çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti tutumları bakımından farklı oldukları kanıtlanmıştır. Sonrasında yapılan analizlerle, cinsiyet ve kurumdaki çalışma süresi faktörlerinin, X ve Y kuşak çalışanlarının örgütsel tutumlarında farklılık yaratmadıkları sonucuna ulaşıldığı görülmektedir.

Kutlu (2008) Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının Etik İkilemleri: Kars ve Erzurum İllerinde yapılan araştırmada, Mesleki unvan değişkeni ve Cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşyerinin bulunduğu merkez değişkeni açısından muhasebe etiği verilerine göre anlamlı bir fark görülmemektedir. Eğitim değişkeni ve gelir değişkeni açısından muhasebe etiği, ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür.

#### **4.2. X ve Y Kuşağına Mensup Bireylerin Mesleki Etik Alguları İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar**

Cogin (2012) Güney Afrika'da farklı kuşak topluluklarının çalışma etiği konulu araştırmasında, iş değerleri açısından önemli nesiller arasındaki farklılıkların var olduğunu ortaya koymakta ve İnsan Kaynakları Yönetimi uygulayıcılarına iş ve ödül programlarının geliştirilmesinde bu farklılıkları öngörmek ve bunlara cevap vermek için çok sayıda öneri ortaya koymaktadır.

Lapoint (2017) İşgücünde kuşaksal farklılıklar adlı çalışmasında, çalışanların katılımı ile yaş, nesil olarak temsil edilen yaş arasında bir ilişki olup olmadığını incelemiştir. SHRM'nin araştırma çalışması, doğada dinamik pek çok iç ve dış faktörün çalışanların katılımını etkilediği sonucuna varmıştır. Bu faktörlerden bazılarının; yeniden yapılanma, örgütün demografik yapısı, yönetim değişikliği, ekonomik değişim, siyasi değişim, küresel değişim ve diğerleri gibi unsurları içerdiğini ifade ettiği görülmektedir.

Nicholas (2009) “*Kuşaksal Algılar: Çalışanlar ve Tüketiciler*” adlı çalışmasında, bugünün işçileri ve tüketicileri, çok farklı teknolojiler ve yaşam tarzlarıyla yetişen dört nesil bireyden oluştuğunu ifade etmektedir. Bu durum, bireyleri işçi veya tüketicilerin ilgisini çekme ve tutma biçimini nasıl etkiliyor? sorusunu sormuş ve bu dört nesil arasındaki farklılıkları ortaya koymaya çalışmıştır. Kuşak tutumları işyerindeki ve tüketicilerin algılamaları üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Kuşakların hoşlandığı ve hoşlanmadığı şeyleri anlamak, işçileri işe alabilmek, eğitmek, korumak ve motive etmek yanında tüketicileri cezp etmek ve ikna etmek için yardımcı olacaktır. Eğitim dünyası aynı zamanda tüketiciler ve işbirlikçiler olarak öğrenciler için nesiller arasındaki farklılıkları da göz önüne almalıdır. Çeşitli deneyimlerden gelen öğrencilerin beklentileri, farklı bölümlere nasıl satış yapacağını bilmek kadar önemlidir. Gelenekselistler ve Boomers’un teknik konularda ilave teşvik edilmesi gerekebilir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TOKAT İLİNDE GÖREV YAPAN X VE Y KUŞAĞI MENSUBU SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ ETİK ALGILARININ KARŞILAŞTIRILMASINA İLİŞKİN BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Yapılan çalışmanın ilk bölümünde meslek etiği incelenmiş ikinci bölümünde X ve Y kuşağının temel özellikleri irdelenmiştir. Çalışmanın bu bölümünde ise Tokat ilinde görev yapan X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algılarının karşılaştırılması üzerine bir araştırmaya yer verilmiştir.

#### 1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

X ve Y kuşağına mensup kişilerin davranışları üzerine birçok alanda araştırma yapıldığı, değişik unsurlarla olan ilişkilerinin incelendiği görülmektedir. Yapılan analizlerle, bireylerin yetişme şartları ve çeşitli farklılıklar sonucunda kuşakların arasında davranış, çalışma şekilleri ve buldukları ortamdan beklentilerinde meydana gelen değişiklikler; yaş, cinsiyet, hizmet süresi, eğitim düzeylerinin belirlenerek, demografik özelliklerinin mesleklerine bağlılık düzeylerine etkisi incelenecektir. X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algıları arasındaki ilişkiye dair verileri belirlenerek okul idarelerine konuya ilişkin detaylı bir çerçeve sunmak, bu doğrultuda gerekli olan eğitimleri belirlemek ve etik düşünceye sahip bireylerin yetiştirilmesine yol gösterici olmak araştırma kapsamında amaç edinilmiştir. Türkiye’de meslek etiği konusunda yapılan araştırmaların kısıtlı olması bakımından, bu çalışmanın ileriki çalışmalara yardımcı olması amaçlanmıştır. Araştırmanın amacı bu noktada Tokat ilinde görev yapan X ve Y kuşağı mensubu sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algılarının karşılaştırılmasına yönelik bir analiz yapmaktır.

#### 2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE KISITLARI

Araştırma, Tokat ilinde faaliyet gösteren ilköğretim okullarında gerçekleştirilmiştir. Ortaokullar ve ortaöğretim düzeyinde eğitim veren okullar araştırmaya dahil edilmemiştir.

Araştırma, il merkezi ile sınırlı kalmakla örnekleme dahil edilen öğretmenlerden ankete katılmayı kabul edip, bu formu eksiksiz bir şekilde dolduranlarla sınırlıdır.

### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Sosyal konularda yapılan araştırmalarda veri kaynağı insandır. Onlardan doğrudan bilgi alma yöntemlerinden biri de anket yöntemidir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket çalışması yapılmıştır. Çalışmanın evreni Tokat ilinde görev yapan 527 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Anket çalışması kapsamında %95 güven aralığı ve %10 hata payı ile en az 82 sınıf öğretmenine ulaşılması gerektiği hesaplanmıştır (Kaynak ve Karaca, 2012: 54).

$$n = NP(1-P)Z^2/(N-1)d^2+P(1-P)Z^2$$

n: Örnek kütle büyüklüğü

N: Ana kütle büyüklüğü

P: Olayın gerçekleşme olasılığı

1-P: Olayın gerçekleşmeme olasılığı

Z: % (1- $\alpha$ ) düzeyinde Z test değeri

$\alpha$ : Önem düzeyi

d: Hata payı.

Anket çalışması iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve çalışma sürelerine ilişkin bilgileri edinmek amacıyla dört adet demografik soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise Milli Eğitim Bakanlığı, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğünün Eğitimciler İçin Mesleki Etik İlkeler Genelgesinden yararlanılarak oluşturulmuş, literatürde yer alan daha önceki teorik çalışmalarda elde edilen bilgiler doğrultusunda 5'li Likert Ölçeğine dayalı hazırlanmış 57 soru yer almaktadır. Ankette isim, çalışma yeri gibi kişisel bilgilere yer verilmemiştir. Anket çalışmasının güvenilirliğini yüksek tutmak amacı ile çalışmanın büyük bölümü yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Toplam dağıtılan 120 ankette incelenebilir olarak 100 tanesi sisteme girilmiş bu örneklem grubu üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Örneklem, ana kütle için yaklaşık %19'nu oluşturmaktadır (100/527).

#### 4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmada ölçülmek istenen temel hipotezler aşağıdaki gibi sıralanmıştır. Bu bölümde, araştırmanın konusu çerçevesinde oluşturulan hipotezlerin test edilmesi, oluşturulan hipotezlerle bahsedilen değişkenler arasında ilişkinin var olup olmadığı incelenmektedir.

H1: X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H1a: X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H2: X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algıları yaş durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2a: X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algıları yaş durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H3: X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algıları eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3a: X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algıları eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H4: X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algıları kıdem durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H4a: X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algıları kıdem durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algılarının belirlenmesi amacıyla oluşturulan hipotezlerin incelenmesi sonrasında;

*H1: X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.*

Araştırmaya katılan X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla T testi uygulanmıştır. Yapılan analizde  $p= 0,970$  değeri elde edilmiştir.  $\alpha= 0,05$  anlamlılık düzeyinde,  $\alpha<0,970$  sonucunun elde edilmesi sebebiyle H1 hipotezi **reddedilmiştir**.

*H2: X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algıları yaş durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.*

Oluşturulan hipotezler sonrasında araştırmaya katılan X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algılarının yaş durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (one way ANOVA) testi uygulanmıştır. Yapılan analizde  $p= 0,268$  değeri elde edilmiştir.  $\alpha= 0,05$  anlamlılık düzeyinde,  $\alpha<0,268$  sonucunun elde edilmesi sebebiyle H2 hipotezi **reddedilmiştir**.

*H3: X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algıları eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.*

Araştırmaya katılan X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algılarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla T testi uygulanmıştır. Yapılan analizde  $p= 0,509$  değeri elde edilmiştir.  $\alpha= 0,05$  anlamlılık düzeyinde,  $\alpha<0,509$  sonucunun elde edilmesi sebebiyle H3 hipotezi **reddedilmiştir**.

*H4: X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algıları kıdem durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.*

Araştırmaya katılan X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algılarının kıdem durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (one way ANOVA) testi uygulanmıştır. Yapılan analizde  $p= 0,000$  değeri elde edilmiştir.  $\alpha= 0,05$  anlamlılık düzeyinde,  $\alpha>0,000$  sonucunun elde edilmesi sebebiyle H4 hipotezi **kabul edilmiştir**.

H4 hipotezinin kabulü sonrasında, bulunan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi seçilmiştir. Bu sonuçlara



göre kıdem durumu 1-4 yıl arası olanlar; 5-8 yıl arası, 9-12 yıl arası, 13-16 yıl arası, 17-20 yıl arası ve 21 ve üzeri yıl arası olanlara göre daha fazla mesleki etik algılamalarına sahip olduğu yargısına ulaşılmıştır.

## 5. ARAŞTIRMANIN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Belirlenen örneklemden anket formu ile toplanan veriler SPSS Statistics 22 programı kullanılmıştır. Elde edilen verileri yorumlanabilir hale getirmek için tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik analizi, bağımsız örneklemeler için t testi (independent samples t-test), tek yönlü varyans analizi (one way ANOVA, Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) ve Bartlett's testi gibi analizler kullanılmıştır.

### 5.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçekler aracılığıyla elde edilen verilere ait yapılan analizlerde ilk olarak katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek üzere hazırlanmış sırasıyla cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve kurumdaki çalışma süresi bakımından ankete katılanların frekansları ve oranları değerlendirilecektir.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi sorularına verdikleri cevaplara göre frekans (n) ve yüzdesel (%) dağılımları Tablo: 8'de görülmektedir.

**Tablo: 8 Örneklemeye Ait Özelliklerin Frekans ve Yüzdesel Dağılımları**

<b>Demografik Özellikler</b>	<b>Değişkenler</b>	<b>Frekans (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	44	44
	Kadın	56	56
<b>Yaş</b>	25-30 yaş arası	18	18
	31-36 yaş arası	26	26
	37-42 yaş arası	28	28
	43-48 yaş arası	16	16
	49 yaş ve üzeri	12	12
<b>Eğitim Durumu</b>	Lisans	87	87
	Yüksek lisans	13	13
<b>Kıdem Durumu</b>	1-4 yıl arası	4	4
	5-8 yıl arası	20	20
	9-12 yıl arası	19	19
	13-16 yıl arası	21	21
	17-20 yıl arası	26	26
	21 yıl ve üzeri	10	10
	<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tablo: 8’de özet halinde verilmiş olan örnekleme ait frekans (n) ve yüzdesel (%) dağılımlar ayrıntılı olarak incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılanların %44’ü erkek, %56’sı kadınlardan oluşmaktadır. Araştırma örneklemini temsil eden bu sonuçtan, katılanların çoğunluğunu kadınların oluşturduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin yaşları incelendiğinde; %18’inin 25-30 yaş aralığında, %26’sının 31-36 yaş aralığında, %28’inin 37-42 yaş aralığında, %16’sının 43-48 yaş aralığında, %12’sinin de 49 yaş ve üzeri aralığında olduğu görülmektedir. Ayrıca ankete katılan sınıf öğretmenlerinin yaş ortalaması 38,03’dür. Bu sonuçlara göre Tokat ilinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun genç sınıf öğretmenlerinden oluştuğu fikrine varılabilir.

Örnekleme oluşturan sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarına bakıldığında; %87’sinin lisans, %13’ünün de yüksek lisans olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara bakıldığında sınıf öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun eğitim durumlarının lisans mezunu olduğu sonucuna varılmaktadır.

Son olarak kişisel bilgi sorularından araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdem durumlarına bakıldığında; %4’ünün 1 ile 4 yıl aralığında, %20’sinin 5 ile 8 yıl aralığında, %19’unun 9 ile 12 yıl aralığında, %21’inin 13 ile 16 yıl aralığında, %26’sının 17 ile 20 yıl aralığında, %10’nun ise 21 yıl ve üzeri yıl aralığında kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Kıdem sürelerine bakıldığında meslekte 5’inci yılından sonrakilerin yüzdesel aralıklarının birbirlerine yakın olduğu gözlemlenmektedir. Buradan farklı şekillerde yorumlarda bulunulabilir. Her dört yılda bir rotasyona tabi tutuldukları bilinen sınıf öğretmenlerinin kıdem aralıklarının birbirlerine yakınlığını etkilediği söylenebilir. Kıdem durumu 21 yıl ve üzeri aralığında olanların %10’luk bir kısmı oluşturması sınıf öğretmenlerinin meslekten emekli olma isteklerinin daha az olduğu fikrine varılabilir.

## **5.2. Güvenilirlik Analizi**

Güvenilirlik analizi, bir ölçeğin tutarlı olmasının ölçütüdür. Ölçü aracının analiz edilmesi değerlendiricinin yorumunu gerektirdiği için güvenilirliğinin hesaplanması

gerekmektedir. Hazırlanmış ankete verilen cevapların içsel tutarlılığını ölçmek için kullanılmaktadır. Başka bir ifadeyle; bir ölçeğin maddelerinin birbirleriyle ne ölçüde tutarlı olduğunu ve söz konusu kavramı ne ölçüde temsil ettiğini test etmek için kullanılmaktadır.

X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algılarına ait bulguların elde edilmesi üzerine hazırlanmış çalışmanın, literatürde en sık kullanılan yöntemlerden biri olan Cronbach alpha ( $\alpha$ ) yöntemi ile güvenilirlik testi yapılmıştır.

Alfa katsayısının bulunduğu aralıklar ve bu ölçeğin güvenilirlik durumu aşağıda belirtildiği gibidir (Akgül ve Çevik, 2003; 435);

- $0,00 < \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir değildir,
- $0,40 < \alpha < 0,60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir,
- $0,60 < \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- $0,80 < \alpha < 1,00$  ise ölçek yüksek düzeyde güvenilirdir.

Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizi Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) katsayısının hesaplanmasıyla gerçekleştirilmiştir. Hesaplama sonrasında ölçeğin güvenilirlikle ilgili değeri Tablo 9’da gösterilmiştir.

**Tablo 9: Araştırmada Kullanılan Ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı**

<b>Ölçek</b>	<b>Madde Sayısı</b>	<b>Cronbach Alpha Katsayısı (<math>\alpha</math>)</b>
<b>Etik Algı</b>	61	0,94

Tablo 9’da görüldüğü gibi 61 maddeden oluşan ölçeğin tamamının güvenilirlik değerinin 0,94 olduğu görülmektedir. Örneklem üzerinde yapılan güvenilirlik analizinin 0,60’dan büyük olması sebebiyle ölçümün istikrarlı ve tutarlı sonuçlar verdiği görülmektedir.

### **5.3. Geçerlilik Analizi**

Faktör analizi öncesinde, örneklem yeterliliğini saptamak için Kaiser-Meyer Olkin (KMO) analizini ve verilerin faktör analizine uygunluğunu test eden Barlett’s

Test of Sphericity testi yapılmıştır. KMO testi örneklemin analiz için yeterli olup olmadığını gösteren bir ölçüttür. KMO değeri 1'e ne kadar yakınsa örneklemin o kadar faktör analizine uygun olduğu anlaşılır. Ayrıca KMO değeri 0,50'den büyük olması tercih edilmektedir (Akın vd., 2009: 137). Örneklemin Kaiser-Meyer Olkin (KMO) ve Barlett's Test of Sphericity analiz sonuçları Tablo: 10'da gösterilmiştir.

**Tablo 10: Etik Algı Ölçeğinin Geçerlilik Analizi**

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklemler Uygunluğu Ölçüsü	<b>,824</b>
Barlett's Küresellik Testi Yaklaşık Ki-Kare Değeri	7863,461
Serbestlik Derecesi (sd)	1830
Anlamlılık Düzeyi (Sig.)	<b>,000</b>

KMO değerinin 0,824 olduğu görülmektedir. Bu sonuç örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmaya elverişli olduğunu göstermektedir. Barlett's Test of Sphericity testinde boyutlara ilişkin Ki-Kare değeri 7863,461 ve Sig değeri ( $P= 0,000 < 0,05$ ) olarak bulunmuştur. P değerinin  $p=0,000 < 0,05$  çıkması örneklemin faktör analizi yapılabilecek kalitede olduğunu göstermektedir.

### **5.3.1. Faktör Analizi**

X ve Y kuşağı çalışanlarının mesleki etik algılarının karşılaştırılması ölçeğinde 10 ve 26. soruları iç tutarlılığı olumsuz etkilediğinden; 25, 43 ve 45. Sorular faktör yükleri 0,30'un altında olması sebebiyle araştırmadan çıkartılmıştır. Faktör analizi öncesinde, örneklem yeterliliğini saptamak için Kaiser-Meyer Olkin (KMO) analizini ve verilerin faktör analizine uygunluğunu test eden Barlett's Test of Sphericity testi yapılmıştır. KMO testi örneklemin analiz için yeterli olup olmadığını gösteren bir ölçüttür. KMO değeri 1'e ne kadar yakınsa örneklemin o kadar faktör analizine uygun olduğu anlaşılır. Ayrıca KMO değeri 0,50'den büyük olması tercih edilmektedir. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı % 59,109 olan 5 boyut oluşmuştur. Analiz sonunda elde edilen varyans oranları ne kadar yüksekse, ölçeğin faktör yapısı da o kadar güçlü olmaktadır. Ancak, sosyal bilimlerde yapılan analizlerde %40 ile %60 arasında değişen varyans oranları yeterli kabul edilmektedir (Akın vd., 2009: 137).

Öğrenciler ile ilgili ilişkilerde etik ilkeler, Eğitim mesleğine ilişkin etik ilkeler, Eğitimcilerle ilişkilerde etik ilkeler, Veliler ile ilgili ilişkilerde etik ilkeler, Toplum ile ilişkilerde etik ilkeler faktörünü oluşturan 61 maddenin faktör analizleri Tablo 11’de gösterilmiştir.

**Tablo 11: X ve Y Kuşağı Çalışanlarının Mesleki Etik Algılarının Karşılaştırılması Mesleki Yeterlilik Ölçeği Faktör Yapısı**

	Öğrenciler ile ilgili ilişkilerde etik ilkeler	Eğitim mesleğine ilişkin etik ilkeler	Eğitimcilerle ilişkilerde etik ilkeler	Veliler ile ilgili ilişkilerde etik ilkeler	Toplum ile ilişkilerde etik ilkeler
<b>S01</b>	0,786				
<b>S02</b>	0.557				
<b>S03</b>	0.759				
<b>S04</b>	0.795				
<b>S05</b>	0.752				
<b>S06</b>	0.753				
<b>S07</b>	0.819				
<b>S08</b>	0.782				
<b>S09</b>	0.787				
<b>S10</b>	0.752				
<b>S11</b>	0.791				
<b>S12</b>	0.755				
<b>S13</b>	0.783				
<b>S14</b>	0.765				
<b>S15</b>	0.777				
<b>S16</b>	0.733				
<b>S17</b>	0.624				
<b>S18</b>	0.771				
<b>S19</b>	0.677				
<b>S20</b>	0.764				
<b>S21</b>		0.683			
<b>S22</b>		0.739			
<b>S23</b>		0.709			
<b>S24</b>		0.694			
<b>S26</b>		0.717			
<b>S27</b>		0.558			
<b>S28</b>		0,728			
<b>S29</b>		0.753			
<b>S30</b>		0.778			
<b>S31</b>		0.730			
<b>S32</b>		0.758			
<b>S33</b>		0.824			

<b>S34</b>		0.691			
<b>S35</b>		0.760			
<b>S36</b>		0.842			
<b>S37</b>		0.839			
<b>S38</b>		0.617			
<b>S39</b>		0.705			
<b>S40</b>		0.719			
<b>S41</b>		0.586			
<b>S42</b>		0.422			
<b>S44</b>			0.812		
<b>S46</b>			0.558		
<b>S47</b>			0.846		
<b>S48</b>			0.888		
<b>S49</b>			0.843		
<b>S50</b>			0.744		
<b>S51</b>				0.805	
<b>S52</b>				0.870	
<b>S53</b>				0.856	
<b>S54</b>				0.824	
<b>S55</b>				0.783	
<b>S56</b>				0.754	
<b>S57</b>				0.660	
<b>S58</b>				0.734	
<b>S59</b>				0.779	
<b>S50</b>					0.787
<b>S61</b>					0.786

#### 5.4. Mesleki Etik Algılamalarının Bazı Değişkenlerle Fark Analizi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin cinsiyetleri ile mesleki etik algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı araştırılmıştır. İki kuşak arasındaki farkın anlamlı olup olmadığına bakmak için T testi (independent samples t-test) kullanılmıştır. Tablo 12’de örneklemin cinsiyete göre mesleki etik algılarının puan ortalamaları ( $\bar{X}$ ), standart sapma değerleri (ss), T değeri ve p değeri verilmiştir.

**Tablo 12: Cinsiyete Göre Etik Algı T Testi Sonuçları**

<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>(<math>\bar{X}</math>)</b>	<b>s.s.</b>	<b>T</b>	<b>p</b>
<b>Erkek</b>	44	44,0	4,69	0,566	0,038	<b>0,970</b>
<b>Kadın</b>	56	56,0	4,69	0,300		

Tablo 12’de gösterilen T testinin sonuçlarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde (p) bu tablodan çıkartılacak sonuç, söz konusu örnekleme oluşturan X ve Y kuşağına

mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algılamaları üzerinde cinsiyetlerinin herhangi bir etkisinin olmadığı, mesleki etik algılamaların kadın ve erkek çalışanlarda aynı düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin yaş durumlarına göre mesleki etik algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı araştırılmıştır. Tablo 13’de örneklemin yaş durumuna göre mesleki etik algılarının puan ortalamaları ( $\bar{X}$ ), standart sapma değerleri (ss), F değeri ve p değeri verilmiştir.

**Tablo 13: Yaş Durumuna Göre Etik Algı ANOVA Testi Sonuçları**

Yaş Durumu	N	%	( $\bar{X}$ )	s.s.	F	p
25-30	18	18,0	4,49	0,825	1,321	<b>0,268</b>
31-36	26	26,0	4,71	0,263		
37-42	28	28,0	4,79	0,229		
43-48	16	16,0	4,69	0,310		
49 ve üzeri	12	12,0	4,71	0,382		

Tablo 13’de yapılan analiz sonucunda yaş grupları açısından X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinde (p) istatistiksel olarak herhangi bir farkın ortaya çıkmadığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre mesleki etik algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı araştırılmıştır. İki kuşak arasındaki farkın anlamlı olup olmadığına bakmak için T testi (independent samples t-test) kullanılmıştır. Tablo 14’te örneklemin eğitim durumuna göre mesleki etik algılarının puan ortalamaları ( $\bar{X}$ ), standart sapma değerleri (ss), T değeri ve p değeri verilmiştir.

**Tablo 14: Eğitim Durumuna Göre Etik Algılama T Testi Sonuçları**

Eğitim Durumu	N	%	( $\bar{X}$ )	s.s.	T	p
Lisans	87	87,0	4,68	0,453	-0,672	<b>0,509</b>
Yüksek Lisans	13	13,0	4,75	0,292		

Tablo 14’te yapılan analiz sonucunda eğitim grupları açısından X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinde (p) istatistiksel olarak herhangi bir farkın ortaya çıkmadığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin kıdem durumlarına göre mesleki etik algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı araştırılmıştır. Tablo 15’de örneklemin kıdem durumuna göre mesleki etik algılarının puan ortalamaları ( $\bar{X}$ ), standart sapma değerleri (ss), F değeri ve p değeri verilmiştir.

**Tablo 15: Kıdem Durumuna Göre Etik Algılama ANOVA Testi Sonuçları**

Kıdem Durumu	N	%	( $\bar{X}$ )	s.s.	F	P
1-4 yıl arası	4	4,0	3,70	1,592	5,320	<b>0,000</b>
5-8 yıl arası	20	20,0	4,74	0,241		
9-12 yıl arası	19	19,0	4,74	0,260		
13-16 yıl arası	21	21,0	4,71	0,258		
17-20 yıl arası	26	26,0	4,70	0,319		
21 yıl ve üzeri	10	10,0	4,80	0,300		

Sınıf öğretmenlerinin, kıdem durumlarına göre mesleki etik algıları arasında bir farklılık olup olmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizi (one way ANOVA)’ne başvurulmuştur. Tablo 15’de öğretmenlerin kıdem durumları ile mesleki etik algıları arasında bir fark olup olmadığını gösteren ANOVA testi sonuçları gösterilmiştir. Analiz sonucunda X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algıları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. ( $p= 0,00 < 0,05$ ). Analiz sonrasında bulunan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi seçilmiştir. Bu sonuçlara göre kıdem durumu 1-4 yıl arası olanlar; 5-8 yıl arası, 9-12 yıl arası, 13-16 yıl arası, 17-20 yıl arası ve 21 ve üzeri yıl arası olanlara göre daha fazla mesleki etik algılamalarına sahip olduğu yargısına ulaşılmıştır. Tukey testi sonuçları Tablo 16’da gösterilmiştir.



**Tablo 16: Kıdem Durumuna Göre Etik Algı Tukey Testi Sonuçları**

Kıdem Durumu		Ortalama Farkı	Std. Hata	P
5-8 yıl arası	1-4 yıl arası	1,03852*	,21608	<b>,000</b>
9-12 yıl arası	1-4 yıl arası	1,03645*	,21703	<b>,000</b>
13-16 yıl arası	1-4 yıl arası	1,01073*	,21523	<b>,000</b>
17-20 yıl arası	1-4 yıl arası	,99653*	,21189	<b>,000</b>
21 yıl ve üzeri	1-4 yıl arası	1,10082*	,23340	<b>,000</b>

X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin etik algılarının T testi sonuçları Tablo 17’de gösterilmiştir.

**Tablo 17: Kuşaklara Göre Etik Algı T Testi Sonuçları**

Kuşaklar	N	%	( $\bar{X}$ )	s.s.	T	P
Y Kuşağı	49	49,0	4,63	0,542	-1,237	<b>0,220</b>
X Kuşağı	51	51,0	4,74	0,294		

Araştırmaya Y kuşağına mensup 49 (n) kişi ve X kuşağına mensup 51 (n) kişinin katıldığı görülmektedir. P değerinin  $0,05 > 0,0220$  olması sebebiyle kuşaklar arasında mesleki etik algılanması noktasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada yalnızca öğretmenlik alanında değil iş dünyasında da kısa vadede en çok çalışma fırsatı yakalayacak olan Y kuşağının, X kuşağı ile mesleki etik algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı sorgulanmıştır. Mesleki etik kavramı açıklanmış, X kuşağı ve Y kuşağının özellikleri detaylı olarak ortaya konmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket çalışması yapılmıştır. Anket çalışması kapsamında %95 güven aralığı ve %10 hata payı ile en az 82 sınıf öğretmenine ulaşılması gerektiği hesaplanmıştır. Anket çalışması iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde birden fazla seçenek işaretlemelerine imkân tanıyan, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve çalışma sürelerine ilişkin bilgileri edinmek amacıyla dört adet demografik soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise literatürde yer alan daha önceki teorik çalışmalarda elde edilen bilgiler doğrultusunda 5'li Likert Ölçeğine dayalı hazırlanmış 57 soru yer almaktadır. Ankette isim, çalışma yeri gibi kişisel bilgilere yer verilmemiştir. Anket çalışmasının güvenilirliğini yüksek tutmak amacı ile çalışmanın büyük bölümü yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Toplam dağıtılan 120 ankettten incelenebilir olarak 100 tanesi sisteme girilmiş bu örneklem grubu üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya konu etik ile ilgili çalışmaların çok eski tarihlere dayandığı bilinmektedir. Etik kuralları; belli yasa, kural, ilke ya da yöntemlere ulaşılması için bir araç olarak kullanılmaktadır. Değişik bir açıdan bakıldığında bireysel çıkarları için hareket eden kişiye karşı ortak çıkarları koruduğu bilinmektedir. Toplumda meydana gelen duyarsızlaşmanın neticesinde oluşan boşluğun ahlak çağrısıyla doldurulacağı sanılmaktadır. Bu amaçla yerel, ulusal hatta evrensel boyutta karşılaşılabilecek olan hukuksuzluk ve zorbalığa karşı çeşitli etik kategoriler oluşturulmaktadır. Uygulamaya konan; meslek etiği, çevre etiği, global etik, mesleki davranış ilkeleri gibi kategorilerle birlikte, oluşacak olumsuzluklara bir set oluşturulmaya çalışılmaktadır. İş hayatında da konusu geçen etik ilkelerin uygulanması bu faktörlerden önemli ölçüde etkilenildiğinin göstergesidir. Belirli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup koruduğu; meslek üyelerine emreden, onları belli bir şekilde davranmaya zorlayan; kişisel eğilimlerini sınırlayan; yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan; meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkeler olarak açıklanmaktadır.

İnsanlar dünyaya geldiklerinde, aynı zaman dilimi içerisinde doğmuş olan bütün bireylerin oluşturduğu toplumun bir üyesi haline gelmektedir. Bu insanların oluşturmuş olduğu topluluklar kuşakların kümelenmesinde ölçüt olarak kullanılmaktadır. Zaman dilimleri hakkında bilgi veren yaklaşık yirmi beş otuz yıllık yaş kümelerini oluşturan bireyler öbeği olarak tarif edilmektedir. Oluşturulmuş olan bu kümeler iki kuşak arasındaki farklılıkları ortaya koymak bakımından önemli olduğu söylenebilir. Yalnız bir kuşağın nerden başlayıp nerde bittiği tam anlamıyla bilinemediğini söyleyebiliriz.

Yapılan araştırmada cinsiyet, yaş ve eğitim durumları arasında herhangi bir farklılığın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yalnızca kıdem durumu 1-4 yıl arası olanlar; 5-8 yıl arası, 9-12 yıl arası, 13-16 yıl arası, 17-20 yıl arası ve 21 ve üzeri yıl arası olanlara göre daha fazla mesleki etik algılamalarına sahip olduğu yargısına ulaşılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizi Cronbach Alpha( $\alpha$ ) katsayısının hesaplanmasıyla gerçekleştirilmiştir. Hesaplama sonrasında ölçeğin güvenilirlik düzeyinin 0,94 sonucuna ulaşılmıştır. İstikrarlı ve güvenilir bir sonuç verdiği görülmüştür ( $\alpha > 0,60$ ).

Araştırmada kullanılan KMO testi örneklemin analiz için yeterli olup olmadığını gösteren bir ölçüttür Faktör analizi öncesinde, örneklem yeterliliğini saptamak için Kaiser-Meyer Olkin (KMO) analizini ve verilerin faktör analizine uygunluğunu test eden Barlett's Test of Sphericity testi yapılmıştır. Değeri 0,50'den büyük olması tercih edilmektedir (Akın vd., 2009: 137). Araştırma sonrasında bulunan KMO testi sonucunun 0,824 olması araştırmanın faktör analizi yapmaya uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Barlett's Test of Sphericity testinde boyutlara ilişkin Ki-Kare değeri 7863,461 ve Sig değeri ( $P = 0,000 < 0,05$ ) olarak bulunmuştur. P değerinin  $p = 0,000 < 0,05$  çıkması örneklemin faktör analizi yapılabilecek kalitede olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algılamaları üzerinde cinsiyetlerinin herhangi bir etkisinin olmadığı, mesleki etik algılamaları kadın ve erkek çalışanlarda aynı düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin yaş durumlarına göre mesleki etik algılarının arasında anlamlı bir fark olup olmadığı araştırılmış, yapılan analiz sonucunda yaş grupları açısından X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinde (p) istatistiksel olarak herhangi bir farkın ortaya çıkmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre mesleki etik algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı araştırılmış, yapılan analiz sonucunda eğitim grupları açısından X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinde (p) istatistiksel olarak herhangi bir farkın ortaya çıkmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin kıdem durumlarına göre mesleki etik algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı araştırılmış, aralarında bir farklılık olup olmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizi (one way ANOVA)'ne başvurulmuştur. Analiz sonucunda X ve Y kuşağına mensup sınıf öğretmenlerinin mesleki etik algıları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. ( $p= 0,00 < 0,05$ ). Analiz sonrasında bulunan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi seçilmiştir. Bu sonuçlara göre kıdem durumu 1-4 yıl arası olanlar; 5-8 yıl arası, 9-12 yıl arası, 13-16 yıl arası, 17-20 yıl arası ve 21 ve üzeri yıl arası olanlara göre daha fazla mesleki etik algılamalarına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

*Araştırmada kıdem durumu 1-4 yıl arası olanlar; 5-8 yıl arası, 9-12 yıl arası, 13-16 yıl arası, 17-20 yıl arası ve 21 ve üzeri yıl arası olanlara göre daha fazla mesleki etik algılaya sahip olduğu görülmektedir. Bu durum ise işsizlik sonrası sahip olunan öğretmenlik mesleğine aidiyet bağına kuvvetlendirmiş olduğu yorumu yapılabilir.*

*Kıdemde görülen farklılığın bir diğer nedeni de, mesleğe başlamış olmanın verdiği başarıya heyecanından kaynaklandığı yorumu yapılabilir.*

Araştırmaya Y kuşağına mensup 49 (n) kişi ve X kuşağına mensup 51 (n) kişinin katılmıştır. P değerinin  $0,05 > 0,0220$  olması sebebiyle kuşaklar arasında mesleki etik algılanması noktasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. *Günümüzde bireylerin geçmiş kuşaklara olan özlemi sürekli olarak dile getirilmiş olsa*

*da yapılan araştırmaların bu sonucu desteklemediği sonucuna ulaşılabilir. Bu sonucun Y kuşağı bireyelerinin, X kuşağı bireyleri arasında farklılığın teknolojinin değişiklik göstermesi sonucunu göstermektedir.*

*Literatürde daha çok yurt dışı kaynaklarına rastlanılması yapılan araştırmaların Türk kültürünü tam olarak yansıtmayacağı düşüncesini oluşturmaktadır. Hem kuşaklar hem de meslek etiği üzerine daha önceden birçok araştırma yapılmış olduğu bilinmektedir. Fakat koşullar o kadar hızlı değişmektedir ki sonuçların güncel tutulması adına ve Türk kültürünü yansıtması adına araştırmanın sürekli tekrar etmesi gerektiği vurgulanabilir.*

Araştırma sonrasında elde edilen sonuçlar Türkiye’de yapılmış olan çalışmalar ile tutarlıdır. Örneğin; Aydın ve Başol (2014) yapmış oldukları çalışmada iş tatmini ve işin anlamı açısından anlamlı bir farkın bulunmadığını ifade etmişlerdir. Yine Gürbüz (2015), araştırmasında ortaya konan toplam 18 hipotez arasında yalnızca duygusal bağlılık ve iş ahlakının boşa zaman geçirmeme boyutu açısından kuşaklar arasında anlamlı fark tespit etmiştir. Koç, ztrk ve Yıldırım (2016) alışmalarında X ve Y kuşağı arasında iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Bu çalışmada kuşaklar arasındaki değişimden ziyade teknolojinin değişimi ile ilgili olduğu sonucu çıkartılabilmektedir. Daha kısa bir ifadeyle değişen işgücünün yapısındaki nitelikler örgütleri yeni araçları kullanmaları noktasında zorlamaktadır.

Bu alışma sınıf öğretmenleri üzerinde yapılmıştır. Amaç geleceğin şekillenmesinde çok büyük etkisi olan sınıf ğretmenlerinin mesleki etik algılarını ölçmektir. Bundan sonraki çalışmalarda okul öncesi öğretmenleri üzerinde yapılması öğrenciler ile daha erken tanışan ve onları geliştirmeye çalışan okul öncesi öğretmenleri hakkında daha detaylı bilgi verme konusunda yardımcı olabilir. Sonraki yapılan çalışmalarda anket bölümüne sosyal, teknolojik, çevresel faktörlerin eklenmesi mensup olunan kuşak ve etik kavramı hakkında daha sağlıklı sonuçlar verme konusunda yardımcı olacaktır.

## KAYNAKÇA

Adıgüzel, Orhan. Batur, H.Zeynep. Ekşili, Nisa. 2014, “Kuşakların Değişen Yüzü ve Y kuşağı ile ortaya çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S. 19, ss. 165-182.

Akdemir, Ali. Gönül Konakay, Banu Ergen. 2013, “Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması”, **Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, S. 2, ss. 11-42.

Altundağ, Nevriye. 2012, “Kuşaktan Kuşağa Tüketim Olgusu ve Geleceğin Tüketici Profili”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, S. 1, ss. 203-212.

Aslan, Mahmut. 2001, **İş ve Meslek Ahlakı**, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Aydın, İnyet Pehlivan. 2001, **Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel ETİK**, Pegem Akademi Yayınevi, Ankara.

Aydın, İnyet Pehlivan. 2006, **Eğitim ve Öğretimde Etik**, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

Aydın, İnyet. 2002, **Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel ETİK**, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

Aydın. İnyet Pehlivan. 2012, **Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel ETİK**, Pegem Yayınları, Ankara.

Baran, Melih. 2014, **Y Kuşağının Zorunlu Askerlik Hizmetinden Beklentilerinin Analizi**, İstanbul: Harp Akademileri Stratejik Araştırmalar Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Başaran, İbrahim Ethem. 1991, **Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü**, Gül Yayınevi, Ankara.

Başaran, İbrahim Ethem. 2004, **Yönetimde İnsan İlişkileri**, Nobel Yayınevi, Ankara.

Bayramoğlu, Gökben. 2018, “X ve Y kuşasının Liderlik Davranışı Açısından Karşılaştırılması, **Ege Akademik Bakış**, S.1, ss. 15-29.

Bülbül, Rıdvan. 2001, **İletişim ve Etik**, Nobel Yayınları, Ankara.

Cogin, Julie. 2012, **Work ethics of different generational cohorts in South Africa**, The International Journal of Human Resource Management, London.

Çağlar, İrfan. 2013, **Küresel Normlu Çağdaş Değişim Yönetimi Aracı Olarak Örgüt Geliştirme**, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Çetin Aydın, Gülşen. Oğuz Başol. 2014, “X ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var Mı?”, **Electronic Journal of Vocational Colleges**, S. 4, ss. 1-15.

Çubukçu, İhsan. 1999, **Küreselleşme Süreci İçinde Tüketim Toplumu ve Tüketim Kültürü**, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Daloğlu, Elif Sezi, 2013. **Çalışma Algısı Üzerine Kuşaklararası Bir Analiz**, İzmir: Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans.

Demirdöven, İsmail H. 2011, “Meslek Etiklerindeki Sorunların Kaynağı Üzerine” **Uludağ Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi**, S. 16, ss. 48-52.

Eliaçık, İhsan. 2011, **Adalet Devleti**, İnşa Yayınları, İstanbul.

Erden Ayhün, Sena. 2013, “Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar ve Örgütsel Yansımaları”, **Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, S.1, ss. 93-112.

Etlican, Gizem. 2012, **X ve Y Kuşaklarının Online Eğitim Teknolojilerine Karşı Tutumlarının Araştırılması**, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Gürbüz, S. Kuşak Farklılıkları: Mit mi, Gerçek mi? 2015, **İş ve İnsan Dergisi**, **The Journal of Human and Work**, 2015. 2(1), s. 39-57.

Ilgaz, Selçuk. Türkan Bilgili. 2006, “Eğitim ve Öğretimde Etik”, **Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.14, ss.199-210.

İşçimen Sever, Didem. 2012, **Y Kuşağı Çalışanlarının İş Yaşamından Beklentilerinin Karşılama Düzeyi İle Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bir Örnek Uygulama**, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

İşgüden, Burcu. Adem Çubuk. 2006, “Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Mesleki Yaşamı Üzerindeki Etkileri” **Balıkesir Üniversitesi SBE Dergisi**, S. 16, ss. 60-86.

Kaynak, Selahattin. Karaca, Zeynep. 2012, “Bilgi ve İletişim Teknolojileri Talebi: Bir Uygulama”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2012, ss. 49 – 68.

Keleş, Hatice Necla. 2011, “Y kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Bahçeşehir Üniversitesi Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, S. 2, ss. 129-139.

Kırel, Çiğdem. 2000, **Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

Kırılıoğlu, Hilmi. Nermin Akyel. 2003, “Mesleki Etik ve Ülkemizde Muhasebe Denetimi”, **MUFAD Muhasebe ve Finans Dergisi**, S. 17, ss. 59-68.

Koç, M., Oztürk, L. Yıldırım, A. 2016, A Study on Job Satisfaction and Organizational Commitment of X and Y Generation. **Research Journal of Business Management**, 3(2).

Koçel, Tamer. 2014, **İşletme Yöneticiliği**, Beta Yayıncılık, İstanbul.

Kurnaz, Niyazi. Yusuf Gümüş. 2010, “Muhasebe Bölümü Öğrencilerinin Muhasebe Mesleği ile İlgili Etik Dışı Davranışlara İlişkin Algı Analizi: Dumlupınar Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokul Örneği”, **MUFAD Muhasebe ve Finansman Dergisi**, S. 46, ss. 157-174.



Kutlu, Hüseyin Ali. 2008, “Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının Etik İnkilemleri: Kars ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, S. 2, ss. 145-170.

Lapoint, Patricia. A, Liprie-Spence. 2017, Employee Engagement: Generational Differences in the Workforce, **Ann. Journal of Organizational Psychology; West Palm Beach**. S.118-128.

Nicholas, A J. 2009, Generational Perceptions: Workers And Consumers, **Journal of Business & Economics Research; Littleton**, S.47-52.

Özgener, Şevki. 2004, **İş Ahlakının Temelleri**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Öztürk, Osman. 2006, “Ahlak Olgusunun Kaynağı Nedir?”, **Köprü Dergisi**, S. 95.

Pektaş, Ethem Kadri. 1997, **Büyük kent Belediyelerinin Eğitim ve Kültür Hizmetlerine Siyasal Parti İdeolojilerinin Yansıması**, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi .

Seçkin Büyük, Sedef. 2005, “Biz Kuşağı Geliyor”, **Capital Aylık İş ve Ekonomi Dergisi**, S.10.

Senbir, Hakan. 2004, **Z Son İnsan Mı?**, Okyan Us yayın, İstanbul.

Tepe, Harun. 1998, “Bir Felsefe Dalı Olarak Etik, ETİK”, **Doğu Batı Düşünce Dergisi**, S. 4, ss. 11-28.

Tepe, Harun. 2000, **Etik ve Meslek Etikleri**, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara.

THK. 1944, **Türk Hukuk Kurumu**, Türk Hukuk Lügatı, Ankara: Türk Hukuk Kurumu.

Toker Gökçe, Asiye. 2015, Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği, Öğreti Yayınevi, Ankara.

Toraman, Cengiz. Ahmet Akcan. 2003, “Muhasebe Denetiminde Etik Teori”, **Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi**, S.30, ss. 59-70.

Tozlu, Necmettin. 2003, **Eğitim Problemlerimiz Üzerine Düşünceler**, Mikro Yayınları, Ankara.

Tufur, Melis. 2011, ” Türkiye'nin Y Kuşığı”, **MediaCat Dergisi özel eki**, S. 9, ss.34-36.

Ural, Tülin. 2003, **İşletme ve Pazarlama Etiği**, Detay Yayıncılık, Ankara.

Yiğit, Zuhâl. 2010, **X ve Y Kuşaklarının Örgütsel Tutumlar Açısından İncelenmesi ve Bir Örnek Olay**, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

## EKLER

### Ek-1 Anket Formu

Merhabalar, Hitit Üniversitesinde Yönetim ve Organizasyon Alanında Yüksek Lisans yapmaktayım. *X ve Y Kuşağı Çalışanlarının Mesleki Etik Algularının Karşılaştırılması* konulu tezimin tamamlanmasında ortalama 5-10 dakikanızı ayırarak çalışmama destek olabilirsiniz. Vermiş olduğunuz bireysel yanıtlar sadece bilimsel amaçlı kullanılacak olup hiçbir yerde paylaşılmayacaktır. Destekleriniz için teşekkürlerimi sunarım.

DEMOGRAFİK VE MESLEKİ ALTYAPIYA YÖNELİK SORULAR							
1 – CİNSİYETİNİZ	2 – DOĞUM TARİHİNİZ	3 – EĞİTİM DÜZEYİ	4 - MESLEK DENEYİMİNİZ				
KADIN <input type="checkbox"/> ERKEK <input type="checkbox"/>	.....	LİSANS <input type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/>					
			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Çocukları sevmeli, sevdiğini hissettirmelidir.						
2	Bütün öğrencilere eşit şekilde saygı ve sevgi göstermelidir.						
3	Öğrenciyi utandıracak, onurunu kırarak söz ve davranışlardan hassasiyetle kaçınmalıdır						
4	Eğitimci; söz, davranış, hal, hareket ve görüntüsü ile öğrencilere iyi örnek olmalıdır.						
5	Bilgi birikimiyle öğrencilerde öğrenme istek ve azmini uyandırmalıdır.						
6	Özellikleri bakımından farklılık gösteren bütün öğrencilere anlayış ve hoşgörü ile yaklaşmalıdır.						
7	Sabırlı olmalıdır.						
8	Demokratik ortam sağlamalıdır.						
9	İnsan haklarına saygı duyarak; ırk, dil, din, renk, siyasi görüş ve aile statüsü gözetmeden adil ve eşit davranmalıdır.						
10	Çocukların bireysel farklılıklarını iyi bilmelidir.						
11	Çocukları rakip olmaktan çok azimli olmaya teşvik etmelidir.						
12	Öğrencilerin fiziksel, duygusal, sosyal, kültürel ve ahlaki gelişimlerini gözetir bu doğrultuda öğrencileri ile samimi ve güvene dayalı iletişim kurmalıdır.						
13	Derslerde öğrencilerin kendini rahat bir şekilde ifade etmesi, derse katılımları konusunda onları cesaretlendirmelidir.						
14	Bedensel ve ruhen sağlıklı, iyi ahlaklı, kendine güvenen, sorumluluk sahibi bireyler yetiştirmek için gereken çabayı göstermelidir.						
15	Uygulanacak eğitim programı çocuğun gelişim özellikleri ve kazanması gereken davranışları göz önüne alacak şekilde hazırlanmalıdır.						
16	Yasal zorunluluklar ve acil durumlar dışında gizli bilgileri korur ve kimseyle paylaşmamalıdır.						
17	Kişisel, ailevi ve çevresel nedenlerle üzüntü, sıkıntı, mutsuzluk gibi						

	kişisel durumlarını öğrencilere yansıtmamalıdır.					
18	Öğrencinin beden ve ruh sağlığını, fiziksel, sosyal gelişimini ve eğitimin olumsuz yönde etkileyecek şekilde davranmamalıdır.					
19	Okul içinde kötü muameleye uğradığını fark ettiğinde gerekli tedbirleri alır, durumu yetkili makamlara bildirmelidir.					
20	Okul dışında kötü muameleye uğradığını fark ettiğinde gerekli tedbirleri alır, durumu yetkili makamlara bildirmelidir.					
21	Kendi meslektaşlarıyla paylaşımcı olmalı ve fikir alışverişinde bulunmalıdır.					
22	Meslektaşlarını rakip olarak görmemeli, bir ekip bilinciyle çalışmalıdır.					
23	Meslektaşlarına karşı dostane ve insani iletişim sergilemelidir (hâl hatır sorma, hastalanınca ziyaret ya da geçmiş olsun deme gibi).					
24	Kendisini mesleğiyle ilgili daima daha iyi nasıl yapabilir şeklinde kendi öz eleştirisini yapabilmelidir.					
25	Alınan hizmet içi eğitim yeterlidir.					
26	Mesleki haklarını savunmada diğer meslektaşlarıyla iş birliği içinde olmalıdır.					
27	İnternette yadabaşka kaynaklarda yer alan hazır programlardan olduğu gibi değil ancak kaynak olarak faydalanmalıdır.					
28	Değişik kaynaklardan faydalanarak (kitap, dergi, internet vb.) kendini yenilemeli ve araştırmacı olmalıdır.					
29	Mesleki haklarını bilmeli ve yeri geldiğinde savunmalıdır.					
30	Çocuklara karşı sorumluluk sahibi olmalıdır.					
31	Eğitim ve öğretim ortamında öğrenci sağlığını ve güvenliğini tehdit edebilecek her türlü unsurun ortadan kaldırılması konusunda üzerine düşeni yapmalıdır.					
32	Eğitim ve öğretimin güven ve düzen içinde yapılmasını sağlamalıdır.					
33	Kullanılacak kaynaklar ve eğitim programları çocuğun özellikleri göz önüne alınarak hazırlanmalıdır.					
34	Öğrenciye hazırlanan ortam ulusal ve kültürel değerlere uygun olmalıdır.					
35	Yapılacak etkinlikleri okulun maddi koşulları göz önünde tutarak önceden planlanmalıdır.					
36	Derse geç girerek, dersten erken ayrılarak ya da gerçeğe aykırı mazeretler üreterek eğitim sürecini kesintiye uğratmamalıdır.					
37	Ders saatlerini etkin ve verimli kullanmalıdır.					
38	Dersten geç ayrılmak suretiyle öğrencinin dinlenme hakkını engellememelidir.					
39	Mesleki kararını ve tarafsızlığını etkilemesi muhtemel herhangi bir hediyeyi kabul etmemelidir.					
40	Kurum kaynaklarını, araç ve gereçlerini kişisel amaç için kullanmamalıdır.					
41	Yardımcı ders kitabı ve diğer araç gereçleri sadece öğrencilerin gelişimini gözetmek üzere tavsiye etmelidir.					
42	Eğitimci, kanuni istisnalar hariç olmak üzere öğrencilere ücret yada başka bir menfaat karşılığı özel ders vermemelidir.					
43	Eğitimci, öğrenci ve velilerden bağış, yardım vb. toplamamalıdır.					
44	Kendi meslektaşlarıyla paylaşımcı olmalı ve fikir alışverişinde bulunmalıdır.					
45	Meslektaşlarını rakip olarak görmemeli, bir ekip bilinciyle çalışmalıdır.					
46	Meslektaşlarına karşı dostane ve insani iletişim sergilemeli (hâl, hatır sorma, hastalanınca ziyaret ya da geçmiş olsun deme gibi) olumsuz bir davranışında meslektaşını uyarmalıdır.					

47	Meslektaşları arasında ırk, dil, din, renk, cinsiyet, siyasi görüş ve aile statüsüne dayalı ayrımcılık yapmamalıdır.					
48	Meslektaşlarına, öğrencilerle ilgili güven sarsıcı ya da önyargılı yaklaşımlara neden olacak şekilde telkin ve yönlendirmede bulunmamalıdır.					
49	Meslektaşlarıyla ilgili edindiği bilgilerde gizliliğe riayet etmelidir.					
50	Öğrencilerin huzurunda ve değişik ortamlarda meslektaşları aleyhine söz söylememeli ve olumsuz davranışlardan kaçınmalıdır.					
51	Öğrencilerin ailesini tanımaya çalışmalıdır.					
52	Ailelerle mümkün olduğunca sık görüşerek iş birliği ve karşılıklı saygı çerçevesinde iyi ilişkiler sergilemelidir.					
53	Ailelere; çocuklarıyla ilgili bilgileri doğru, dürüst ve abartmadan vermelidir.					
54	Aile eğer çocuğuyla ilgili olarak herhangi bir yanlış yapıyorsa uygun bir dille onları uyarmalıdır.					
55	Ailelere karşı daima tutarlı ve objektif olmalı. Onlarla birlikte hareket etmelidir.					
56	Ailenin özel durumunu çok zorunlu hallerin dışında diğer meslektaşlarıyla paylaşmamalıdır.					
57	Uygun iletişim yollarıyla ailelerin kendi görev sınırlarına müdahale etmelerini engellemelidir.					
58	Öğretmen ailelere gereksinim duydukları konularla ilgili seminer düzenlemelidir.					
59	Ailelere günlük program ile ilgili bilgilendirmede bulunmalı aileleri günlük etkinliklere katılabilmelerine teşvik etmelidir.					
60	Eğitim öğretim hakkında toplumu aydınlatmada duyarlı olmalı ve değişik yöntemlere başvurmalıdır.					
61	Öğrenciler ve toplum arasında iş birliği yapmalıdır.					

