

T.C.  
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

SOSYAL HİZMETLER ÇOCUK ESİRGEME  
KURUMU ÇALIŞANLARININ MESLEKİ ETİK  
DAVRANIŞLARA İLİŞKİN ALGILARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

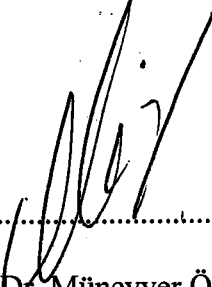
Hatice DAĞTEKİN

Danışman Öğretim Üyesi  
Prof. Dr. Münevver ÇETİN

İstanbul, Eylül 2011

T.C. Maltepe Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

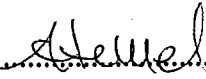
03.11.2011 tarihinde tezinin savunmasını yapan Hatice DAĞTEKİN'ne ait "Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumları Çalışanlarının Mesleki Etik Davranışlara İlişkin Algıları" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak Oy Birliği/Oy Çokluğu İle Kabul Edilmiştir.



Prof. Dr. Münevver ÖLÇÜM ÇETİN  
(Başkan)  
(Danışman)



Yrd. Doç. Dr. Mürşide ÖZGELDİ  
(Üye)



Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL  
(Üye)

## ÖNSÖZ

Mesleki etik davranışlara yönelik algıların çeşitli örgütlerde incelenme ihtiyacı, bu araştırmanın temelini oluşturmaktadır. Bu temele dayanarak araştırmada, Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme kurumlarında görev yapan çalışanlarının mesleki etik davranışlara ilişkin algıları incelenmiştir.

Araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; Etik ve Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu yapısı ile ilgili literatür oluşturulmuş, problem tanımlanmış, araştırmanın önemi açıklanmış, sayıtlılar ve sınırlılıklar belirlenmiş, tanımlar yapılmıştır. İkinci bölümde; araştırmanın yöntemi açıklanmıştır. Üçüncü bölümde, bulgular ve yorumlar yer almıştır. Dördüncü bölümde ise; araştırmanın sonuçları ve sonuçlar doğrultusunda sunulan önerilere yer verilmiştir.

Araştırmam süresince görüş, öneri ve katkılarıyla beni bilgilendiren ve çalışmama yön veren değerli hocam ve danışmanım sayın Prof. Dr. Münevver ÇETİN'e, destekleri için sayın hocam Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL'e, değerli görüşleri için Dr. M.Osman Kurtkan KAPICIOĞLU'na, bana güvenerek yoluma ışık tutan Fatma Cemile Sevin EREL'e, bana her anlamda destek olan annem Ayşe Sabriye DAĞTEKİN'e, yardımlarından dolayı ŞÜKRÜ GELMEZ'e ve Necati YILDIZ'a her zaman yanımda olup beni destekleyen YUSUF BAHÇIVANOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

Eylül 2011

Hatice DAĞTEKİN

## ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu bünyesinde görev yapan çalışanlarının, mesleki etik davranışlar hakkındaki algılarının ne olduğunun saptanmak istenmesidir. Bu çalışmada, halen görev yapmakta olan Sosyal Hizmet Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarına ulaşılması ve var olan bir durum incelemesi söz konusu olduğundan araştırma modeli olarak “Genel Tarama Modeli” kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini, 2010-2011 yılı İstanbul ili Sosyal hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumuna bağlı çocuk yuvaları, çocuk ve gençlik merkezleri, rehabilitasyon ve aile danışma merkezleri, toplum merkezleri ve gözlem evlerinde çalışan öğretmen, psikolog, sosyolog, sosyal çalışmacı ve çocuk gelişimi uzmanları oluşturmuştur. Bu kapsamda 30 kuruma gidilmiş görev yapan 170 kişiye ulaşılmıştır. Araştırmada Veri toplama amacı ile Mesleki Etik Davranışlara ilişkin algılar konulu ölçek kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek, toplam 26 ifadeden oluşmaktadır. Ayrıca çalışanların cinsiyet, öğrenim, kıdem gibi nitelikleri ile ilgili verileri toplamak amacıyla da bilgi formu oluşturulmuştur.

Yapılan analizlerde çalışanların etik davranışlara ilişkin algıları araştırılmış ve bu algıların cinsiyet, yaş, medeni hal, öğrenim durumu, kadro durumu, meslek grubu ve kıdemlerine göre aralarındaki ilişki incelenmiş ve sonuçlar paylaşılmıştır.

Araştırmanın amacına göre Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu meslek çalışanlarının cinsiyetine ( $p=0,039<0,05$ ), öğrenim düzeyine ( $p=0,037<0,05$ ) ve kıdemlerine ( $p=0,020<0,05$ ) göre mesleki etik algılarında istatistiksel anlamda bir farklılık saptanmıştır. Bunun sonucu olarak mesleki etik davranış algısı cinsiyete, öğrenim düzeyine ve kıdeme göre değişmektedir.

Kadın çalışanların, erkekler çalışanlara göre mesleki etik davranış algıları ortalaması istatistiksel açıdan anlamlı derecede daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lisansüstü düzeyde öğrenim durumu olan çalışanların, önlisans ve lisans öğrenim durumu olan çalışanlara göre mesleki etik davranış algılarının istatistiksel açıdan anlamlı derecede daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 5-10 yıl kıdeme sahip çalışanların mesleki etik davranış algıları, 0-2 yıl, 2-5 yıl, 10-20 yıl ve 20 yıl üstü kıdeme sahip çalışanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı derecede daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu bünyesinde görevli meslek çalışanlarının yaşlarına ( $p=0,739>0,05$ ), medeni hallerine ( $p=0,184>0,05$ ), ( $p=0,650>0,05$ ) görev durumu, ( $p=0,924>0,05$ ) kadro durumuna göre mesleki etik algılarında istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki Etik, Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu

## **ABSTRACT**

The aim of this research is the will of determining the perceptions of the employees, who take charge within the structure of Social Services Child Protection Institution, on the professional ethical conducts. As it is come into question reaching the employees of Social Services Child Protection Institution, who continues to serve, and a current case analysis, “General Screening Model” has been used as research model in this research.

The population includes teachers, psychologists, sociologists, social workers and child development specialists who work in nursery schools, child and youth development centers, centers for rehabilitation and family consulting, community centers and observation centers connected with 2010-2011 Istanbul Social Services Child Protection Institution. In this context, 170 persons work in 30 institutions have been reached. In the research, the scale named “Professional Ethical Conducts” has been used for data collecting. The survey used in the research includes 26 statements. In addition, an information form has been created for collecting data on the employees’ qualities such as the sex, education and seniority. In the analysis, the relationship between the ethical conduct perceptions of the employees and the sex, age, marital status, educational background, state of personnel, occupational group they are in and seniority have been analyzed and the results have been shared. The following findings have been obtained as a result of statistical analyses: Social

Services and Child Protection Agency within the professional staff responsible for gender ( $p = 0.039 < 0.05$ ), education level ( $p = 0.037 < 0.05$ ) and seniority ( $p = 0.020 < 0.05$ ) according to a statistically significant difference in the perception of professional ethics has been identified. The result has been derived from the medium that the perception of professional ethics of the female personnel is higher than the male personnel. The result has been derived from the medium that the perception of professional ethics of master degree personnel is higher than associate degree. Considering the seniority of the personnel, the perception of the professional ethics of the ones with 5-10 years' experience is higher than the ones with the experience of 0-2, 2-5, 10-20 and 20 years or more.

Social Services and Child Protection Agency within the professional staff assigned to their age ( $p = 0.739 > 0.05$ ), become civilized ( $p = 0.184 > 0.05$ ), ( $p = 0.650 > 0.05$ ), cadre status ( $p = 0.924 > 0.05$ ), according to a statistical sense there are no differences in the perception of professional ethics.

**Key Words:** Professional Ethics, Social Services Child Protection Institution

# İÇİNDEKİLER

## Sayfa No

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT .....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	v
<b>1.BÖLÜM: GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1.1.Etik kavramı .....	2
1.1.1.Etik Türleri.....	4
1.1.1.1.Meta Etik.....	4
1.1.1.2.Normatif Etik .....	5
1.1.1.3.Uygulamalı Etik .....	6
1.1.2.Etik Sistemler .....	6
1.1.2.1.Amaçlanan Sonuç Etiği.....	8
1.1.2.2.Kural Etiği.....	8
1.1.2.3.Toplumsal sözleşme Etiği .....	9
1.1.2.4.Kişisel Etik .....	9
1.1.3.Mesleki Etik .....	9
1.1.3.1.Mesleki Etiğin Kodları.....	11



## Sayfa No

1.1.4. Eğitimde Etik .....	12
1.1.4.1.Öğretmenlik Meslek Etiği .....	15
1.1.4.1.Psikolojik Danışma ve Rehberlikte Etik .....	16
1.1.5.Kamu Yönetiminde Etik .....	17
1.1.5.1.Türkiye’de Kamu Etiği .....	19
1.1.5.2.Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi.....	22
1.2.Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu .....	23
1.2.1.Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Hizmetleri .....	23
1.2.1.Korunmaya Muhtaç Çocuk ve Gençlere Yönelik Hizmetler .....	25
1.2.2.Toplum Merkezi.....	25
1.2.3.Korunmaya Muhtaç Aile ve Kadın Hizmetleri .....	26
1.2.4.Özürlü Hizmetleri.....	27
1.2.5.Yaşlı Bakım Hizmetleri.....	27
1.2.6.Ayni ve Nakdi Yardım Hizmeti .....	28
1.2.2.Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Misyon, Vizyon ve İlkeleri.....	28
1.2.3. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Tarihçesi .....	29
1.2.4. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Teşkilat Yapısı.....	30
1.2.5. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Misyon Genel Müdürlüğü Çalışanlarının Uyması Gereken Etik İlkeler .....	32
1.3.Problem .....	33
1.4. Amaç .....	35
1.5.Önem.....	35
1.6.Varsayımlar .....	36
1.7.Sınırlılıklar .....	36
1.8.Tanımlar ve Kısaltmalar.....	36

1.9.İlgili Araştırmalar .....	37
1.9.1.Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	37
1.9.2.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar .....	42
1.9.3.Araştırmaların Değerlendirmesi.....	43
<b>2.BÖLÜM: YÖNTEM .....</b>	<b>45</b>
2.1.Araştırmanın Modeli .....	45
2.2.Evren ve Örneklem .....	47
2.3.Veri Toplama .....	47
2.3.1.Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi.....	48
2.4.Verilerin Toplanması Ve Çözümlemesi.....	51
<b>3.BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM .....</b>	<b>52</b>
3.1.Örneklem Grubundaki Çalışanların Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular.....	52
3.2.Önermelere Verilen Cevaplara Ait Frekans Ve Yüzde Dağılımları .....	57
3.3.Çalışanların Demografik Değişkenlerine Göre Mesleki Etik Davranış Önermelerine İlişkin Bulguları .....	84
3.3.1.Mesleki Etik Davranış Algısı ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişkiye Göre Bulgular.....	84
3.3.2.Mesleki Etik Davranış Algısı ile Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkiye Göre Bulgular.....	85
3.3.3.Mesleki Etik Davranış Algısı ile Medeni Hal Değişkeni Arasındaki İlişkiye Göre Bulgular.....	86
3.3.4.Mesleki Etik Davranış Algısı ile Öğrenim Durumu Değişkeni Arasındaki İlişkiye Göre Bulgular.....	86
3.3.5.Mesleki Etik Davranış Algısı ile Görev Değişkeni Arasındaki İlişkiye Göre Bulgular.....	87
3.3.6.Mesleki Etik Davranış Algısı ile Kıdem Değişkeni Arasındaki İlişkiye Göre Bulgular.....	88

3.3.7.Mesleki Etik Davranış Algısı ile Kadro Durumu Değişkeni Arasındaki İlişkiye Göre Bulgular.....	89
<b>4. BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....</b>	<b>91</b>
4.1.Sonuç.....	91
4.2.Tartışma.....	94
4.3.Öneriler .....	97
4.3.1.Uygulamacılara Yönelik Öneriler .....	97
4.3.2.Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	97
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>99</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>106</b>
Ek 1:Mesleki Etik Davranışlara İlişkin Algılar Ölçeği .....	106
Ek 2:Anket İzin Onayı .....	110
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>114</b>

## TABLULAR LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1.1. Etik Sistemler.....	7
Tablo 2.1.Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	48
Tablo 2.2.Önermelere İlişkin Cronbach's Alpha Değeri... ..	49
Tablo 3.1. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Çalışanlarının Cinsiyete Göre Dağılımları .....	52
Tablo 3.2. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımları .....	53
Tablo 3.3. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Çalışanlarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımları .....	53
Tablo 3.4. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Çalışanlarının Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları .....	54
Tablo 3.5.Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Çalışanlarının Kurumdaki Görevlerine İlişkin Dağılımları.....	55
Tablo 3.6.Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Çalışanlarının Kıdem Süresine İlişkin Dağılımları .....	55
Tablo 3.7.Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Çalışanlarının Kadro Durumlarına İlişkin Dağılımları.....	56
Tablo 3.8.Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Çalışanlarının Mesleki Etik Eğitime İlişkin Dağılımları .....	57
Tablo 3.9. Çocukların Sosyal, Duygusal, Fiziksel Ve Zihinsel Gelişimlerine Destek Sağlayacak Sağlıklı Ve Güvenli Ortam Sağlamanız Mesleki Etik Davranışın Gereğidir Verilen Cevapların Dağılımı.....	58

Tablo 3.10. Çalışma Ortamının Fiziki Şartlarının Yetersiz Olması Etik Davranışlarınızı Olumsuz Etkilememektedir Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı .....	59
Tablo 3.11. Mesleki Etik Anlayışınız İle Çocuklara Sunduğunuz Eğitimin Kalitesi Arasında Doğrusal Bir İlişki Vardır Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı.....	60
Tablo 3.12. Mesleki Etik Anlayışınız, Kazandığınız Tecrübeler, Katıldığınız Eğitimler İle Olumlu Yönde Gelişim Göstermektedir Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı .....	61
Tablo 3.13. Kurum Yöneticilerinin Liderlik Etiğine Uygun Tutum Ve Davranışları Mesleki Etik Davranışlarınız Üzerinde Olumlu Yönde Etkilidir Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı .....	62
Tablo 3.14. Kurumun Belirlediği Mesleki Etik İlkelerin, Mesleki Etik İlkelerinizle Aynı Doğrultuda Olması, Mesleki Etik Davranışa Uygundur Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı .....	63
Tablo 3.15. Çocukların Zekâ Düzeyleri, Bilgi Birikimleri Ve Aile Çevreleri Gibi Faktörlerin Yetersiz Olması Mesleki Etik Davranışlarınızı Olumsuz Etkilememektedir Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı .....	64
Tablo 3.16. Çalışanların Yaş, Cinsiyet Ve Sağlık Durumu Gibi Özellikleriniz Mesleki Etik Anlayışınız Üzerinde Etkilidir Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı .....	65
Tablo 3.17. Çalışanların Kurum Hedefleri İle Mesleki Etik Anlayışınız Arasında Uyum Vardır Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı .....	66
Tablo 3.18. Mesleki Etik Anlayışına Uymayan Ciddi Davranışlar (Ayrımcılık, Taciz, Baskı Vb.) Sergileyen Çalışanların İş Akdinin İptal Edilmesi Gerekir Mesleki Etik Davranış Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı .....	67
Tablo 3.19. Mesleki Etik Davranışlar Açısından Kendinizi Değerlendirdiğinizde, Uygun Davranışlar Sergilediğinize İnanmaktasınız Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı .....	68
Tablo 3.20. Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları Mesleki Etik Davranışlarınıza Da Olumlu Etkiler Yaratmaktadır Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı.....	69
Tablo 3.21. Yapılan Objektif Denetimler, Mesleki Etik Anlayışınızın Gelişmesinde Olumlu Etkiler Sağlamaktadır Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı .....	70
Tablo 3.22. Kurum Çalışanlarının Mesleki Etik Anlayışları Arasında Ciddi Bir Fark Bulunmamaktadır Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı.....	71

Tablo 3.23. Kurum Çalışanlarının Mesleki Etik Davranışları Arasındaki Aşırı Farklılıklar, Çocukların Gelişimini Olumsuz Yönde Etkilemektedir Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı .....	72
Tablo 3.24. Çalışanların Bir Kurumda Çalışma Sürelerinin Artması Kurumda Mesleki Etik Anlayışın Yerleşmesini Olumlu Yönde Etkiler Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı .....	73
Tablo 3.25. Meslektaşlarınız İle Aranızdaki İletişimin Olumlu Olması, Mesleki Etik Anlayışınızın Gereğidir Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı .....	74
Tablo 3.26. Çocukları Korumak İçin Oluşturulan Kural Ve Düzenlemelerin Meslektaşlarınız Tarafından İhlal Edildiğinde Öncelikli Olarak Kurum Yönetimine Haber Vermeniz Etik Bir Davranışın Gereğidir Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı .....	75
Tablo 3.27. Çalışanların Çocukların Hak Ve Özgürlükleri Konusunda Her Zaman Önceliği Meslektaşlarınız Ve Yöneticilerinizin Lehine Kullanmanız Mesleki Etik Davranışa Uygundur Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı .....	76
Tablo 3.28. Meslektaşlarınızla İlişkilerinizde İdeolojik Görüşlerinizden Kaynaklanan Gruplaşmaların İçinde Bulunmanız Mesleki Etik Davranışlara Uygundur Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı .....	77
Tablo 3.29. Meslektaşlarınızla Kurum Çalışmaları İle İlgili İlişkilerinizde Cinsiyet Ayrımı Yapmamak Mesleki Etik Almayıınıza Uygundur Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı .....	78
Tablo 3.30. Özel Hayatın Sınırlarına Giren Konularla İlgili Müdahale Mesleki Etik Anlayışa Uygun Değildir Verilen Cevapların Dağılımı.....	79
Tablo 3.31. Siyasi Görüşlerinizi, Çocukların Gelişim Süreçlerine Yansıtmamanız Mesleki Etik Bir Davranış Gereğidir Verilen Cevapların Dağılımı.....	80
Tablo 3.32. Çocuklara Yönelik Fiziksel Cezalar, Mesleki Etik Anlayışınızla Bağdaşmamaktadır Mesleki Etik Davranış Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı .....	81
Tablo 3.33. Çocukların Gelişimine Katkıda Bulunacak Ek Faaliyetlerin Gerçekleştirilmesinden Fazla İş Yükü Olacağı Düşüncesiyle Kaçınmanız, Mesleki Etik Davranışa Uygun Değildir Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı .....	82
Tablo 3.34. Çağın Değişen Şartlarına Göre Mesleki Bilgi Ve Becerilerinizi Geliştirecek Aktiviteleri Gerçekleştirmeniz, Mesleki Etik Davranışınızın Gereğidir Mesleki Etik Davranış Önermesine Verilen Cevapların Dağılımı.....	83
Tablo 3.35. Mesleki Etik Davranış Algısı Ve Cinsiyet Arasındaki İlişki.....	84

**Sayfa No**

Tablo 3.36. Mesleki Etik Davranış Algısı ve Yaş Arasındaki İlişki.....	85
Tablo 3.37. Mesleki Etik Davranış Algısı ve Medeni Hal Arasındaki İlişki.....	86
Tablo 3.38. Mesleki Etik Davranış Algısı ve Öğrenim Durumu Arasındaki İlişki ...	86
Tablo 3.39. Mesleki Etik Davranış Algısı ve Çoklu Karşılaştırma Arasındaki İlişki	87
Tablo 3.40. Mesleki Etik Davranış Algısı ve Görev Değişkeni Arasındaki İlişki.....	88
Tablo 3.41. Mesleki Etik Davranış Algısı ve Kıdem Arasındaki İlişki .....	89
Tablo 3.42. Mesleki Etik Davranış Algısı ve Kadro Durumu Arasındaki İlişki.....	90

## ŞEKİLLER LİSTESİ

### Sayfa No

Şekil 1.1. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumunun Merkez Ve Taşra Teşkilatı.....	30
Şekil 1.2. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumunun Merkez Ve Taşra Teşkilatı.....	31



## **BÖLÜM I**

Bu bölümde, Etik kavramı ve Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumları ile ilgili literatür oluşturulmuş, problem belirtilmiş, araştırmanın amacı, önemi sayıtlılar, sınırlılıklar, yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar ile araştırmanın değerlendirilmesine yer verilmiştir.

## **GİRİŞ**

Meslek etiği, toplumsal işbölümünün doğması ve bununla birlikte bazı işlerin bazı kişiler tarafından ustalıkla yapılabilmesi sonucunda gelişen meslekleşme süreci ile birlikte ortaya çıkmıştır.

Son yıllarda ülkemizde etik konusuna ilgi büyük ölçüde artmıştır. Bugün toplumun çok geniş bir kesimi ülkemizde ahlaki normların ve standartların bozulduğu ve "ahlaki çöküntünün" giderek arttığı konusundaki kaygılar taşımaktadır. Bu kaygılar beraberinde bazı önlemlerin alınmasını gündeme getirmiş meslek etiğinin önemini arttırmıştır.

Etik her şeyden önce istenilecek bir yaşantının araştırılması ve anlaşılması olarak yorumlanmıştır. Etik, insanların ve grupların amaçlarının doğru belirlenmesi, bununla ilgili olarak yapılacak yapılmayacak her türlü davranışların ortaya konulması ile birlikte sürekli iyileştirme ve arzu edilen yaşamın sağlanmasına yardım edecek bir tutum geliştirmesine olanak sunmaktır (Aydın, 2010,s.8).

Ann Brit (1987) etiği, insanlar arasındaki ilişkilerin temelinde yer alan değerleri, ahlaki bakımdan iyi ya da ktu, doğru ya da yanlış olanın niteliğini ve temellerini araştıran felsefe olarak tanımlamıştır (Akt. Karaöz, 2004, s.2).Tanımdan da anlaşılacağı üzere etik insan davranışını ahlaki açıdan inceleme durumundadır.

Sosyal Hizmetler ve ocuk Esirgeme Kurumu ise, korunmaya muhtaç çocukları; beden, ruh ve ahlaki gelişmeleri tehlikede olup, anne ve babasız, anne ve babası belli olmayan, anne ve babası tarafından terk edilen, anne ve babası tarafından ihmal edilip, ktu davranışlara sürüklenmek tehlikesine maruz bulunan çocuklar olarak tanımlamaktadır. Çeşitli nedenlerle bir aileye sahip olamayan, ailesinden ayrılmak zorunda kalan, kendi ailesi yanında yetişme imknına sahip olamayan ve bakıma muhtaç olan bu çocukların, korunma altına alınarak topluma kazandırılmaları, toplumun geleceği açısından hayati öneme sahiptir.

Bu araştırmada, Sosyal Hizmetler ocuk Esirgeme Kurumu alışanlarının mesleki etik davranışlara ilişkin algıları üzerinde durulmuştur. Bu doğrultuda araştırmada, Sosyal Hizmetler ocuk Esirgeme kurumlarında görev yapan çalışanlarının mesleki etik davranışlara ilişkin algıları incelenmiştir.

### **1.1. Etik Kavramı**

Etik kavramı, Yunanca ‘‘Karakter’’ anlamına gelen ‘‘ethos’’ sözcüğünden türetilmiştir. Ethos’tan türetilen ‘‘ethies’’ kavramı da, ideal ve soyut olana işaret etmekte olup, ahlak kurallarının ve değerlerinin incelenmesi sonucu ortaya çıkmıştır. Bu anlamda etik ahlaktan kurallarından daha felsefidir (Kıroğlu ve Elma, 2009, s.22).

Türk dil kurumunun sözlüğünde etik ‘ahlakbilim’ olarak kullanılmaktadır. Aynı sözlüğün ahlakbilim tanımı ise ‘yarar, iyi-kötü gibi durumları inceleyen, töresel bir davranış yasası ortaya koyan, hangi davranışın iyi ve hangi davranışın kötü olduğu gibi sorunları kendine konu olarak kabul eden bilim olarak tanımlanmıştır (Ateş ve Oral,2003,s.57).

Etik, insanların birey ve toplum olarak kurdukları iletişim temelini oluşturan değer ve yargılarını; iyi-kötü, doğru-yanlış gibi kavramları, ahlâksal açılarından araştıran bir felsefi dalı olarak adlandırılabilir (Kaplan, 2007, s.344).

Etik, karar vermede bir rehberlik sistemi olarak kullanılan harekettir. Etik, işin ve ya örgütün kendi inançlarını yerine getirme ve inançlara ulaşmadır (Aksoy ve Üstüner, 2007, s.270).

Etik belli bir ahlaklılık iradesine sahip, belli bir yaşam idealini hayata geçirmek için mücadele eden insanın yaşayış açısından, aynı zamanda üyesi olduğu toplumun yasayışı açısından, çağın gidişatını eleştiren hatta mevcut değerler silsilesi yerine alternatif değerler, yaşama kuralları ve ilkeler sunan, kısacası hayata anlam katan düşünüş tarzı, ahlaki teorisi veya felsefe disiplini olarak tanımlanabilir (Cevizci, 2008, s.1).

Etik, pratik bir etkinlik alanı olan ahlakı inceleme durumunda olan bir felsefe disiplini. Etik, ahlak denen fenomeni inceler. Ahlak her anlamda yaşamımızın içindedir. Bu anlamda etikte bizim her anlamda hayatımızda olan bir disiplindir. Basit anlamda düşünüldüğünde etik, doğru-yanlış, iyi-kötü gibi insanları ve dolayısıyla toplumu etkileyen davranışları derinlemesine inceler (Doğan, 2010, s.23).

Kısaca etik, ahlâki davranışı eylem ve yargıları ilgilendiren bir konu olarak felsefe ve bilimin önemli bir parçası ve sistematik bir çalışma alanı olmuştur. Etik tartışmalarının temel konusu, insan eylemlerini ahlâki bakımdan incelemektir. Etik insan davranışlarını ahlâki açıdan değerlendirip, ele alan bir kavramdır (Kaplan, 2009, s. 344).

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı gibi etik, ahlaki vasıflardan yararlanarak bu vasıfların içeriğinde yatmakta olan yargıların incelenmesini kendine amaç olarak edinen bilim dalıdır.

### **1.1.1. Etik Türleri**

Etiğin türlerini ilgilendikleri alanlar itibariyle 3 başlık altında incelememiz mümkündür. Bunlar; meta etik, normatik etik ve uygulamalı etikdir.

#### **1.1.1.1. Meta Etik**

Meta etik, yirminci yüzyılda dünyada oldukça etkili olmuş felsefenin tek görevinin dilin mantıksal analizi ve ya kavram çözümlemesi olduğunu öne süren analitik felsefenin etik alanındaki yaklaşımını ifade eder (Cevizci, 2008, s.9).

Meta etik, etiğin doğası ve ahlaki gerekçelendirme hakkında yorumlarda bulunur. Etiğin görelî olup olmadığı ya da insanın her zaman kendi çıkarları ile davranıp davranmadığı gibi sorulara cevap bulmak ile ilgilidir (Aydın, 2006, s.18).

Meta etik, davranışlara anlam verme ve onaylama ile ilgili teorik konularla ilgilendirir. İlgî alanları nedeniyle profesyonel etikçileri ilgilendirir. Metaetik "niçin iyi?" ya da "biz belirli bir eylem için iyi veya doğru derken ne demek istiyoruz?" gibi sorulara yanıt arar ( Karaöz, 2000, s.2).

Meta etiğe daha geniş bir perspektifle bakarsak ele aldığı soruları şu şekilde görebiliriz;’’etik iddiaların doğasında doğru ve ya yanlış olabilme var mıdır, yoksa etik iddialar duyguların ifadelerinden mi ibarettir, eğer doğru ve yanlış olabilmek doğalarında var ise, doğru olanları hiç var mıdır, Peki doğru olanları varsa mutlak anlamda mı doğrudur, yoksa belirli birey, toplum ve ya kültüre göre mi doğrudur?’’ (wikipedia, 2011).

### **1.1.1.2. Normatif Etik**

Normatif etik ahlaki eylemlerimizin içeriği hakkında karar vermemiz ile ilgilidir. Eylemlere ilişkin rehberlik sağlamak normatif etiğin amacıdır ve özünde ne yapmalıyım? sorusunun cevabını verecek süreçleri tanımlamaya yardımcı olur. (Aydın, 2006, s.18).

Karaöz (2000)’e göre normatif etik, etik ilkeleri de içine alan etik teorilerle ve ahlaki kurallarla “ne olmalı?”, “ nasıl davranmalı?” ve “doğru/yanlış nedir?”,“iyi/kötü nedir?” gibi sorulara yanıt arar (Karaöz, 2000, s.3).

Normatif etik, insanların ahlaki eylemleri için norm ve düzenleyici ilkeler getirir. İnsanların hayatlarına rehber olur ve böylelikle de onlara kullanacakları normları sağlar. Bundan dolayı kural koruyucu yaklaşımı özümseyen, insanlara ne yapmaları ya da yapmamaları gerektiğini gösteren, yükümlülüklerini ve sorumluluklarını hatırlatan etik türüdür (Cevizci, 2008, s.7).

### **1.1.1.3. Uygulamalı Etik**

Uygulamalı etik, belirlenmiş özel alanlarda meydana çıkan etik problemlerin tartışılması için kriterler yaratma ve bu yarattığı kriterlerin insan davranışlarında uygulanması ile ilgilidir (Aydın, 2006, s.18).Uygulamalı etik çözüme ihtiyaç duyulan ve kişileri toplumu huzursuz etme durumlarını önlemeye hizmet etmektedir.

Resnik'e (2004) göre ‘çeşitli ilkeler ve standartlar arasında çatışmalar oluşabildiği için, nasıl davranmalıyız konusunda sık sık ahlak yargımıza başvurmak zorunda kalırız. Ahlak yargımıza başvurmak için, bir durumun belirli özelliklerini anlamamız gerekir. Davranışlarımızı etik ilkeler yönetse bile, kararlarımızı ve davranışlarımızı belirli durumlarda ortaya çıkan gerekçelere göre dayandırılmalıyız (Akt. Kurtulan, 2007, s.75).

Uygulamalı etiğin bir şekli, normatif etik teorilerinin belirli tartışmalı meselelere uygulanmasıdır. Bu durumlarda, etikçi savunulabilir bir teorik yapı benimser ve sonra teoriyi uygulayarak normatif tavsiyeler türetir (Doğan, 2010, s.147).

### **1.1.2. Etik Sistemler**

Hitt (1990) 'in etikle ilgili bir seminerinde bireylere doğru karar vermek için ne tür temel kuralları izlediklerine dair sorular sorulmuş ve alınan yanıtlar ışığında dört tür farklı bakış açısını içeren cevaplar ortaya çıkmıştır. Bireylerin verdikleri cevaplar şunlardır (Akt. Aydın, 2010, s.24);

- Kararlarımın temelini, “ beklediğim sonuçlar “ oluşturur.
- Yasalara uygun olup olmadığı karar verirken dikkat ettiğim en önemli unsurdur.

- Kararlarımın temelini örgütümün değer ve stratejileri oluşturur.
- Kararlarımı vicdanımın bana emrettiği şekilde ve kişisel inançlarım doğrultusunda veririm.

Bu farklı bakış açıları dört tür etik sistemi temsil etmektedir. Tablo 1’de bu sistemler temsilcileri ve tanımları ile yer almaktadır.

**Tablo 1.1. Etik Sistemler**

ETİK SİSTEMLER	TEMSİLCİSİ	TANIMI
Amaçlanan sonuç etiği	John Stuart Mill (1806–1973)	Bir eylemin ahlaki doğruluğu, amaçlanan sonuçlar tarafından belirlenir.
Kural etiği	Immanuel Kant (1724–1804)	Bir eylemin ahlaki doğruluğu, standartlar ve yasalar tarafından belirlenir.
Toplumsal sözleşme etiği	Jean Rousseau (1712–1778)	Bir eylemin ahlaki doğruluğu, belli bir toplumun normları ve gelenekleri tarafından belirlenir.
Kişisel etik	Martin Buber (1878–1965)	Bir eylemin ahlaki doğruluğu, kişinin vicdanı tarafından belirlenir.

**Kaynak:** Aydın, İ.(2010).*Yönetiş ve Mesleki Etik*. s.25

### **1.1.2.1. Amaçlanan Sonuç Etiği**

Stuart Mill tarafından temsil edilmiştir. Bu sistemde eylemin sonuçlarla birlikte değerlendirilmesinin gerekliliğini savunmuştur. Sonuçlara ulaşma derecesi ne kadar istenildiği biçimdeyse o davranış ahlaki, istendiği sonuçtan uzaklaşması söz konusu ise o davranışın ahlaki olmadığı görüşünü benimser.

Amaçlanan sonuç etiği faydacılık olarak bilinir. En kısa zamanda sonuca ulaşmaya odaklanır. Temel prensibi haz arama ve acıdan kaçma üzerine kuruludur (Aydın, 2010, s.25).

### **1.1.2.2. Kural Etiği**

İnsanlar yaşamları boyunca kurallarla karşı karşıyadır. Buldukları ailede, okulda, sosyal çevrede, iş yaşamında birçok kural hâkimdir. Genelde insanların yaşamlarının bu kurallarla yönetildiği görülür. Toplumlarda kuralların olması yaşamsal ve kaçınılmazdır (Aydın, 2010, s.28).

Kural etiğinin temsilcisi Immanuel Kant'tır. Bu sistemde yasaların ve kuralların uygun bulunduğu davranışların ahlaki, uygun bulunmadığı davranışların ise ahlaki olmadığı düşünce sistemidir. Yasalar ve kurallara uymanın sonucunda kişilerin erdemli bir hayat yaşayacağı felsefesine dayanır (wikipedia, 2011).



### **1.1.2.3. Toplumsal Sözleşme Etiği**

Devlet otoritesinin yalnızca görüş birliği neticesinde korunabileceğini savunan sistemin öncüsü Jean Rock Rousea'dır. Rousseau'ya göre insanlar ancak toplumsallaştığı takdirde uygar bir yaşama ulaşabilirler ve bunun içinde toplumun gelen prosedürlerine uygun davranmak ve toplumdaki bireylerle muhalefeti en aza indirmek gereklidir.

Bireyler ve toplum birbirlerinden ayrı düşünülemez. Bireylerin topluma katkıda bulunduğu gibi toplumlarda bireylere katkıda bulunur. Yapılan tüm düzenlemeler, her iki tarafında, bu bağlayıcı sözleşmeden yararlanmaları temeline dayanmalıdır (Aydın, 2010, s.31).

### **1.1.2.4. Kişisel Etik**

Kişisel etik sisteminin savunucusu Martin Buber, kişisel etiğin kaynağının, bireyin içinden gelen ses olarak tanımladığı vicdan olduğu görüşünü savunur (Aydın, 2010, s.34).

Vicdan, kişisel niyetleri gerçekleştirmek için girişilen eylemlerde doğru ve yanlış ayırıp, doğru kararlar verebilmesine yardım eder. Bireylerin vicdanlarının ve özgürlüklerinin korunması ve geliştirilmesinin önemini vurgular (Megep, 2006, s.10).

### **1.1.3. Mesleki Etik**

Meslek etiği kavramı tanımlanmadan önce, meslek kavramının ortaya konulması gerekmektedir. Çünkü herhangi bir işin meslek olarak sayılabilmesi için, uğraş alanının etik değer ve ilkelere de içinde yer vermesi gerekmektedir.

Daha açık bir ifadeyle ‘‘yeterlilik’’adı verilen ve bir meslek üyelerinin sahip olması gereken üç temel öge bilgi, beceri, doğru alışkanlık ve tutumlardan oluşur. Buradan da anlaşılacağı gibi bir meslekte bilgi, beceri kadar mesleki değer ve ilkelerin de var olması gerektiği ifade edilmektedir (Aydın, 2010, s. 35).

İş hayatındaki davranışları yönlendiren, davranışlara rehberlik eden etik kural ve standartların toplamına ‘‘meslek etiği’’ denmektedir. Belirli bir meslek grubunun, meslek üyelerine normlar koyan ve bu normlara uyma konusunda zorlayan, kişisel eğilimleri sınırlayan, yetersiz üyeleri dışlayan, rekabeti düzenleyen ve hizmet amaçlarını korumayı sağlayan bir yapıdır (Özcan, 2002, s.1).

Kuçuradi (1988), Mesleki etiğini, öncelikli olarak birebir insanla ilgili olan mesleklerde uyulması gereken davranış kuralları olarak tanımlamaktadır. Meslek etiğinin en önemli özelliğinden biri, dünyanın neresinde olursa olsun, aynı meslek grubunda çalışan kişilerin bu davranış kurallarına uygun davranmalarının gerekli olmasıdır (Akt. Aydın, 2006, s.25)

Aymankuy ve Sakarya (2003) ise meslek etiğini her meslek grubu için, mesleğin gerektirdiği kişisel, mesleki ve ahlaki niteliklere sahip olunması gerekliliği şeklinde tanımlamışlardır (Akt. Sakarya ve Kara,2010, s.58).

Durkheim’e göre meslek etiği; bir grup tarafından ortaya çıkarılan ve grup tarafından korunan kişisel davranışları sınırlandırarak, insanları belirlenen davranış kalıplarının içine sokan kurallar bütünüdür. Mesleki etiğin ilkeleri, bir mesleğe mensup kişiler arasındaki farklılıkları gidermek ve o meslek grubuna ait standart davranış sağlamak amacından doğmuştur (Akt. Elgin, 2006, s.21).

Juusela meslek etik kurallarını genel ve ortak olan davranış biçimlerini tanımlayan ilkelerini üç temel işlevde tanımlamıştır (Akt. Aydın, 2006, s.26). Bu işlevler;

- Yetersiz ve ilgisiz üyeleri ayırmak
- Meslek içi rekabeti düzenlemek
- Hizmet idealini korumak

#### **1.1.3.1. Mesleki Etiğin Kodları**

Etik kod, çalışanların hangi davranışlarının doğru hangi davranışlarının yanlış olduğuna ilişkin yol gösteren meslek ya da örgüt tarafından belirlenen resmi ifadelerden oluşan kurallardır. Meslek ilkeleri ile aynı işlevi gören mesleki etik kodlar mesleki etiğin yerleşmesinde oldukça önemli bir etkiye sahiptir (Aydın, 2006, s.27).

Beachamp'a göre, bir mesleki kod, üyelerden kaynaklanacak olan bireysel otoritenin önlenmesine yardım eder, meslek grubu içerisinde belli bir disiplin ortamı oluşmasını sağlar (Akt. Önen, 2008, s.52).

Etik kodlar, iyi davranışta bulunma ve kötü davranıştan kaçınma konusunda, tüm çalışanlara rehberlik ederler, kuruma olan güveni artırır ve yönetsel davranış standartları yerleştirirler (Orhan, 2007, s. 39).

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi etik kodlar, meslek üyelerine yapılması ve yapılmaması gereken davranışlara ilişkin önemli ipuçları vermektedir. NAVTA (2003) mesleki etiğin kodların oluşturulmasının yararlarını genel olarak üç madde ile açıklamaktadır (Akt. Aydın, 2006, s.27 );

- Etik kodlar, mesleğin ideallerinin toplum ve meslek elemanları arasında paylaşmasını sağlar.
- Etik kodlar, meslekteki etik davranışlara genel anlamda rehberlik yapar.
- Etik kodlar, beklenen standartların altındaki davranışların disipline edilmesi gereken, kabul edilebilir davranışların standartlarının geliştirilmesini sağlar.

Ülkemizde son yıllarda meslek kodlarının oluşturulmaya başlanması artmıştır. Her mesleğin kendi ilkeleri doğrultusunda kodlarının oluşturulmasının amaçlar doğrultusunda hedeflere ulaşmada katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

#### **1.1.4. Eğitimde Etik**

Eğitim insanın tüm yaşam alanlarını bir şekle sokmaya çalışan süreçtir. Etik ise insanın ne yapmalıyım? Nasıl yapmalıyım? Sorularına vermeye çalıştığı yanıttır (Aydın, 2006, s.45).Bu bağlamda etik ile eğitimin arasında zorunlu bir ilişki vardır. Eğitim etiği, eğitimde erişilmek istenen doğru yolu gösteren ilke ve değerler bütününden oluşur.

Eğitim kavramının etik anlamda analizi yapılırken, terbiye sözcüğü dolayısıyla edep öğretme, alıştırma, talim ve terbiye etme gibi anlamlara karşılık gelecek şekilde kullanıldığını söyleyebiliriz. Böyle bir anlama gelen eğitim kavramı köken olarak eğitilenlere biçim verme, onu disiplin altına alma doğru bir ifadeyle kontrol etme olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda eğitim anlayışı, eğitilenden çok eğitene ya da eğitilene verilmek istenen biçimi temel almaktadır (Yayla, 2011, s.6).

Pieper (1999), etik ve eğitim birbirlerini karşılıklı tamamladıklarından, etiğin eğitimle özel bir ilişkisi vardır. Etik ve eğitim, ayrılmaz bir bütün oluşturur ve etik bilgiler eğitim anlayışını yönlendirir. Buna göre, gerçek erdem öğrencinin içindedir, öğretmene düşen rol ise, bu erdemi meydana çıkaracak şekilde öğrenci eylem ve davranış potansiyelini yönlendirmektir (Akt. Güngör ve Özmen, 2008, s.143).

Amerikan ulusal eğitim derneği tarafından 1975 yılında kabul edilen eğitim profesyonellerinin etik kodları aşağıda verilmiştir. Burada iki ilke belirlenmiştir. Bu ilkeler; Öğrenciye bağlılık ve mesleğe bağlılıktan oluşmaktadır.

**Öğrenciye bağlılık:** Amerikan Ulusal Eğitim Derneği(1975) üyeleri tarafından eğitimcilerin öğrenciler üzerindeki görevlerini yerine getirmeleri için bir takım yükümlülükleri olduğunu ve bu yükümlülüklere uymaları gerektiğini belirtmişlerdir. Bu görevleri yerine getirmek için eğitimcilerin yükümlülükleri (Akt. Aydın,2006, s. 52);

- Öğrenciyi, öğrenme sürecindeki bağımsız eylemlerinden geçerli olmayan gerekçelerle alıkoyamazlar.
- Makul olmayan nedenlerle, farklı bakış açılarına sahip öğrencilerin görüşme isteklerini geri çeviremezler.
- Öğrencinin gelişmesiyle ilgili materyali bilinçli olarak gizleyemez ya da çarpıtamazlar.
- Öğrencileri, öğrenim, sağlık ya da güvenliklerine zarar verebilecek ortam ve koşullardan korumalıdır.
- Öğrenciyi bilinçli olarak utandıracak ya da küçük düşürecek davranışlara maruz bırakamazlar.

- Öğrencilere, ırk, din, renk, medeni durum, politik ya da dinsel inançlar, toplumsal ya da kültürel kimlik veya cinsiyete dayalı ayrımcılık yapamayacakları gibi, bu sebeplerle: hiçbir öğrencinin herhangi bir aktiviteye katılmasını engelleyemezler, hiçbir öğrencinin yararlarına engel olamazlar, Hiçbir öğrenciye ayrıcalık sağlayamazlar.
- Kişisel çıkarları için öğrencilerle profesyonel ilişkilerine alet edemezler.
- Öğrencilere ilişkin gizli bilgileri yasal gereklilikler olmadıkça ya da profesyonel hizmetlerce gerekmedikçe açıklayamazlar.

Eğitimciler, öğrencilerin toplumda etkili bir üye olmaları, kendi potansiyellerinin farkına varmaları ve bu potansiyellerini geliştirmelerine yardım etmek için çaba gösterirler. Bu amaçla eğitimciler, bilginin değerinin anlaşılması ve kazanılması, araştırma merakının uyarılması için uğraşırlar bunu yaparken de etik ilkeler doğrultusunda hareket ederler (Başel, 2007, s.21).

**Mesleğe bağlılık**, Amerikan Ulusal Eğitim Derneği(1975) üyeleri tarafından eğitimcilerin meslekleri olan bağlılıklarından kaynaklanan görevlerini yerine getirmeleri için bir takım yükümlülükleri olduğunu ve bu yükümlülüklere uymaları gerektiğini belirtmişlerdir. Bu görevleri yerine getirmek için eğitimcilerin yükümlülükleri (Akt. Aydın,2006, s. 54);

- Mesleki pozisyonlara başvurularda bilinçli olarak yanıltıcı açıklamalarda bulunmazlar ve yeterlilikleri ya da nitelikleri ile ilgili evraklarda sahtecilik yapmazlar.
- Karakteri, eğitimi ya da diğer bakımlardan saygı duyulmayan ve niteliksiz olarak bilinen kişilerin mesleğe girmesinde rol oynamazlar.

- Belli bir pozisyon için başvuruda bulunan birisinin mesleki yeterliliği için kasıtlı olarak yanıltıcı açıklamalar yapamazlar.
- Eğitimi olmayan bir kişinin yetkisiz biçimde öğretim yapmasına yardım edemezler.
- Yasal ya da mesleki zorunluluklar olmaksızın, meslektaşları ile ilgili olarak meslek içinde ulaştığı gizli bilgileri açıklayamazlar.
- Bir meslektaşı hakkında yanlış ya da kötü niyetli konuşmalar yapamazlar.

#### **1.1.4.1. Öğretmenlik Meslek Etiği**

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu 43. maddede; Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üstlenen özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitimi'nin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak gerçekleştirmekle yükümlüdürler denilmektedir (Milli Eğitim Kanunu, 1973).

Öğretmenlik, hem zihinsel hem de etik bir eylemdir ve onun bu iki boyutu daima eşzamanlı olarak vardır. Bu iki boyutun öğrenciler üzerindeki etkileri de eşzamanlıdır ve birbirinden bağımsız olarak düşünülemezler. Eğitim konusunda yapılan araştırmalar, öğretmen-öğrenci ilişkisi, eğitim programı, öğretmenlerin tavırları, sınıf kuralları gibi unsurların ve öğretmenlerin sınıf içinde aldıkları kararların çoğunluğunun etik boyutla ilişkilendirilebileceğini göstermiştir. Öğretmenliğin etik boyutunun öğrenciler üzerindeki etkileri daima söz konusudur ve onların karakterlerinin şekillenmesinde rol oynar (Koç, 2010, s.4).

Öğretmen yeni nesilleri yetiştirirken başta kendi eksikliklerinin farkında olup düzeltme yoluna gitmelidir. Bunun için öğretmenlerin kendi değer sistemlerinin ne olduğu önemlidir. Meslek etiği ilkeleri rehberlik etme anlamında öğretmenler için önemli bir kaynak oluşturmaktadır (Obuz, 2009, s.30).

Diğer meslek gruplarında da olması gerektiği gibi öğretmenlerinde sahip olması gereken temel ahlaki ve etik değerler mevcuttur. Bu etik değerler genel hatlarıyla aşağıda sunulmuştur (Kıroğlu ve Elma, 2009, s.307);

- Dürüstlük
- Doğruluk
- Söz tutma
- Sadakat
- Adalet
- Başkalarına yardım etme
- Başkalarına saygı gösterme
- Vatandaşlık sorumluluğuna sahip olma
- Mükemmeliyeti arama
- Sorumluluk

#### **1.1.4.2. Psikolojik Danışma ve Rehberlikte Etik**

Psikolojik danışma ve rehberlik alanında görev yapanlar için hazırlanmış etik kurallar, PDR-DER Etik Kuralları Komisyonu tarafından geliştirilmiş ve yayınlanmıştır. Bu kurallar, rehberlik ve psikolojik danışma hizmeti veren her çalışanı kapsamakta ve tüm çalışanların bu kurallara uyması beklenmektedir (Aydın, 2010, s. 145).



PDR etik kurallarının amacı, bu alanda çalışan elemanların mesleklerinde karşılaşabilecekleri problemleri durumlarda onlara yol gösterebilecek ipucu davranışları göstermektir. PDR-DER(1995) komisyonu PDR elemanların benimsemeleri gereken ilkeleri;

- Yetkinlik,
- Dürüstlük,
- Duyarlı ve saygılı olma,
- Bireysel ve kültürel farklılıklara duyarlılık,
- Sosyal sorumluluk,
- Mesleki ve bilimsel sorumluluk.

olmak üzere altı maddede toplamıştır (Akt. Aydın, 2010, s.147).

#### **1.1.5. Kamu Yönetiminde Etik**

Bilgin (1997), Günümüzde Kamu Yönetimi Etiği ve Yönetim Etiği kavramları, İngilizce'deki 'Administrative Ethics' kavramına karşılık birbirleri ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Kamu Yönetimi alanyazında 'iş ahlakı', 'örgüt kültürü', 'kamu yönetimi ahlakı', 'yönetimsel ahlak' gibi kavramlarla ifade edilen kamu yönetimi etiği, kişiden kişiye değişen ahlak anlayışının belli bir kamu örgütü içerisinde, o örgüt tarafından belirlenmiş kurallarla ortaya çıkmış biçimdir (Akt. Kılavuz, 2002, s.58).

Kamu yönetiminde etik davranışın varlık nedeni kendi kendine bir amaç olarak görülmektedir. Yönetimsel anlamda etik daha geniş bir perspektifle ele alınır. Bu perspektif kamu görevlisi ya da hükümet kavramlarından oluşan anahtar etik davranışı meydana getirir.

Meydana gelen bu anahtar etik davranışı toplumun kamu kesimine olan güvenini artırırken, aynı zamanda daha etkili ve verimli bir yönetim anlayışına katkıda bulunur (Öztürk,1999, s.2).

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) Kamu Yönetimi Komitesi'nin 1998'de yayınladığı “Kamu Hizmetinde Etik Yönetimi İçin Prensipler” başlıklı öneriler setinde etik ile ilgili unsurlar şu şekilde sıralanmıştır (Atmaca, 2011, s.71);

- Kamu hizmeti etik standartları şeffaf olmalıdır.
- Etik standartların, yasal dayanağı olmalıdır.
- Kamu görevlileri için bir etik rehber sağlanmalıdır.
- Kamu görevlileri yanlış bir eylem/işlemlerle karşılaştıklarında hak ve yükümlülüklerinden haberdar olmalıdır.
- Politik sözler, kamu görevlilerini etik davranış çizgisine doğru zorlamalıdır.
- Karar-alma süreçleri şeffaf ve sorgulanmaya açık bir şekilde olmalıdır.
- Kamu ve özel sektör arasındaki etkileşime ilişkin ilkeler açık olmalıdır.
- Yöneticiler, etik yönetimin tanıtımını yapmalıdır.
- Yönetimsel politika, prosedür ve uygulamalar, etik yönetimi desteklemelidir.
- Kamu hizmeti koşulları ve insan kaynakları yönetimi, etik yönetimi teşvik etmelidir.
- Kamu hizmetlerinde yeterli hesap verebilirlik mekanizmaları yer almalıdır.
- “Kötü idare” ya da suiistimalleri önleyecek uygun prosedürler ve yaptırımlar sağlanmalıdır.

### 1.1.5.1. Türkiye’de Kamu Etiği

Kamu yönetiminde etik, Batı’da olduğu gibi Türkiye’de de, son yıllarda daha fazla ilgi çekmeye başlamıştır. Türkiye’de, özellikle son çeyrek yüzyılda kamu etiğinin yerleştirilmesi amacıyla birçok adım atılmıştır.

Türk kamu yönetiminde etik davranışların geliştirilmesi sürecinde atılmış en önemli adım, 2004 yılında yürürlüğe giren 5176 sayılı kamu görevlisi etik kurulunun kurulması ve bazı kanunlarda değişiklik yapılması hakkındaki kanundur. Kanun, kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini belirlemeyi ve uygulamayı amaçlamıştır. Kanunun uygulama yönetmeliği ise kamu görevlileri etik davranış ilkeleri ve başvuru usul ve esasları hakkında olan yönetmeliktir. Yönetmelik, kamu görevlilerinin yapmakla yükümlü oldukları davranış ilkeleri, kamu hizmeti bilincine uygunluk, vatandaş oldukları davranış ilkelerini, vatandaş odaklılık, hizmet standartlarına uygunluk, tarafsızlık, dürüstlük, hedefe bağlılık, yasallık, hesap verilebilirlik, bilgi verme, kamu menfaatlerini kendi menfaatlerinden üstün tutma şeklinde tanımlanmıştır (zdemir, 2008, s.191).

2005 tarihli kamu görevlisi etik davranış ilkeleri ile başvuru usul ve esasları hakkında yönetmelikte etik ilkeler söyle sıralanmaktadır (Resmi Gazete, 2005);

- Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmet bilinci
- Halka hizmet bilinci
- Hizmet ve standartlarına uyma
- Amaç ve misyona bağlılık

- Dürüstlük ve tarafsızlık
- Saygınlık ve güven
- Nezaket ve saygı
- Yetkili makamlara bildirim
- Çıkar çatışmalarından kaçınma
- Görev ve sorumluluklarını menfaat sağlamak amacıyla kullanmama
- Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı
- Kamu malları ve kaynakların kullanımı
- Savurganlıktan kaçınma
- Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan
- Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık
- Yöneticilere hesap verme sorumluluğu
- Eski kamu görevleriyle ilişkiler

Türkiye’de kamu görevlilerince takip edilmesi gereken etik davranış ilkelerinin, yürürlükte bulunan yasalarda temel ilkeler ortaya konulmak üzere düzenlendiği görülmektedir. Türk Kamu Yönetiminde Etik Altyapının yasal çerçevesi şu şekilde belirtilebilir (Yüksel, 2002 s. 349);

- Anayasa'nın 10'uncu, 129'uncu ve 137'nci maddesi 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile yasal altyapı oluşturulmuştur.
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda devlet memurlarının uyması gereken etik davranışlar belirlenmiştir.

- 5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda etik dışı davranışların çerçevesi oluşturulmuş ve uymamanın cezaları belirlenmiştir.
- 2531 Sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşlere Dair Kanunda kamu görevinden ayrılanların dair yapamayacakları eylemler belirlenmiştir.
- 3628 Sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanununda dünyanın neresinde olunursa olunsun kabul görmeyen etik dışı davranışlardan rüşvet ve yolsuzlukları yok etmek için yasal altyapı oluşturulmuştur.
- 4982 Sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nda şeffaflık ilkesi doğrultusunda bilgi edinmenin gerekliliği üstünde durulmuştur.
- 1156 Sayılı Kanuna Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatını İhbal Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanunda vatandaşlık bilincinin üzerinde durulmuş ve toplumu oluşturan kişilerin vatandaşlık bilinçlerinin geliştirilmesi üzerinde durulmuştur.
- Bağımsız İdari Otoritelerle İlgili Yasal Düzenlemelerle etiğin yasal altyapısı oluşturulmuştur.
- 832 Sayılı Sayıştay Kanunu ile mali denetimin yapılması ve etik ilkelere uyulmasının önemi belirlenmiştir.
- 2443 Sayılı Devlet Denetleme Kurulu Kurulması Hakkında Kanununda uyulması gereken etik ilkeler belirlenmiş ve denetleme yetkisinin yasal çerçevesi açıklanmıştır.

Kamu yönetiminde etik ilkelere bağlılık şüphesiz hem toplumun yararlı olduğu gibi çalışanın vicdani anlamda da mutlu olması açısından çok önemlidir. Kamu yönetiminde etiğin pratik yararları mevcuttur. Kamu yönetiminde etiğin pratik yararları şöyle sıralanabilir (Aksoy ve Üstüner, 2007, s. 275);

- ✓ Kamu yönetiminde etik kamu gücünün kamu yararına aykırı kullanılmasına engel olan bir denge unsurudur.
- ✓ Kamu yönetiminde etik bilincin uygulanıyor olması etkili bir siyasal sistemi garantiler.
- ✓ Kamu yönetiminde etik olan faaliyetler, tüm alanlarda uygulanan kurallara uyumu artırır.
- ✓ Kamu yönetiminde etik dışı faaliyetlerin gerçekleşmesi kaynak dağılımını bozucu etkiye yol açar. Etik dışı faaliyetler bir ülkede ne kadar çok ise bazı çıkar grupları ve kamu çalışanları, geniş toplumsal kesimlerin refah düzeyini düşürür oysa kamu yönetiminde etik olumsuz etkileri en aza indirir.

#### **1.1.5.2. Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi**

Kamu hizmetinin her türlü özel çıkarın üzerinde olduğu ve kamu görevlisinin halkın hizmetinde bulunduğu bilinci ve anlayışıyla aşağıdaki etik sözleşmeleri imzalayarak görevlerini yerine getirmeleri beklenir. Bu etik sözleşmenin maddeleri şunlardır;

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

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

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

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

*Kamu Görevlileri Etik Kurulunca hazırlanan yönetmeliklerle belirlenen etik davranış ilke ve değerlerine bağlı olarak görev yapmayı ve hizmet sunmayı taahhüt ederim''(Kamu görevlileri etik davranış esasları hakkında yönetmelik, 2005).*

## **1.2. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu**

Sosyal hizmetler nitelikli bir yaşam sürdürmekte güçlük çeken birey ve grupları, sosyal sorunların önlenmesi ve çözümlenmesine yardımcı olunması ve hayat standartlarının iyileştirilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünüdür (Sosyal Hizmetler Raporu, 2011).

Sosyal hizmet programları modern toplumlarda oldukça yaygındır ve hizmet verdiği gruplar çok çeşitlidir, sadece yoksullarla sınırlı kalmayacak boyutta bir hedef kitlesine sahiptir. Aileler, çocuklar (korunmaya muhtaç çocuklar, sokakta çalışan veya sokakta yaşayan çocuklar, suçlu çocuklar), gençler, yaşlılar, yoksullar, özürlüler, güç koşullardaki kadınlar, sığınmacı ve göçmenler, evsizler, tıbbi ve psikiyatrik yönden yardıma gereksinimi olan hastalar, madde bağımlıları gibi sosyal sapma gösteren hastalar, suçlular, özel ihtiyaç grupları (HIV, kanser, lösemi hastaları, vb.) gibi oldukça geniş bir alan, sosyal hizmetin müdahale alanı içinde kalmaktadır. Ülkemizde de sosyal hizmetlerin hedef sosyal grubu olarak tanımlanan bu grupların rehabilitesi devlet eliyle gerçekleştirilir. Türkiye’de bu hizmetler Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumunca koordine edilmektedir (Özdemir, 2008, s.153).

Hizmetin niteliğine göre Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu ‘SHÇEK’ tarafından gerçekleştirilen hizmetler şunlardır ;

- Korunmaya Muhtaç Çocuk ve Gençlere Yönelik hizmetler,
- Özürlü Hizmetleri,
- Yaşlı Hizmetleri,
- Korunmaya Muhtaç Aile ve Kadın Hizmetleri,
- Toplum Merkezleri,
- Ayni – Nakdi Yardım Hizmetleri’dir.

Bu hizmetlerin içeriği ile ilgili bilgiler tek tek başlıklar halinde açıklanmıştır.



### **1.2.1.1. Korunmaya Muhtaç Çocuk ve Gençlere Yönelik Hizmetler**

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu'na göre, korunmaya muhtaç çocuk beden, ruh ve ahlak gelişimleri veya şahsi güvenlikleri tehlikede olup; ana veya babasız, ana ve babasız, ana veya babası veya her ikisi de belli olmayan, ana veya babası veya her ikisi tarafından terk edilen, ana veya babası tarafından ihmal edilip; fuhuş, dilencilik, alkollü içkileri veya uyuşturucu maddeleri kullanma gibi her türlü sosyal tehlikelere ve kötü alışkanlıklara karşı savunmasız bırakılan ve başıboşluğa sürüklenen çocuğu ifade etmektedir (Özdemir, 2008, s.154).

Korunmaya muhtaç çocuk ve gençlere yönelik hizmetler; çocuk ve gençlik merkezleri, kreş ve gündüz bakımevleri, yetiştirme yurtları, sevgi evleri, çocuk yuvaları, koruyucu ve evlat edinme hizmetleri aracılığıyla yapılmaktadır.

### **1.2. Toplum Merkezleri**

Toplum merkezleri; hızlı toplumsal değişim, kentleşme ve göç nedeniyle yaşanan sorunlar ile ilgili, bireylerin, grupların, ailelerin ve toplumun sorunlarla baş edebilmeleri ve bireylerin katılımcı, üretken ve kendine yeterli hale gelmesi amacıyla; koruyucu-önleyici eğitici- geliştirici, rehberlik ve rehabilite edici işlevlerini, bir arada ve en kolay ulaşılabilir biçimde, kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler, üniversiteler, sivil toplum örgütleri ve gönüllüler ile işbirliği ve eşgüdüm içinde sunmakla görevli ve yükümlü bulunan gündüzlü sosyal hizmet kuruluşlarıdır.

Temel amacı; İç göçten etkilenmiş, kentin yanı başında olup, kaynaklara ulaşamayan ve eşit fırsatlardan yoksun kalan çocuk, genç, kadın, erkek, yaşlı, özürlü gruplarına, toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında koruyucu önleyici, eğitici, geliştirici hizmetlerin sunulması, erkek ve kadın bakış açılarının yaşamın her alanında eşit yer alması, kadının birey olarak güçlendirilmesi ve üretime katkısının yaratılmasıdır (Toplum merkezi bilgilendirme raporu, 2008).

2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununun 9. maddesi ve 15. maddesine dayanılarak kurulan kuruluşlar daha çok, yoğun göç alan bölgelere, gecekondü bölgelerine, kalkınmada öncelikli bölgelerde hizmete açılır.

### **1.2.1.3. Korunmaya Muhtaç Aile Ve Kadın Hizmetleri**

Toplumun ve ailenin gelişmesi için kişilerin katılımcı, üretken ve kendine yetebilmesi için ailelerin ekonomik, toplumsal, kültürel ve psikolojik sorunlarla baş edebilmeleri için korunması, desteklenmesi ve güçlendirilmesi amacıyla açılan merkezlerdir.

Aile Danışma merkezlerinde; Aile hayatının ve aile işlevlerinin geliştirilmesi, geliştirilmesi yoluyla ailenin refahı, mutluluğu ve bütünlüğünün sağlanması, uyumlu aile ilişkilerine katkıda bulunulması, aileyi bir arada tutan bağların kuvvetlendirilmesi, aile üyelerinin kişiliklerinin sağlıklı biçimde gelişmesi, birey olma potansiyellerinin güçlendirilmesi ve toplumsal yaşama uyumlarının sağlanması, sağlıklı çocuk yetiştirme bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi ile aile sisteminde özgürlük, sorumluluk ve toplumsal değerler arasında bir denge sağlanması amaçlanmaktadır (Aile danışma merkezleri raporu, 2007).

Bir diğere aile ve kadın hizmeti de Kadın Konukevleridir. Burada fiziksel, duygusal, cinsel ve ekonomik istismara uğrayan kadınların, psikososyal ve ekonomik sorunlarının çözümlenmesi sırasında varsa çocukları ile birlikte ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla geçici bir süre kalabilecekleri yatılı bakım hizmeti verilir (Özdemir, 2008, s.159).

#### **1.2.1.4. Özürlü Hizmetleri**

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununun ilgili hükümleri gereğince tüm özür gruplarına yönelik bakım ve rehabilitasyon, hakların kullanılması ve toplumsal hayata katılmalarına ilişkin sosyal hizmet programları oluşturmak geliştirmek ve uygulamakla yükümlüdür.

Özürlü insanların toplumsal yaşama uyumlarının ve katılımlarının sağlanması için bireysel gelişim ve ihtiyaçlarına önem verilmekte, öncelikle sosyal destek ve sosyal dayanışmadan yararlandırılmaktadırlar. En önemli amaç; Özürlü bireyin, mevcut bedensel, zihinsel ve sosyal becerilerini geliştirecek şekilde destekleyerek çalışan, üreten bireyler olarak topluma kazandırmaktır (Özürlü bakım hizmetleri dairesi başkanlığı brifing raporu,2009).

#### **1.2.1.5. Yaşlı Bakım Hizmetleri**

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kanununun 9. Maddesi (b) bendi ile Korunmaya, bakıma ve yardıma muhtaç, çocuk, sakat ve yaşlıların tespiti, bunların korunması, bakımı, yetiştirilmesi ve rehabilitasyonlarını sağlamakla görevlendirilen SHÇEK Genel Müdürlüğü, kişi ve ailelerin kendi bünye ve çevre koşullarından doğan veya kontrolleri dışında oluşan maddi, manevi ve sosyal yoksunluklarının

giderilmesine ve gereksinimlerinin karşılanmasına, sosyal sorunlarının engellenmesi ve çözümlenmesine yardımcı olunmasını ve hayat standartlarının düzeltilmesi ve yükseltilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünü olan sosyal hizmetleri, yaşlı vatandaşlara Huzurevleri ile Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri aracılığıyla götürmektedir (SHÇEK Huzurevi Yaşlı Bakım Merkezleri Yönetmeliği, 2008).

#### **1.2.1.6. Ayni-Nakdi Yardım Hizmeti**

Yoksulluk içinde olup da temel ihtiyaçlarını karşılayamayan ve yaşamlarını en düşük seviyede dahi sürdürmekte güçlük çeken kişilere ve ailelere kaynakların yeterliliği ölçüsünde yapılan ayni ve nakdi destekleri kapsamaktadır.

Sosyal ve ekonomik destek hizmetlerinde, kişinin yaşadığı bölgenin sosyo ekonomik özellikleri göz önünde bulundurulur. Bu çerçevede kişinin asgari yaşam seviyesine ulaşması amacıyla sorununu çözümlenebileceği süreler içinde (1 yıl ve daha uzun süreli) veya geçici nitelikte ve değişen miktarda destek sağlanır (SHÇEK Sosyal ve Ekonomik Destek Yönetmeliği, 2011).

#### **1.2.2. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Misyon, Vizyon ve İlkeleri**

Sosyal hizmetler kurumunun kendisine ait belirttikleri misyon, vizyon ve ilkeleri mevcuttur. Aşağıdaki Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumunun misyon, vizyon ve ilkeleri verilmiştir :

- *Misyonu, sosyal hizmetler ve çocuk esirgeme kurumu olarak, köklü devlet tecrübemiz, engin kültür ve medeniyet birikimimiz ile evrensel hukuk ilkeleri ve anayasa çerçevesinde, uluslar arası sözleşmelere, ulusal plan ve*

*politikalara, sosyal değişme ve gelişime göre, sosyal hizmetlerin temel ilke ve esasları ile model ve niteliğini belirlemek*

- *Vizyonu ise ülkemizde sosyal hizmet politikasının belirlenmesi, uygulanması ve kurumlar arası koordinasyon sağlanmasında merkezi rol oynayan, sosyal hizmetlerin tüm ihtiyaç grupları için ulaşılabilir olmasını sağlayan, bakıma ihtiyaç duyan bireylerin öncelikle yaşadıkları ortama kendilerine yeterli hale gelmesi için tedbirler alan ve bu hizmeti uluslar arası standartlarda sunan bir kurum olmak olarak nitelendirilmiştir.*

İlkelerini beş madde olarak sıralamaktadır. Bunlar;

1. Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluş felsefesi çerçevesinde insan haklarına, evrensel hukuk ilkelerine ve uluslar arası sözleşmelere bağlı çalışmak,
2. Milli ve manevi değerlere bağlı olmak,
3. Bilimsel veriye dayalı sürdürülebilir hizmet vermek,
4. Tüm hizmet verilen kesimlerin ve çalışanların memnuniyetini sağlamak olarak belirtilmiştir (SHÇEK Stratejik Plan, 2010-2014).

### **1.2.3. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumunun Tarihçesi**

Türkiye Çocuk Esirgeme Kurumu, 30 Haziran 1921 tarihinde Ankara'da özellikle kurtuluş savaşı sırasında öksüz ve yetim kalmış çocukların korunması ve yetiştirilmesi amacıyla "himaye-i etfal cemiyeti" adıyla kurulmuştur. Osmanlı devletinde II meşrutiyet döneminde "darüleytamlar" şehit çocuklarına bakma görevini üstlenmişti. Himaye-i etfal cemiyeti balkan savaşının sonuna kadar çalışmalarını sürdürmüştür. Cemiyet, 1917 yılında ulusal düzeyde kurulmuş ve merkezi İstanbul olmuştur.

1921 tarihli kararlar padişah iradesi ile çalışan bir cemiyet olarak kabul edildi. Daha sonra bu örgütün ismi 1935 yılında ‘‘Türkiye Çocuk Esirgeme Kurumu’’ olarak değiştirilmiştir ( Aksoy, 2007, s.62).

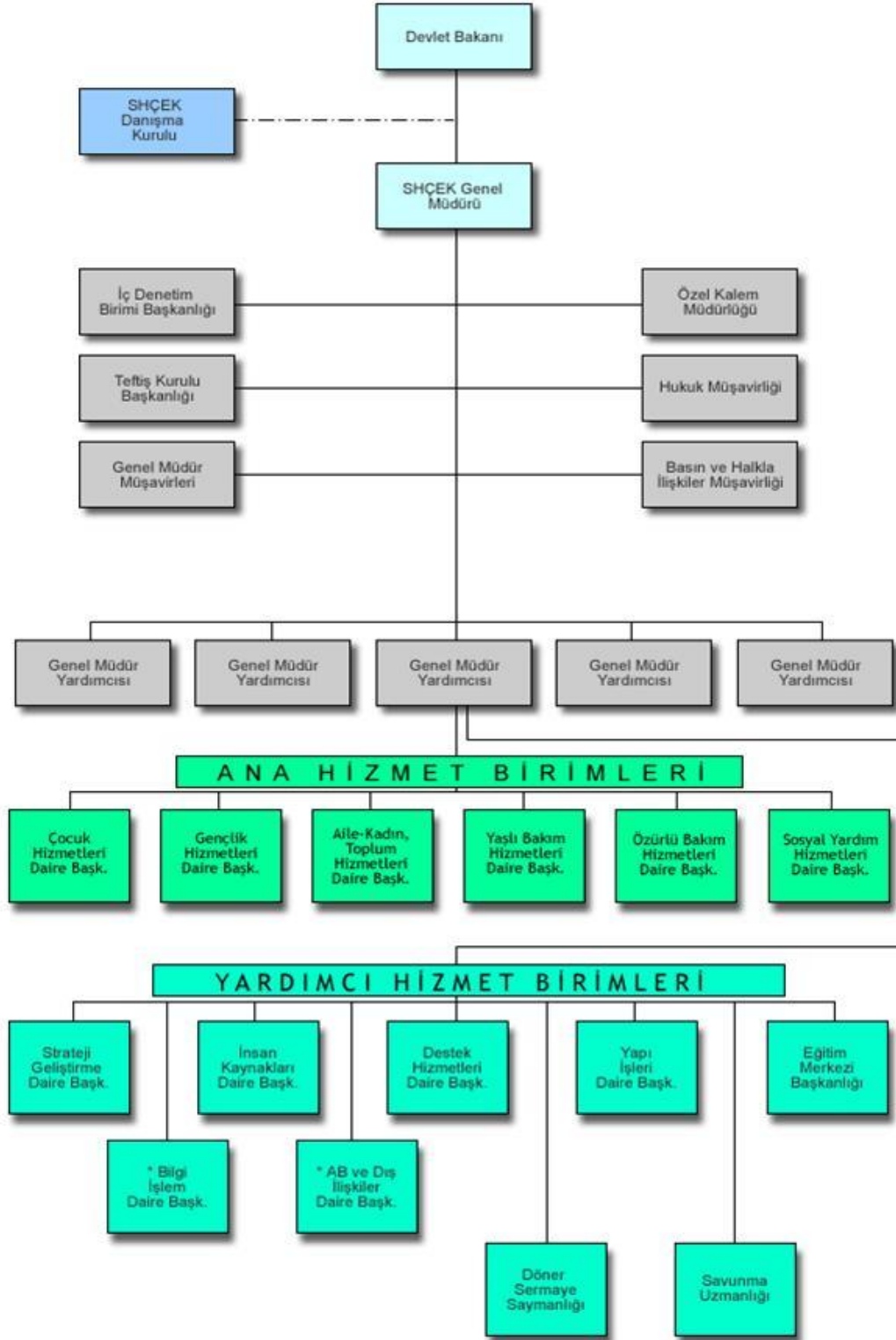
1963 yılında 225 sayılı kanunla Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı bünyesinde Sosyal Hizmetler Genel Müdürlüğü kurulmuştur.1983 yılında 2828 sayılı yasanın kabulü ile katma bütçeli ve tüzel kişilikli bir kamu kuruluşu statüsünü taşıyan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Genel Müdürlüğü kurulmuştur ( SHÇEK Stratejik Plan, 2010-2014).

#### 1.2.4. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Teşkilat Yapısı

Shçek genel müdürlüğü halen başbakanlığa bağlı, merkez ve taşra örgütleri bulunan ve genel bütçeye dâhil edilmiş bir kamu kuruluşu olarak faaliyetlerine devam etmektedir. Aşağıdaki şekilde sosyal hizmetler çocuk esirgeme kurumunun merkez ve taşra teşkilatının detaylı tablosu verilmiştir.



Şekil 1. 1. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumunun Taşra Teşkilatı



\* İlgili Birimler Kuruluş Kanununda yer almamakla birlikte ihtiyaca binaen Bakanlık Oluru ile oluşturulmuştur

**Şekil 1.2. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumunun Merkez Teşkilatı**  
**Kaynak: <http://www.shcek.gov.tr/teskilat-yapisi.aspx>**

### **1.2.5. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Genel müdürlüğü Çalışanlarının Uyması Gereken Etik İlkeler**

Sosyal yoksunluk içinde olup da sosyal korunma, sosyal yardım ve sosyal sağlık gibi hizmetlerden faydalanamayan birey ve gruplara hizmet götüren Sosyal Hizmet çalışanlarının görevlerini yerine getirirken; adalet, dürüstlük, tarafsızlık, saydamlık, hesap verebilirlik, çıkar çatışmalarından kaçınma, görev ve yetkilerin menfaat sağlama amacıyla kullanılmaması, saygınlık ve güven gibi etik davranış ilkelerine uymaları çok daha fazla önem kazanmaktadır. Çünkü Sosyal Hizmet çalışanları özel ihtiyaç gruplarına hizmet götürmenin titizliği ve yükümlülüğünü taşımakta ve bu yükümlülüğü de taşımak zorundadır.

Kurumda görev yapan her çalışanın uyması gereken etik kurallar yazılı olarak belirlenmiştir. Bu etik ilkelere uymanın ve çalışanların bu etik ilkeleri içselleştirmelerinin kurumun hedeflerini istenilen sonuçlara ulaşmasında şüphesiz katkısı olacaktır. Bu etik ilkeler aşağıdaki maddelerde açıklanmıştır;

- Kurumun benimsediği vizyon ve misyonu sosyal hizmet görevlileri benimser.
- Sosyal hizmet görevlileri; yasa, yönetmelik ve kuralları iyi öğrenir, izler ve uygular.
- Sosyal hizmet görevlileri; sahip oldukları bilgi, beceri ve deneyimleri hizmet verilen kişilerin yararına kullanır ve bunları iş arkadaşlarıyla paylaşmaktan çekinmez.
- Sosyal hizmet görevlileri; hiyerarşik yapıyı benimser. Astları ve üstleriyle ilişkilerini sevgi, saygı, güven ve işbirliği içinde yürütür.
- Sosyal hizmet görevlileri; materyalleri amaçları doğrultusunda kullanır.



- Sosyal hizmet görevlileri; eğitim ve bakımından sorumlu olduğu çocukların kişiliklerini zedeleyemez, fiziksel hiçbir ceza uygulayamaz.
- Sosyal hizmet görevlileri; hizmet verdiği kişiler arasında ırk, dil, din, cinsiyet, siyasi düşünce, mezhep vb. ayrımı yapmaksızın tarafsızlık anlayışıyla yerine getirir.
- Sosyal hizmet görevlileri; öncelikle kuruluşlarda geçici ve sürekli korunma ve bakım altında bulunanlar ile müracaatçılar da dâhil olmak üzere bu bireylerle isteğe bağlı ve zorla da olsa duygusal/cinsel aktivitede ya da temasta bulunmazlar. Bu eylemleri sadece yasalar açısından değil etik boyutu ile birlikte değerlendirir (SHÇEK Etik Komisyonu Faaliyet Raporu, 2009).

### **1.3. Problem**

Mc Hugh (1996), mesleki etik, belli bir meslekte hüküm süren doğru ve yanlış davranışları ele alır. Mesleki etik, tüm ilişkilerde dürüstlük, doğaya ve insanlara saygılı olma, sözünde durma, hakça davranma ve haksızlıklara karşı çıkmayı gerektirir. Ayrıca mesleki etik, sağduyulu seçimler yapmada bireylere yol gösteren ilke ve değerleri inceler (Akt. Aydın, 2006, s.23). Tanımdan da anlaşılacağı üzere mesleki etik dünyanın her yerinde istenilen insani değerler üzerinde ortak ideal davranış şekillerini belirlemede insanlara yardımcı olur. İnsanlara bu ortak değerler kazandırma konusunda eğitimin gerekliliği tartışılmaz bir gerçektir.

Eğitim, insanoğlunun öğrenme isteğinin oluşmasıyla birlikte ortaya çıkan ve yaşam boyunca devam eden bir süreç olma özelliğine sahiptir. İnsanın eğitilebilir bir varlık olması bu konuda önemli bir arayış ve bilgi birikimini de beraberinde getirmiştir ( Yörükoğlu, 1997, s.45 ).

Eğitimin her kademesi kuşkusuz çok önemlidir. Yalnız bilgi verme işlevinden daha çok ahlaki tutum geliştirme üzerine erken çocukluk döneminde verilen eğitim çok önemlidir. Bunda ocuğun kişiliğin temellerinin atılması ve bir takım ahlaki kavramların gelişmesi önemli bir etkendir. Erken ocukluk döneminde verilen eğitimde ilk öncelik ailelere düşmektedir, ocuk belli başlı toplumsal ve insani değerleri aileden öğrenir fakat her ocuk aileden alınan temel eğitimi alabilme sansına sahip olmayabilir.

ocuk esirgeme kurumları aile ortamını bulamayan çocukların her türlü gelişimlerine destek sağlayan ve bakımını üstlenen kurumdur. Bu ocuklar için insani değerler ve toplumsal değerler kazandırma, içerisinde bulunduğu kültürün değer yargılarını öğretmede en önemli görev ve sorumluluk kurumlarda çalışan öğretmenlere, psikologlara, sosyologlara, sosyal çalışmacılara ve ocuk gelişimi eğitmenlerine düşmektedir. Bu kadar ciddi görevi olan ocuk esirgeme kurumları çalışanların etik davranışlar hakkındaki algıları son derece önemlidir.

ocuk Esirgeme Kurumu meslek çalışanlarının mesleki etik davranışlara ilişkin algılarını inceleyen araştırma henüz yapılmamıştır. Bu nedenle, yapılan araştırmada ocuk Esirgeme Kurumu alışanların mesleki etik davranışlara ilişkin algılarının ne olduğuna cevap aranmıştır.

#### **1.4. Amaç**

Bu araştırmanın amacı, Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının, mesleki etik davranışlar hakkındaki algılarının ne olduğunun saptanmasıdır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Çalışanların, mesleki etik davranış önermelerine ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Çalışanların, mesleki etik davranışlara ilişkin algıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
3. Çalışanların, mesleki etik davranışlara ilişkin algıları, yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
4. Çalışanların, mesleki etik davranışlara ilişkin algıları, medeni hal değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
5. Çalışanların, mesleki etik davranışlara ilişkin algıları öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
6. Çalışanların, mesleki etik davranışlara ilişkin algıları, yaptıkları görev değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
7. Çalışanların, mesleki etik davranışlara ilişkin algıları, kadro durumu değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
8. Çalışanların, mesleki etik davranışlara ilişkin algıları, kıdem yılı değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?

#### **1.5. Önem**

Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının faaliyetlerini sağlıklı ve amacına uygun yürütmesi çocukların ve dolayısıyla toplumun geleceği için önemlidir. Bunun için çalışanların kişisel ve mesleki yeterliliklerinin sürekli iyileştirilmesi gereklidir.

Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının, gelişen insan haklarıyla birlikte ortaya çıkan çocuk hakları konusunda bilinçlenmesi ve üye olduğu meslek grubunun ilke ve kurallarını benimsemesi hiç kuşkusuz çok önemlidir. Bunun için etik davranışlar hakkındaki algılarının irdelenmesi çalışanların başarısını arttırmaya yönelik önerilerin oluşmasına olanak sağlayacağı umulmaktadır. Ayrıca üniversitelerin ilgili fakültelerinde sosyal çalışmacı, öğretmen, sosyolog, psikolog, çocuk gelişimi eğitimi alan öğrencilere mesleki etik değerler konusunda; kuramsal ve uygulamalı çalışmalara veri sağlaması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

### **1.6.Varsayımlar**

1. Araştırmaya katılan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanları anketlere samimi ve içten yanıt vermişlerdir.

### **1.7. Sınırlılıklar**

- Bu araştırma, demografik bilgi formu ve ölçek formu ile toplanan verilerle sınırlıdır.
- Araştırma Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının mesleki etik davranışlara ilişkin algıları İstanbul iliyle irdelenmektedir.
- Araştırma, yalnızca Sosyal hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumuna bağlı çocuk yuvalarında, çocuk ve gençlik merkezlerinde, rehabilitasyon ve aile danışma merkezlerinde, toplum merkezlerinde ve gözlem evlerinde çalışan öğretmen, psikolog, sosyolog, sosyal çalışmacı ve çocuk gelişimi uzmanlarını kapsamaktadır.

### **1.8. Kısaltmalar**

SHÇEK: Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu

## 1.9. İlgili Araştırmalar

Yurt içinde ve yurt dışındaki yapılan konu ile ilgili araştırmalara aşağıda yer verilmiştir.

### 1.9.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Öğretmenlik meslek etiği ile ilgili Gözütok'un (1999) "Öğretmenlerin Etik Davranışları" adlı araştırmasında, öğretmenlerin etik davranışlarının saptanması ve öğretmenler arasında bu davranışların ne kadar gösterildiğinin öğrenilmesi amacıyla 545 öğretmene anket uygulanmıştır.

Gözütok'un araştırmasında "nadiren" gözlenmekte olan etik dışı davranışlar bulunmuştur. Bu etik dışı davranışlar, "öğrenci ile cinsel yakınlık kurma", "okula ikili gitme", "okula ait parayı kişisel çıkarlarına alet etme", "öğrencilere ait sırları başkalarına anlatma", "öğretmenler önünde meslektaşlarını küçük düşürme", "yasa ve yönetmeliklere aykırı davranma", "öğrenci ve velilerle ticari ilişkiler kurma", "veli imkânlarını kişisel çıkarları için kullanma", "yalan söyleme ve küfürlü konuşma", "okul malzemelerini kişisel amaçlar için kullanma" olarak ifade edilmiştir.

Yine aynı araştırma öğretmenlerde "bazen" görülen etik dışı davranışların ise, "öğrencilerle laubali ilişkiler kurma", "derste ideolojik görüşünü yansıtma", "öğrencilerle ilişkilerinde eşit davranmama", "hasta olmadığı halde rapor alma", "güvenilmez davranışlar sergileme" "öğrencilere fiziksel ceza verme", "öğrenciye sevgisiz ve ilgisiz davranma", "öğrencisine özel ders verme", "öğrencinin göreceği yerde sigara içme" olarak belirtilmiştir (Akt. Kıroğlu ve Elma, 2009, s. 308).

Aksoy (1999)'un "Educators' Beliefs About Ethical Dilemmas in Teaching: A Research Study Among Elementary School Teachers in Turkey" adlı çalışmasında öğretmenlerin etik ve etik dışı bulduğu davranışları ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu araştırmaya Kayseri'deki altı ilköğretim okulunda görev yapan 150 öğretmen katılmıştır.

Aksoy'un araştırma bulguları öğretmenlerin %90'ından fazlası aşağıdaki davranışları etik dışı bulduklarını belirtmişlerdir (Akt. Aydın, 2006, s. 79);

- Öğrenciler arasında etnik ya da dini ayrımcılık yapmak
- Diğer öğretmenler hakkında sınıfta olumsuz açıklamalarda bulunmak
- Bir öğrenci hakkındaki gizli bilgileri ve sorunları sınıf arkadaşlarına açıklamak
- Sınıf önünde öğrenciyi aşağılamak
- Öğrenciler arasında ekonomik düzeyi bakımından ayrımcılık yapmak
- Öğrencileri kendileri yokken aşağılamak
- Geç kalmak veya erken ayrılmak suretiyle öğretim zamanını kesintiye uğratmak
- Özel işlerini derste yapmak

Pelit ve Güçer'in "öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğiyle ilgili etik olmayan davranışlara ve öğretmenleri etik dışı davranışa yönelten faktörlere ilişkin algıları" adlı çalışması 2004–2005 bahar dönemi itibarıyla ticaret ve turizm eğitim fakültelerinde toplam 750 öğretmen adayı ile gerçekleştirilmiş, çalışmada anket uygulanarak veriler toplanmıştır.

Araştırma sonuçları, öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğiyle ilgili etik olmayan davranışlara ilişkin algılarının büyük bir çoğunluğu öğretmenlik mesleğiyle ilgili etik olmayan davranışları tasvip etmemekle birlikte çalışmanın önemli sonuçlarından birisi ‘‘derslerine giren öğrencilere ders haricinde para karşılığı özel ders verebileceğini belirtmek’’ifadesinin aritmetik ortalamasının diğer etik dışı davranışlara ilişkin ifadelerle göre daha düşük olduğudur. Öğretmenlik mesleği gibi insan yetiştiren önemli bir meslek çalışanlarının, içerisinde buldukları ekonomik sıkıntıları, söz konusu bu davranışın diğer davranışlara oranla daha az etik dışı algılamalarına neden olarak gösterebilir.

Araştırmadan çıkan diğer bir sonuç da, öğretmen adaylarının %75,9 öğrenim hayatı boyunca etik eğitimi almadığını belirtmeleri olmuştur. Ankete katılan ve öğrenim hayatı boyunca etik eğitimi aldığını belirten öğretmen adaylarının yalnızca %6,5’i söz konusu bu etik eğitimini üniversitede, aldığını belirtmişlerdir ki, bu oran da oldukça düşüktür (Pelit ve Güçer, 2006, s. 97-108).

Kurtalan’ın(2007) yaptığı özel eğitim öğretmenlerinin mesleki etik değerler açısından kendilerini değerlendirmeleri adlı yüksek lisans çalışması mevcuttur. Bu çalışma İstanbul ilinde bulunan özel eğitim okulları arasından random olarak seçilmiş sekiz özel eğitim okulundan oluşmuştur. Bu öğretmenlere, kişisel ve mesleki özellikler anketi, etik önermeler, eğitim öğretim koşulları anketi ve mesleki değerler ve görüşler anketi sunularak alınan sonuçları analiz edilmiştir (Kurtalan, 2007, s.77).

Araştırma sonuçlarına göre, çalıştıkları okullarda mesleki etiğe uygun olmayan durumlar mevcuttur. Bu sonuca göre, öğretmenlerin algıladıkları etik olmayan yönetici davranışları öğretmenlerin iş doyumlarında azalmaya ve streslerinde artışa neden olmaktadır. Ayrıca genç öğretmenlerin mesleki yaşantılarına daha eleştirel baktıkları önceki yaşanan olumsuzlukların düzeltilmesinde daha az çaba gösterdikleri yönündedir.

Araştırma sonuçları öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun özel eğitim alanındaki yasal düzenlemeler konusunda kısmen bilgili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Öğretmenlerin etik değerlerinin, mesleki uygulamalarındaki önceliği ve önemini yetersiz tanımladıkları düşünülmüştür. Geleneksel ön yargılara dayalı ve nesnellikten uzak bakış açılarının olması, profesyonel meslek anlayışının oluşmadığını göstermektedir.

Obuz (2009)'un Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Öğretmenlik mesleğiyle İlgili Etik Olmayan Davranışlara İlişkin Görüşleri isimli araştırmasında elde edilen sonuçlar Öğretmen adaylarının cinsiyetine göre etik görüşlerine ilişkin elde edilen verilere göre öğrencilerle ilişkilerde ve görevle ilgili sorumluluklarda bayanların erkeklere oranla daha etik davranma eğiliminde oldukları, Öğretmen adaylarının babalarının eğitim durumuna göre etik görüşlerine ilişkin yapılan değerlendirmede, öğrencilerle ilişkilerde ve görevle ilgili sorumluluklarda babası lise mezunu olan öğretmen adaylarının daha etik davranma eğiliminde oldukları görülmüştür. Öğretmen adaylarının annelerinin eğitim durumuna göre etik görüşlerine ilişkin yapılan değerlendirmede, öğrencilerle ilişkilerde ve görevle ilgili sorumluluklarda annesi üniversite mezunu olan öğretmen adaylarının daha etik davranışlar sergileme eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir.



Öğretmen adayının ailesinin ekonomik durumuna göre etik görüşlerine ilişkin yapılan değerlendirmede, öğrencilerle ilişkilerde ailesinin ekonomik durumu iyi olan öğretmen adaylarının daha etik davranışlar sergileme eğiliminde oldukları eğiliminde oldukları saptanmıştır (Obuz, 2009, s.55).

Yıldırım (2001) okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna ve meslek ahlakına etkisinin öğrenilmesi amacıyla yaptığı araştırmada, öğretmenlerin mesleki değerler ile ilgili genel anlamda olumlu bir tavır içerisinde olduklarını yalnızca bölgeler arasında aynı sonuçların çıkmamasının meslek değerleri açısından ortak bir bilincin oluşmadığını ortaya çıkarmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre meslek ahlakında cinsiyetin ve kıdemin önemli bir farklılık yaratmadığı ortaya çıkmıştır, ayrıca öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşünde branş değişikliklerin de önemli olmadığı anlaşılmıştır. Özel lise öğretmenlerinin, meslek ahlakına ilişkin görüşleri devlet lisesi öğretmenlerine oranla daha olumlu olduğu belirlenmiştir (Yıldırım, 2001, s.327).

Kaplan(2009)'’kamu yönetiminde etik ve kamu çalışanlarının etik kavramları algılayışı’’adlı çalışmasında Ankara ili merkezinde maliye bakanlığı milli emlak genel müdürlüğünde çalışan 200 kişiye anket uygulanmıştır. Bu çalışmanın sonucunda, yönetim alanında görülen olumsuz davranışlar, adam kayırma, rüşvet, yolsuzluk, görev ve sorumluluklardan kaçış vs. gibi tutumların; siyasal sistemin, kurumların güvenilirliğinin zedelenmesine neden olduğu ortaya çıkmıştır. Kamu kurumlarında meydana gelen bu etik olmayan davranışların, halkın kurumlara olan güvenini sarstığı gibi, hizmet kalitesini de olumsuz etkilediği görüşüne varılmıştır (Kaplan, 2009, s.62).

### 1.9.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Tirri(1999)yılında yaptığı araştırmayı 33 öğretmen üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırmanın konusu öğretmenlerin karşılaşmış oldukları etik konularla ilgili ikilemlerin incelenmesi ve öğretmenlerin karşılaşmış oldukları sorunlardır. Bu sorunlar dört başlık altında toplanmıştır.

Bunlar; öğretmenlerin yapmış oldukları işlerle ilgili sorunlar, öğrencinin okul ve ödevle ilgili davranışlarının ahlakiliği ile ilgili sorunlar, okulda azınlığı oluşturan gruplardan gelen öğrencilerin hakları ile ilgili sorunlar, okulda öğrencilerin uyması beklenen genel kurallar ile ilgili sorunlardır.

Araştırmada ortaya çıkan diğer sonuçlar ise, öğretmenlerin, karşılaşmış oldukları ikilemlerde sorunu tek başlarına çözme eğilimi göstermeleridir. Yine öğretmenler, hem ideallerindeki yöntemlerin genel olarak aynı hem de uyguladıkları yöntemlerinin aynı olduğudur (Akt. Önen, 2008, s.2).

Ryncarz (1997)tarafından "Yöneticilerin Davranışlarının Öğretmenlerle İlişkilerindeki Etik Etkinin Belirlenmesi" adında bir araştırma yapılmıştır. 23 yönetici ve 44 iş gören üzerinde yapılan bu araştırmada, iş görenlerin iş stresi ve iş doyumunun, yönetici davranışlarından farklı derecelerde anlamlı düzeyde etkilendiği belirlenmiştir. Cinsiyet değişkeninin etkili olmadığı, yönetici ve iş gören arasındaki davranış algılarının anlamlı bir etkiye sahip olmadığı anlaşılmıştır (Akt. Kurtulan, 2007, s. 80).

Trunfio (1990), "Ortak Kültür ve iş Etiğinin Kurumsallaşması" adıyla yaptığı araştırmada, ortak kültür anlamlarını ve onun örgütteki etik davranışlara etkilerini belirlemeye çalışmıştır. Ahlaki ortak kültür olarak informal özellikler, formal mekanizma ve yönetim yapısı belirlenmiştir. Bankacılık, tekstil, sigortacılık, ticari eşya şirketleri ve hizmet sektöründe yapılan araştırmada, çalışanların çalışma değerlerini ortak kültürle uyumlu bulduğu ölçüde potansiyel ahlaki değerlerini daha iyi kullanabildiği ortaya konmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, ortak kültürün liderlerinin, yargılama ve güven algılarını sergileyerek ve iş değerlerini kullanarak, çalışanların ahlaki davranışlarını geliştirebileceği yargısına varılmıştır. Çalışanların ortak kültürdeki güvensizlik algıları, ahlaki davranışları olumsuz yönde etkilemektedir (Yıldırım, 2005, s. 232).

Farrel ve cobin(1996) 225 işletmede bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmada Avustralya'da işletmelerin açıkça belirlenmiş etik kurallara sahip olup olmadıkları öğrenilmek istenmiştir. Ortaya çıkan sonuç ise, araştırmaya katılan işletmelerin 82 tanesi açıkça belirlenmiş etik ilkelere sahip olma konusunda olumsuz dönüt verirken,143 işletme açıkça belirlenmiş bu ilkelere sahip olduklarını belirtmişlerdir (Akt. Önen, 2008,s.3).

### **1.9.3. Araştırmaların Değerlendirilmesi**

Ülkemizde mesleki etik davranışları ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, çoğunlukla öğretmenlerin mesleki etik davranışları ile ilgili araştırmaların yapıldığı görülmüştür. Yapılan araştırmalar genel anlamda mesleki etik dışı davranışların neler olduğunu saptamaya yöneliktir.

Araştırmaların çoğunluğu ilköğretim okullarında çok sayıda retmenlerle nicel araştırma yöntemi ile yapılmıştır. Yapılan araştırmalar retmenlerin en sık olarak, öğrencilerle kurdukları ilişkiler ve yöneticilerin davranışları bazında mesleki etik ilkeleri değerlendirmişlerdir.

Yurt dışında yapılan araştırmalar, ülkemizdeki araştırmalarla aynı doğrultularda yapılmıştır. Mesleki etik ilkelerinin neler olduğu ve neler olması gerektiği konusunda retmenlerin ve yöneticilerin görüşleri alınmıştır. Yurt dışında yapılan araştırmalarda eğitim etiği dışında meslek etiği üzerine yapılan diğer iş kollarında da araştırmalar mevcuttur. Yapılan araştırmalar sonucunda yasal kurallarla belirlenmiş mesleki etik ilkelerine rağmen hala mesleki etik ilkelere uyma ve kabullenme konularında sorunlar yaşandığı görülmüştür.

## **BÖLÜM II**

### **YÖNTEM**

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması ve verileri çözümleme yöntemlerine ait bilgiler yer almıştır.

#### **2.1. Araştırmanın Modeli**

Bu araştırmada, halen görev yapmakta olan Sosyal Hizmet Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarına ulaşılması ve var olan bir durum incelemesi söz konusu olduğundan araştırma modeli olarak “Genel Tarama Modeli” kullanılmıştır.

Genel tarama modeli, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2009, s.79).

Tarama modeli, araştırma konusu ile ilgili geçmişi veya şimdiki durumu betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımına verilen addır, ayrıntılı amaçlar soru cümleleri ile ifade edilir (Taymaz, 2010, s. 83).

Betimsel veriler genellikle anket, karşılıklı görüşme ya da gözlem yoluyla toplanmakta olup, bu araştırmada veriler anket yolu ile toplanmıştır.

Yazışma, yazılı iletişim yoluyla veri toplama tekniğidir. Mektup, anket, yazılı testler vb.'leri, bu tür veri toplamada kullanılan araçlar olarak karşımıza çıkar. Araştırmacı ile kaynak kişiler arasındaki iletişimin, yalnızca yazışma ile yapılması, bu tekniğin en belirleyici özelliğidir. Anket gibi yazışma araçlarının, kaynak kişilerle, görüşülerek doldurulmasının çok yapılmış bir görüşme tekniği olarak nitelendirilmesinin daha doğru olacağı belirtilmektedir (Karasar, 2009, s. 175).

*“Anket, belli bir amaç ve plana göre düzenlenmiş soru listesidir ankette çok ya da az soru olabilir. Bunlar genellikle geniş kitlelere uygulanırlar ve sonuçlar üzerinde istatistik değerlendirmeler yapılır”* (Karasar, 2009, s. 176).

Bu araştırmada anket tekniği kullanılmıştır. Uygulanması kolay, geniş kitlelerden çok bilgi toplamaya uygunluğu ve ucuz olduğu için bu teknik seçilmiştir. Ayrıca, konu sınırlandırmanın kapalı uçlu soru ve cevap seçenekleriyle oldukça mümkün olması, cevaplanma kolaylığı sağlaması, değerlendirmesinin kolay oluşu, gizlilik ve güvenirliliğinin yüksek olması vb. nedenlerden dolayı tercih edilmiştir.

## **2.2. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini, Sosyal Hizmetler Kurumuna bağlı olan, çocuk yuvaları, çocuk ve gençlik merkezleri, rehabilitasyon ve aile danışma merkezleri, toplum merkezleri, gözlem evleri meslek çalışanları oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise İstanbul ili Sosyal Hizmet Çocuk Esirgeme Kurumuna bağlı olan, çocuk yuvaları, çocuk ve gençlik merkezleri, rehabilitasyon ve aile danışma merkezleri, toplum merkezleri, gözlem evleri meslek çalışanlarıdır. Bu bağlamda İstanbul'da bulunan 30 kuruma gidilmiş ve meslek çalışanlarına anket uygulanmış olup, toplam 170 meslek çalışanından anket geri alınmıştır.

## **2.3. Veri Toplama**

Veri toplama amacı ile “Mesleki Etik Davranışlara ilişkin Algılar” konulu anket kullanılmıştır. Uygulanan anket için alanyazın incelenmiş ve uzman görüşü alınarak veri toplama aracı oluşturulmuştur. Araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği ölçüldükten sonra veri toplama aracı kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket, 5’li likert türü ölçeğe göre tasarlanmış olup, 5’li ölçekteki ifadelerin kodlanması; “1:kesinlikle katılmıyorum, 2:katılmıyorum, 3:kararsızım, 4:katılıyorum ve 5:kesinlikle katılıyorum olarak yapılmıştır. Anket, toplam 26 ifadeden oluşmaktadır. Ayrıca çalışanların cinsiyet, öğrenim, kıdem gibi nitelikleri ile ilgili verileri toplamak amacıyla da bilgi formu ve oluşturulmuştur.

### 2.3.1. Çalışanların Mesleki Etik Davranış Algılarına İlişkin Önermeler

Ankette kullanılan ölçekten, elde edilen veriler ile geçerliği ve iç tutarlılığı analiz edilmiştir. Ölçeğin verilen cevaplar doğrultusunda güvenilir sonuçlar verip vermeyeceği bilinmelidir. Bunun için de güvenilirlik analizi yapılarak Cronbach's Alfa değeri hesaplanmıştır.

Güvenilirlik analizinin amacı verilerin rastlantısallığını ölçmektir. Ankete verilen cevaplar rastgele dağılım gösteriyorsa anket sonuçlarının güvenilir olduğuna karar verilir. Güvenilirlik analizi seçilen örneğin güvenilirliğini, tesadüfiliğini ve tutarlılığını test etmekte kullanılır. Sonucun güvenilir olup olmadığına Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) değerine göre karar verilir (Kalaycı, 2009, s.405).

$\alpha$ değeri,	$0,00 \leq \alpha < 0,40$	ise	Güvenilir değil
	$0,40 \leq \alpha < 0,60$	ise	Düşük güvenilirlikte
	$0,60 \leq \alpha < 0,80$	ise	Oldukça güvenilir
	$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$	ise	Yüksek güvenilirdir.

**Tablo 2.1. Güvenirlik Analizi Sonuçları**

Ölçek	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Mesleki Etik Davranışlara İlişkin Algılar	0,801	26

Tablo 2.1'de Cronbach's alpha değerinin 0,801 olması ankette kullanılan mesleki etik algısı ölçeğinin yüksek güvenilir kategorisinde olduğunu göstermektedir. Buna göre ölçekteki önermelere verilen cevapların tutarlı olduğu ve bu verilerin kullanılabilir olduğu belirlenmiştir. Tablo 2.2'de ise her bir önermeye ilişkin Cronbach's alpha değeri yer almaktadır.



**Tablo 2.2. Önermelere İlişkin Cronbach's Alpha Değeri**

	Cronbach's Alpha
1.Çocukların sosyal, duygusal, fiziksel ve zihinsel gelişimlerine destek sağlayacak sağlıklı ve güvenli ortam sağlamanız mesleki etik davranışın gereğidir.	,794
2.Çalışma ortamının fiziki şartlarının yetersiz olması mesleki etik davranışlarınız üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır.	,800
3.Mesleki etik anlayışınız ile çocuklara sunduğunuz eğitimin kalitesi arasında doğrusal bir ilişki vardır.	,796
4.Mesleki etik anlayışınız, kazandığınız tecrübeler, katıldığınız eğitimler ile olumlu yönde gelişim göstermektedir.	,796
5.Kurum yöneticilerinin liderlik etiğine uygun tutum ve davranışları etik davranışlarınız üzerinde olumlu yönde etkilidir.	,802
6.Kurumun belirlediği mesleki etik ilkelerin, mesleki etik ilkelerinizle aynı doğrultuda olması, mesleki etik anlayışına uygundur.	,791
7. Çocukların zekâ düzeyleri, bilgi birikimleri ve aile çevreleri gibi faktörlerin yetersiz olabilmesi mesleki etik davranışlarınızı olumsuz etkilememektedir.	,804
8.Yaş, cinsiyet ve sağlık durumu gibi özellikleriniz mesleki etik anlayışınız üzerinde etkilidir.	,795
9.Kurum hedefleri ile mesleki etik anlayışınız arasında uyum vardır.	,789
10.Mesleki etik anlayışına uymayan ciddi davranışlar (ayrımcılık, taciz, baskı vb.) sergileyen çalışanların iş akdinin iptal edilmesi gerekir.	,802
11.Mesleki etik davranışlar açısından kendinizi değerlendirdiğinizde, uygun davranışlar sergilediğinize inanmaktasınız.	,789
12.Hizmet içi eğitim çalışmaları mesleki etik anlayışınızda olumlu etkiler yaratmaktadır.	,790

13.Yapılan objektif denetimler, mesleki etik anlayışınızın gelişmesinde olumlu etkiler yaratmaktadır.	,792
14.Kurum çalışanlarının mesleki etik davranışları arasında ciddi bir fark bulunmamaktadır.	,793
15.Kurum çalışanlarının mesleki etik davranışları arasındaki aşırı farklılıklar, çocukların gelişimini olumsuz yönde etkilemektedir.	,848
16.Çalışanların bir kurumda çalışma sürelerinin artması kurumda ortak mesleki etik anlayışın yerleşmesini olumlu yönde etkiler.	,790
17.Meslektaşlarınız ile aranızdaki iletişimin olumlu olması, mesleki etik anlayışınızın gereğidir.	,790
18.Çocukları korumak için oluşturulan kural ve düzenlemeler meslektaşlarınız tarafından ihlal edildiğinde öncelikli olarak kurum yönetimine haber vermeniz etik bir davranışın gereğidir.	,795
19.Çocukların hak ve özgürlükleri konusunda her zaman önceliği meslektaşlarınız ve yöneticilerinizin lehine kullanmanız mesleki etik davranışa uygundur.	,793
20.Meslektaşlarınızla ilişkilerinizde ideolojik görüşlerinizden kaynaklanan gruplaşmaların içinde bulunmamanız mesleki etik davranışa uygundur.	,790
21.Meslektaşlarınızla kurum çalışmaları ile ilgili ilişkilerinizde cinsiyet ayrımı yapmamak mesleki etik anlayışınıza uygundur.	,786
22.Özel hayatın sınırlarına giren konularla ilgili müdahale mesleki etik anlayışa uygun değildir.	,788
23.Çocuklara yönelik fiziksel cezalar, mesleki etik anlayışınızla bağdaşmamaktadır.	,847
24.Siyasi görüşlerinizi, çocukların gelişim süreçlerine yansıtmanız mesleki etik bir davranış gereğidir.	,792
25.Çocukların gelişimine katkıda bulunacak ek faaliyetlerin	,792

gerçekleştirilmesinden fazla iş yükü olacağı düşüncesiyle kaçınmanız, mesleki etik davranışa uygun değildir.	
26.Çağın değişen şartlarına göre mesleki bilgi ve becerilerinizi geliştirecek aktiviteleri gerçekleştirmeniz, mesleki etik davranışınızın gereğidir.	,793

#### **2.4. Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi**

Demografik bilgi formu, mesleki etik davranışlara ilişkin algılar ölçeği ile toplanan verilerin tümü, SPSS for Windows 18.0 paket programı ile çözümlenmeye tabi tutulmuştur. Anket ile toplanan verilerin çözümüne geçilmeden önce, verilerin belirlenen sınırlar içinde olup olmadığı, hatalar barındırıp barındırmadığı kontrol edilmiştir. Hatalı ya da çözümlenmeye tabi tutulamayacak kadar eksik olan anketler araştırmadan çıkarılmıştır.

Toplanan verilere ait frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmış, bu dağılımlar tablo ve grafiklerle gösterilmiştir. Ayrıca ortalama, standart sapma gibi tanımlayıcı istatistiklerden de yararlanılmıştır. Ayrıca gerekli görülen ikiden fazla bağımsız grup ANOVA, parametrik testleri ile parametrik olmayan Mann-Whitney U testine ve SCHEFFE testine yer verilmiştir.

## BÖLÜM III

### BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Çalışanlarının kişisel ve mesleki özellikleri ile ilgili soruların dağılımları tablolarla verilmekte, mesleki etik davranışlara ilişkin önermelerine katılım düzeylerini ölçmek amacıyla da analize ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

#### 3.1. Örneklem Grubundaki Çalışanların Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular

Bu bölüm araştırmaya katılan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu meslek çalışanlarının cinsiyeti, medeni durumu, yaş grubu, eğitim durumu, kurumdaki görevi, kıdem süresi, kadro durumları ve etik eğitim alıp almadıklarına ilişkin sıralanan bilgi sorularından oluşmaktadır. Tablo 3.1’de örneklem grubundaki Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının cinsiyetlerine göre dağılımları verilmiştir.

**Tablo 3.1. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Çalışanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	86	50,6	50,6
Erkek	84	49,4	100,0
Toplam	170	100,0	

Çalışmamızda yer alan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının cinsiyetlerine ilişkin dağılımlarını incelendiğinde; % 50,6'nın (86 kişi) kadın, % 49,4'ün (84 kişi) ise erkek olduğu görülmektedir. Tablo 3.2'de ise çalışanların medeni durumlarına ilişkin dağılım tablosuna yer verilmiştir.

**Tablo 3.2. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	70	41,2	41,2
Bekar	100	58,8	100,0
Toplam	170	100,0	

Çalışmamızda yer alan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının medeni durumlarını incelendiğinde; % 41,2'nin (70 kişi) evli, % 58,8'in (100 kişi) ise bekar olduğu görülmektedir. Çalışmamızda Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının yaş gruplarına bakılmış ve buna ilişkin dağılımlar ise tablo 3.3'de verilmiştir.

**Tablo 3.3. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Çalışanlarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımları**

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
20-30 yaş arası	52	30,6	30,6
31-40 yaş arası	73	42,9	73,5
41-50 yaş arası	33	19,4	92,9
51-60 yaş arası	10	5,9	98,8
60 yaş üstü	2	1,2	100,0
Toplam	170	100,0	

Şekil 3.3'e bakıldığında; çalışmada yer alan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının % 42,9'un (73 kişi) 31 ile 40 yaş aralığında, % 30,6'nın ( 52 kişi) 20 ile 30 yaş aralığında, % 19,4'ün (33 kişi) 41 ile 50 yaş aralığında, % 5,9'un (10 kişi) 51 ile 60 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Tablo 3.4'de Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının öğrenim durumları incelenmiş ve buna ilişkin dağılımlara yer verilmiştir.

**Tablo 3.4. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Çalışanlarının Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı**

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Ön lisans	24	14,1	14,1
Lisans	115	67,6	81,8
Lisansüstü	31	18,2	100,0
Doktora	0	0	100,0
Toplam	170	100,0	

Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının öğrenim durumlarını incelediğimizde; % 67,6'nın (115 kişi) lisans, % 18,2'nin (31 kişi) lisansüstü eğitime sahip olduğu, % 14,1'in (24 kişi) ön lisans mezunu olduğu görülmektedir. Çalışmada yer alan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanları arasında doktora yapmış çalışanın bulunmadığı belirlenmiştir. Tablo 3.5'de örneklem grubunda yer alan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının kurumdaki görevlerine ilişkin dağılımları gösterilmiştir.

**Tablo 3.5. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Çalışanlarının Kurumdaki Görevlerine İlişkin Dağılımları**

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Sosyal Çalışmacı	33	19,4	19,4
Psikolog	30	17,6	37,1
Sosyolog	24	14,1	51,2
Çocuk Gelişim Uzmanı	23	13,5	64,7
Öğretmen	31	18,2	82,9
Diğer	29	17,1	100,0
Toplam	170	100,0	

Çalışmada yer alan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının kurumdaki görevlerine ilişkin dağılımları incelediğinde, % 19,4'ü (33 kişi) sosyal çalışmacı olarak, % 18,2'si (31 kişi) öğretmen olarak, % 17,6'sı (30 kişi) psikolog olarak çalışmakta, %14,1'i (24 kişi) sosyolog, % 13,5'i (23 kişi) çocuk gelişim uzmanı olarak ve % 17,1'i (29 kişi) çeşitli diğer görevlerde yer aldıkları görülmektedir (24 çocuk eğiticisi, 5 yönetici). Tablo 3.6'da ise örneklem grubunda yer alan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının kıdem sürelerine ilişkin dağılımlarına yer verilmiştir.

**Tablo 3.6. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Çalışanlarının Kıdem Sürelerine İlişkin Dağılımları**

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-2 yıl	27	15,9	15,9
2-5 yıl	55	32,4	48,2
5-10 yıl	38	22,4	70,6
10-20yıl	33	19,4	90,0
20 yıl üstü	17	10,0	100,0
Toplam	170	100,0	

Çalışmada yer alan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının kıdem sürelerini incelendiğinde; % 32,4'ünün (55 kişi) kıdem süresinin 2 ile 5 yıl arasında olduğu, % 22,4'ünün (38 kişi) 5 ile 10 yıl arasında olduğu, % 19,4'ünün (33 kişi) ise 10 ile 20 yıl arasında kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Bunun dışında çalışanların % 15,9'un (27 kişi) 0 ile 2 yıl arasında kıdeme sahip olduğu yani göreve yeni başladıkları, % 10'nun ise (17 kişi) 20 yıl ve üstü kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Örneklem grubunda yer alan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının kadro durumları incelenmiş ve tablo 3.7'de Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu meslek çalışanlarının kadro dağılımlarına yer verilmiştir.

**Tablo 3.7. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Çalışanlarının Kadro Durumlarına İlişkin Dağılımları**

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadrom bu kurumda	90	52,9	52,9
Kadrom diğer SHÇEK kurumlarında	36	21,2	74,1
Kadrom diğer kamu kurumlarında	8	4,7	78,8
Kadrolu değilim	36	21,2	100,0
Toplam	170	100,0	

Yukarıda tablo 3.7 incelediğinde; çalışmada yer alan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının kadro durumlarına bakıldığında; % 52,9'un (90 kişi) kadrosunun bu kurumda olduğu, % 21,2'nin (36 kişi) kadrosunun bu kurumda olmadığı, yine % 21,2'nin (36 kişi) kadrosunun diğer SHÇEK kurumlarında olduğu, % 4,7'in (8 kişi) kadrosunun diğer kamu kuruluşlarında olduğu görülmektedir.



**Tablo 3. 8. Çalışanlarının Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumunda Mesleki Etik Eğitim Alıp Almadıklarına İlişkin Dağılımları**

	Frekans	Yüzde
Evet	64	37,4
Hayır	106	62,3
Toplam	170	100,0

Yukarıda Tablo 3.8 incelediğinde; Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumlarında etik eğitimi alıp almadıkları ile ilgili ifadeye çalışanlarının %37,4'ü (64 kişi) almadığını, %62,3'ü (106 kişi) aldığını belirtmişlerdir.

### **3.2.Önermelere Verilen Cevaplara Ait Frekans ve Yüzde Dağılımı**

Bu bölümde, Sosyal Hizmet Çocuk Esirgeme Kurumu meslek çalışanlarının mesleki etik davranışlara ilişkin algılarının öğrenilmesi amacıyla hazırlanan önermelere verilen yanıtların araştırılması amacıyla frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir. Tablo 3.9'da çocukların sosyal, duygusal, fiziksel ve zihinsel gelişimlerine destek sağlayacak sağlıklı ve güvenli ortam sağlamanız mesleki etik davranışın gereğidir mesleki etik davranış önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3. 9. Çocukların Sosyal, Duygusal, Fiziksel ve Zihinsel Gelişimlerine Destek Sağlayacak Sağlıklı Ve Güvenli Ortam Sağlamanız Mesleki Etik Davranışın Gereğidir Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Çocukların sosyal, duygusal, fiziksel ve zihinsel gelişimlerine destek sağlayacak sağlıklı ve güvenli ortam sağlamanız mesleki etik davranışın gereğidir.	4,0941	1,05048	1	0,6	21	12,4	17	10	53	31,2	78	45,9

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının çoğunluğunun %45,9'u (78 kişi) çocukların sosyal, duygusal, fiziksel ve zihinsel gelişimlerine destek sağlayacak sağlıklı ve güvenli ortam sağlama mesleki etik davranışın gereğine kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği belirlenmiştir. Sonraki en yüksek oran %31,2 (53 kişi) ile katılıyorum cevabı olurken, %12,4'ü (21 kişi) katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanlarının %10,0'ı (17 kişi) kararsızım cevabını vermiştir. Geriye kalan %0,6'sı (1 kişi) çocukların sosyal, duygusal, fiziksel ve zihinsel gelişimlerine destek sağlayacak sağlıklı ve güvenli ortam sağlama mesleki etik davranışın gereğine kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların çocukların sosyal, duygusal, fiziksel ve zihinsel gelişimlerine destek sağlayacak sağlıklı ve güvenli ortam sağlamanız mesleki etik davranışın gereğidir önermesine ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $4,0941 \pm 1,05048$  arasında yer almaktadır. Tablo 3.10'da çalışma ortamının fiziki şartlarının yetersiz olması mesleki etik davranışlarınız üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3.10. Çalışma Ortamının Fiziki Şartlarının Yetersiz Olması Mesleki Etik Davranışlarınız Üzerinde Olumsuz Etkiler Yaratmaktadır Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	5		4		3		2		1	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Çalışma Ortamının Fiziki Şartlarının Yetersiz Olması Etik Davranışlarınızı Olumsuz Etkiler Yaramaktadır.	2,6765	1,23845	28	16,5	68	40,0	41	24,1	19	11,2	14	8,2

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu %40 (68 kişi) oranında çalışan yetersiz ortam şartlarının etik davranışlarda olumsuz etki yaratmadığını, %24,1 (41 kişi) oranında çalışan yetersiz ortam şartlarının etik davranışlarda olumsuz etki yaratıp yaratmadığı konusunda kararsız olduğunu, %16,5 (28 kişi) oranında çalışan yetersiz ortam şartlarının etik davranışlarda kesinlikle olumsuz etki yaratmadığını, %11,2 (19 kişi) oranında çalışan yetersiz ortam şartlarının etik davranışlarda olumsuz etki yarattığını, %8,2 (14 kişi), yetersiz ortam şartlarının etik davranışları kesinlikle etkilediğini ifade etmişlerdir. Çalışanların çalışma ortamının fiziki şartlarının yetersiz olması etik davranışlarınız üzerinde olumsuz etkiler yarattığı önermesine katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $2,6765 \pm 1,23845$  arasında yer almaktadır. Tablo 3.11’de mesleki etik anlayışınız ile çocuklara sunduğunuz eğitimin kalitesi arasında doğrusal bir ilişki vardır verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3.11. Mesleki Etik Anlayışınız İle Çocuklara Sunduğunuz Eğitimin Kalitesi Arasında Doğrusal Bir İlişki Vardır Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Mesleki etik anlayışınız ile çocuklara sunduğunuz eğitimin kalitesi arasında doğrusal bir ilişki vardır.	4,2588	,83067	1	,6	6	3,5	18	10,6	68	40,0	77	45,3

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının çoğunluğunun %45,3'ü (77 kişi) mesleki etik anlayışı ile çocuklara sunulan eğitimin kalitesi arasında doğrusal bir ilişki bulunmakta mesleki etik önermesine kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği belirlenmiştir. Sonraki en yüksek oran %40,0 (68 kişi) ile katılıyorum cevabı olurken, %10,6'sı (18 kişi) kararsızım yanıtını vermiştir. Meslek çalışanlarının %3,5'i (6 kişi) katılmıyorum cevabını vermiştir. Geriye kalan %0,6'sı (1 kişi) mesleki etik anlayışı ile çocuklara sunulan eğitimin kalitesi arasında doğrusal bir ilişki bulunmakta mesleki etik önermesine kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların mesleki etik anlayışınız ile çocuklara sunduğunuz eğitimin kalitesi arasında doğrusal bir ilişki vardır önermesine ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $4,2588 \pm ,83067$  arasında yer almaktadır. Tablo 3.12'de mesleki etik anlayışınız, kazandığınız tecrübeler, katıldığınız eğitimler ile olumlu yönde gelişim göstermektedir önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3.12. Mesleki Etik Anlayışınız, Kazandığınız Tecrübeler, Katıldığınız Eğitimler İle Olumlu Yönde Gelişim Göstermektedir Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Mesleki etik anlayışınız, kazandığınız tecrübeler, katıldığınız eğitimler ile olumlu yönde gelişim göstermektedir.	3,4647	1,13651	9	5,3	28	16,5	41	24,1	59	34,7	33	19,4

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının çoğunluğunun %34,7'si (59 kişi) mesleki etik anlayışı, kazanılan tecrübeler, katıldığınız eğitimler ile olumlu yönde gelişim göstermektedir mesleki önermesine katılıyorum cevabını verdiği belirlenmiştir. Sonraki en yüksek oran %24,1 (41 kişi) ile kararsızım cevabı olurken, %19,4'ü (33 kişi) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Meslek çalışanlarının %16,5'i (28 kişi) katılmıyorum cevabını vermiştir. Geriye kalan %5,3'ü (9 kişi) mesleki etik anlayışı, kazanılan tecrübeler, katıldığınız eğitimler ile olumlu yönde gelişim göstermektedir önermesine kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların mesleki etik anlayışınız, kazandığınız tecrübeler, katıldığınız eğitimler ile olumlu yönde gelişim göstermektedir önermesine ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $3,4647 \pm 1,13651$  arasında yer almaktadır. Tablo 3.13'de kurum yöneticilerinin liderlik etiğine uygun tutum ve davranışları mesleki etik davranışlarınız üzerinde olumlu yönde etkilidir önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3.13. Kurum Yöneticilerinin Liderlik Etiğine Uygun Tutum ve Davranışları Mesleki Etik Davranışlarınız Üzerinde Olumlu Yönde Etkilidir Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kurum yöneticilerinin liderlik etiğine uygun tutum ve davranışları mesleki etik davranışlarınız üzerinde olumlu yönde etkilidir	3,6765	1,04685	4	2,4	25	14,7	30	17,6	74	43,5	37	21,8

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının çoğunluğunun %43,5'i (74 kişi) kurum yöneticilerinin liderlik etiğine uygun tutum ve davranışları mesleki etik davranışları üzerine olumlu yönde etkilidir önermesine katılıyorum cevabını verdiği belirlenmiştir. Sonraki en yüksek oran %21,8 (37 kişi) ile kesinlikle katılmıyorum cevabı olurken, %17,6'sı kararsızım yanıtını vermiştir. Çalışanlarının %14,7'si katılmıyorum cevabını vermiştir. Geriye kalan %2,4'ü kurum yöneticilerinin liderlik etiğine uygun tutum ve davranışları mesleki etik davranışları üzerine olumlu yönde etkilidir ifadesine kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların kurum yöneticilerinin liderlik etiğine uygun tutum ve davranışları mesleki etik davranışlarınız üzerinde olumlu yönde etkilidir önermesine ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $3,6765 \pm 1,04685$  arasında yer almaktadır. Tablo 3.14'de kurumun belirlediği mesleki etik ilkelerin, mesleki etik ilkelerinizle aynı doğrultuda olması, mesleki etik anlayışına uygundur önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3.14. Kurumun Belirlediği Mesleki Etik İlkelerin, Mesleki Etik İlkelerinizle Aynı Doğrultuda Olması, Mesleki Etik Anlayışına Uygundur Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kurumun belirlediği mesleki etik ilkelerin, mesleki etik ilkelerinizle aynı doğrultuda mesleki etik anlayışına uygundur.	3,8294	1,21152	8	4,7	25	14,7	18	10,6	56	32,9	63	37,1

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının çoğunluğunun %37,1'i (63 kişi) kurumun belirlediği mesleki etik ilkelerin aynı doğrultuda olması, mesleki etik anlayışına uygundur önermesine kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği belirlenmiştir. Sonraki en yüksek oran %32,9 (56 kişi) ile katılıyorum cevabı olurken, %14,7'si (25 kişi) katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanlarının %10,6'sı (18 kişi) kararsızım cevabını vermiştir. Geriye kalan %4,7'si (8 kişi) kurumun belirlediği mesleki etik ilkelerin aynı doğrultuda olması, mesleki etik anlayışına uygundur önermesine kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların kurumun belirlediği mesleki etik ilkelerin, mesleki etik ilkelerinizle aynı doğrultuda olması, mesleki etik anlayışına uygundur önermesine ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları 3,8294±1,21152 arasında yer almaktadır. Tablo 3.15'te Çocukların zekâ düzeyleri, bilgi birikimleri ve aile çevreleri gibi faktörlerin yetersiz olabilmesi mesleki etik davranışlarınızı olumsuz etkilememektedir önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3.15. Çocukların Zekâ Düzeyleri, Bilgi Birikimleri ve Aile Çevreleri Gibi Faktörlerin Yetersiz Olabilmesi Mesleki Etik Davranışlarınızı Olumsuz Etkilememektedir Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Çocukların zekâ düzeyleri, bilgi birikimleri ve aile çevreleri gibi faktörlerin yetersiz olabilmesi mesleki etik davranışlarınızı olumsuz etkilememektedir.	3,3000	1,29565	23	13,5	23	13,5	36	21,2	56	32,9	32	18,8

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının çoğunluğu %32,9'u (56 kişi) çocukların zekâ düzeyleri, bilgi birikimleri ve aile çevreleri gibi faktörler yetersiz olabilmesi mesleki etik davranışlarınızı olumsuz etkilememektedir demiştir. Sonraki en yüksek oran %21,2 (36 kişi) ile kararsızım cevabı olurken, %18,8'i (32 kişi) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanlarının %13,5'i (23 kişi) katılmıyorum cevabını vermiştir. Geriye kalan %13,5'i (23 kişi) çocukların zekâ düzeyleri, bilgi birikimleri ve aile çevreleri gibi faktörlerin yetersiz olabilmesi mesleki etik davranışlarınızı olumsuz etkilediğine kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların çocukların zekâ düzeyleri, bilgi birikimleri ve aile çevreleri gibi faktörlerin yetersiz olabilmesi mesleki etik davranışlarınızı olumsuz etkilememektedir önermesine ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $3,3000 \pm 1,29565$  arasında yer almaktadır. Tablo 3.16'da yaş, cinsiyet ve sağlık durumu gibi özellikleriniz mesleki etik anlayışınız üzerinde etkilidir önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.



**Tablo 3.16.Yaş, Cinsiyet ve Sağlık Durumu Gibi Özellikleriniz Mesleki Etik Anlayışınız Üzerinde Etkilidir Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Yaş, cinsiyet ve sağlık durumu gibi özellikleriniz mesleki etik anlayışınız üzerinde etkilidir.	3,3118	1,30651	15	8,8	36	21,2	45	26,5	29	17,1	45	26,5

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının çoğunluğunun %26,5'i (45 kişi) yaş, cinsiyet ve sağlık durumu gibi özelliklerin mesleki etik anlayışı üzerine etkisinin olup olmadığına kararsız cevabını verdikleri belirlenmiştir. Sonraki en yüksek oran %26,5 (45 kişi) ile kesinlikle katılıyorum cevabı olurken, %21,2'si (36 kişi) katılmıyorum yanıtını vermiştir. Meslek çalışanlarının %17,1'i (29 kişi) katılıyorum cevabını vermiştir. Geriye kalan %8,8'i (15 kişi) yaş, cinsiyet ve sağlık durumu gibi özelliklerin mesleki etik anlayışı üzerine etkisine kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların yaş, cinsiyet ve sağlık durumu gibi özellikleriniz mesleki etik anlayışınız üzerinde etkilidir önermesine ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $3,3118 \pm 1,30651$  arasında yer almaktadır. Tablo 3.17'de kurum hedefleri ile mesleki etik anlayışınız arasında uyum vardır önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3.17. Kurum Hedefleri ile Mesleki Etik Anlayışınız Arasında Uyum Vardır Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kurum hedefleri ile mesleki etik anlayışınız arasında uyum vardır.	3,5059	1,14223	5	2,9	33	19,4	44	25,9	47	27,6	41	24,1

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum

Örnekleme grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının çoğunluğunun %27,6'sı (47 kişi) kurum hedefleri ile mesleki etik anlayışı arasında uyum vardır önermesine katılıyorum cevabını verdiği belirlenmiştir. Sonraki en yüksek oran %25,9 (44 kişi) ile kararsızım cevabı olurken, %24,1'i (41 kişi) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Meslek çalışanlarının %19,4'ü (33 kişi) katılmıyorum cevabını vermiştir. Geriye kalan %2,9'u (5 kişi) kurum hedefleri ile mesleki etik anlayışı arasında uyum vardır ifadesine kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların kurum hedefleri ile mesleki etik anlayışınız arasında uyum vardır önermesine ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $3,5059 \pm 1,14223$  arasında yer almaktadır. Tablo 3.18'de mesleki etik anlayışına uymayan ciddi davranışlar (ayrımcılık, taciz, baskı vb.) sergileyen çalışanların iş akdinin iptal edilmesi gerekir önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3.18. Mesleki Etik Anlayışına Uymayan Ciddi Davranışlar (Ayrımcılık, Taciz, Baskı Vb.) Sergileyen Çalışanların İş Akdinin İptal Edilmesi Gerekir Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Mesleki etik anlayışına uymayan ciddi davranışlar (ayrımcılık, taciz, baskı vb.) sergileyen çalışanların iş akdinin iptal edilmesi gerekir.	4,1176	1,20563	11	6,5	9	5,3	21	12,4	37	21,8	92	54,1

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının çoğunluğunun %54,1'i (92 kişi) mesleki etik anlayışına uymayan ciddi davranışları sergileyen çalışanların iş akdinin iptal edilmesi gerekir önermesine kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği belirlenmiştir. Sonraki en yüksek oran %21,8 (37 kişi) ile katılıyorum cevabı olurken, %12,4'ü (21 kişi) kararsızım yanıtını vermiştir. Meslek çalışanlarının %6,5'ü (11 kişi) kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir. Geriye kalan %5,3'ü (9 kişi) mesleki etik anlayışına uymayan ciddi davranışları sergileyen çalışanların iş akdinin iptal edilmesi gerekir önermesine katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların mesleki etik anlayışına uymayan ciddi davranışlar (ayrımcılık, taciz, baskı vb.) sergileyen çalışanların iş akdinin iptal edilmesi gerekir önermesine ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $4,1176 \pm 1,20563$  arasında yer almaktadır. Tablo 3.19'da mesleki etik davranışlar açısından kendinizi değerlendirdiğinizde, uygun davranışlar sergilediğinize inanmaktasınız önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3.19. Mesleki Etik Davranışlar Açısından Kendinizi Değerlendirdiğinizde, Uygun Davranışlar Sergilediğinize İnanmaktasınız Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Mesleki etik davranışlar açısından kendinizi değerlendirdiğinizde, uygun davranışlar sergilediğinize inanmaktasınız.	3,7118	,96346	2	1,2	19	11,2	41	24,1	72	42,4	36	21,2

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu bünyesinde görevli %42,4 (72 kişi) oranında meslek çalışanı mesleki etik anlayışı açısından kendilerini değerlendirdiklerinde uygun davranışlar sergilemekte olduklarına inandıklarını, %24,1'i (41 kişi) kendilerini değerlendirdiklerinde uygun davranışların sergilendiği inancında olup olmadığı konusunda kararsız olduğunu, %21,2'si (36 kişi) de bu anlayışın kesinlikle doğru olduğuna, %11,2'si (19 kişi) mesleki etik anlayış açısından kendilerini değerlendiren çalışanların uygun davranışlar sergilediklerine inanmadığını, %1,2'si (2 kişi) de kesinlikle katılmadığı görüşünü savunmuştur. Sonuç olarak bu anlayışın doğru olduğuna inanmaktadırlar. Çalışanların mesleki etik davranışlar açısından kendinizi değerlendirdiğinizde, uygun davranışlar sergilediğinize inanmaktasınız önermesine ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $3,7118 \pm ,96346$  arasında yer almaktadır. Tablo 3.20'de hizmet içi eğitim çalışmaları meslek etik anlayışınızda olumlu etkiler yaratmaktadır önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3.20. Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları Mesleki Etik Anlayışınızda Olumlu Etkiler Yaratmaktadır Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Hizmet içi eğitim çalışmaları mesleki etik anlayışınızda olumlu etkiler yaratmaktadır.	3,5471	1,13608	12	7,1	15	8,8	48	28,2	58	34,1	37	21,8

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu bünyesinde görevli %34,1 (58 kişi) meslek çalışanı hizmet içi eğitim çalışmalarının mesleki etik anlayışına olumlu etki yarattığını, %28,2'si (48 kişi) bu tür çalışmaların bu anlayışa etki edip etmediği konusunda kararsız kaldığını belirtmiştir. %21,8'i (37 kişi) hizmet içi eğitim çalışmalarının mesleki etik anlayışına kesinlikle olumlu etki yaptığını belirtirken, %8,8'i (15 kişi) de bu görüşe katılmadığını belirtmiştir. Meslek çalışanlarının %7,1'i (12 kişi) ise hizmet içi çalışmaların mesleki etik anlayışına kesinlikle olumlu etki yaratmadığını ifade etmiştir. Sonuç olarak meslek çalışanlarının büyük bir çoğunluğu bu anlayışa katıldığını belirtmiştir. Çalışanların hizmet içi eğitim çalışmaları mesleki etik anlayışınızda olumlu etkiler yaratmaktadır önermesine ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $3,5471 \pm 1,13608$  arasında yer almaktadır. Tablo 3.21'de yapılan objektif denetimler, mesleki etik anlayışınızın gelişmesinde olumlu etkiler yaratmaktadır önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3.21.Yapılan Objektif Denetimler, Mesleki Etik Anlayışımızın Gelişmesinde Olumlu Etkiler Yaratmaktadır Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Yapılan objektif denetimler, mesleki etik anlayışımızın gelişmesinde olumlu etkiler yaratmaktadır.	3,4529	1,21656	15	8,8	26	15,3	29	17,1	67	39,4	33	19,4

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu bünyesinde görevli %39,4 (67 kişi) meslek çalışanı yapılan objektif denetimlerin, mesleki etik anlayışı gelişiminde olumlu etkiler yarattığını, %19,4 (33 kişi) oranındaki meslek çalışanı yapılan denetimlerin mesleki etik anlayışının gelişimine olumlu etki yaptığını belirtmiştir. %17,1'i (29 kişi) bu mesleki etik anlayışında kararsız kaldığını, olumlu görüşün tersine %15,3'ü (26 kişi) de yapılan objektif denetimlerin mesleki etik gelişimine olumlu etki etmediğini, %8,8'i (15 kişi) ise kurumda yapılan objektif denetimlerin hiçbir şekilde mesleki etik anlayışına olumlu etki etmeyeceğini kesinlikle şeklinde ifade etmiştir. Tablo 3.22'de kurum çalışmalarının mesleki etik anlayışları arasında ciddi bir fark bulunmamaktadır verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3.22. Kurum Çalışanlarının Mesleki Etik Anlayışları Arasında Ciddi Bir Fark Bulunmamaktadır Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kurum çalışanlarının mesleki etik anlayışları arasında ciddi bir fark bulunmamaktadır.	3,3235	1,10728	9	5,3	31	18,2	53	31,2	50	29,4	27	15,9

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu bünyesinde görevli %31,2 (53 kişi) oranında meslek çalışanı bu kurumda çalışanların mesleki etik anlayışları arasında ciddi fark bulunmadığı konusunda kararsız olduğunu, çalışanların %29,4'ü (50 kişi) sosyal hizmetler çocuk esirgeme kurumu çalışanların mesleki etik anlayışları arasında farklılık bulunmadığını, %18,2'si (31 kişi) de bu tür bir anlayışa katılmadıklarını aslında mesleki etik anlayışları arasında fark bulunduğu belirtilmiştir. %15,9 (27 kişi) oranında meslek çalışanı ise bu tür bir anlayışa kesinlikle katıldığını geriye kalan %5,3 (9 kişi) oranında meslek çalışanı kurum çalışanları arasında mesleki etik anlayışları arasında farkın kesinlikle bulunduğunu belirtmiştir. Sonuç olarak çocuk esirgeme kurumu bünyesinde çalışanlar kurum çalışanlarının mesleki etik anlayışları arasında fark bulunup bulunmadığı konusunda kararsız kalmışlardır. Çalışanların kurum çalışanlarının mesleki etik anlayışları arasında ciddi bir fark bulunmamaktadır önermesine ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $3,3235 \pm 1,10728$  arasında yer almaktadır. Tablo 3.23'de kurum çalışanlarının mesleki etik davranışları arasındaki aşırı farklılıklar, çocukların gelişimini olumsuz yönde etkilemektedir önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3.23. Kurum Çalışanlarının Mesleki Etik Davranışları Arasındaki Aşırı Farklılıklar, Çocukların Gelişimini Olumsuz Yönde Etkilemektedir Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kurum çalışanlarının mesleki etik davranışları arasındaki aşırı farklılıklar, çocukların gelişimini olumsuz yönde etkilemektedir.	3,9176	1,05709	6	3,5	12	7,1	30	17,6	64	37,6	58	34,1

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının çoğunluğunun %37,6'sı (64 kişi) kurum çalışanlarının mesleki etik davranışları arasındaki aşırı farklılıklar çocukların gelişimini olumsuz yönde etkilemekte olduğu cevabını verdiği belirlenmiştir. Sonraki en yüksek oran %34,1 (58 kişi) ile kesinlikle katıldıklarını ifade etmiştir. %17,6'sı (30 kişi) kararsızım yanıtını vermiştir. Meslek çalışanlarının %7,1'i (12 kişi) katılmıyorum cevabını vermiştir. Geriye kalan %3,5'i (6 kişi) kurum çalışanlarının mesleki etik davranışları arasındaki aşırı farklılıklar çocukların gelişimini olumsuz yönde etkilemekte kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların kurum çalışanlarının mesleki etik davranışları arasındaki aşırı farklılıklar, çocukların gelişimini olumsuz yönde etkilemektedir önermesine ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $3,9176 \pm 1,05709$  arasında yer almaktadır. Tablo 3.24'te çalışanların bir kurumda çalışma sürelerinin artması kurumda ortak mesleki etik anlayışının yerleşmesini olumlu yönde etkiler önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.



**Tablo 3.24. Çalışanların Bir Kurumda Çalışma Sürelerinin Artması Kurumda Ortak Mesleki Etik Anlayışın Yerleşmesini Olumlu Yönde Etkiler Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Çalışanların bir kurumda çalışma sürelerinin artması mesleki etik anlayışlarını olumlu etkiler.	2,8471	1,48767	42	24,7	41	24,1	23	13,5	29	17,1	35	20,6

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının çoğunluğunun %24,7'si (42 kişi) çalışanların bir kurumda çalışma sürelerinin artması kurumda etik anlayışını yerleşmesini olumlu yönde etkiler etik önermesine kesinlikle katılmıyorum cevabını verdiği belirlenmiştir. Sonraki en yüksek oran %24,1 (41 kişi) ile katılmıyorum cevabı olurken, %20,6'sı (35 kişi) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Meslek çalışanlarının %17,1'i (29 kişi) katılıyorum cevabını vermiştir. Geriye kalan %13,5'i (23 kişi) çalışanların bir kurumda çalışma sürelerinin artmasının kurumda etik anlayışının yerleşmesini olumlu yönde etkiler etik önermesine kararsız olduğunu belirtmiştir. Çalışanların bir kurumda çalışma sürelerinin artması mesleki etik anlayışlarını olumlu etkiler önermesine ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $2,8471 \pm 1,48767$  arasında yer almaktadır. Tablo 3.25'de meslektaşlarınız ile aranızdaki iletişimin olumlu olması, mesleki etik anlayışınızın gereğidir önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3.25. Meslektaşlarınız İle Aranızdaki İletişimin Olumlu Olması, Mesleki Etik Anlayışınızın Gereğidir Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Meslektaşlarınız ile aranızdaki iletişimin olumlu olması, mesleki etik anlayışınızın gereğidir.	3,8824	1,04810	6	3,5	11	6,5	35	20,6	63	37,1	55	32,4

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının çoğunluğunun %37,1'i (63 kişi) meslektaşlar ile aradaki iletişimin olumlu olması mesleki etik anlayışının gereğidir önermesine katılıyorum cevabını verdiği belirlenmiştir. Sonraki en yüksek oran %32,4 (55 kişi) ile kesinlikle katılıyorum cevabı olurken, %20,6'sı (35 kişi) kararsızım yanıtını vermiştir. Meslek çalışanlarının %6,5'i (11 kişi) katılmıyorum cevabını vermiştir. Geriye kalan %3,5'i (6 kişi) meslektaşlar ile aradaki iletişimin olumlu olması mesleki etik anlayışının gereğidir önermesine kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların meslektaşlarınız ile aranızdaki iletişimin olumlu olması, mesleki etik anlayışınızın gereğidir önermesine ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $3,8824 \pm 1,04810$  arasında yer almaktadır. Tablo 3.26'da çocukları korumak için oluşturulan kural ve düzenlemelerin meslektaşlarınız tarafından ihlal edildiğinde yönetime haber vermeniz etik bir davranış gereğidir önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3.26. Çocukları Korumak İçin Oluşturulan Kural ve Düzenlemeler Meslektaşlarınız Tarafından İhlal Edildiğinde Öncelikli Olarak Kurum Yönetimine Haber Vermeniz Etik Bir Davranışın Gereğidir Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Çocukları korumak için oluşturulan kural ve düzenlemeler meslektaşlarınız tarafından ihlal edildiğinde öncelikli olarak kurum yönetimine haber vermeniz etik bir davranışın gereğidir.	3,3882	1,11572	8	4,7	32	18,8	45	26,5	56	32,9	29	17,1

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının çoğunluğunun %32,9'u (56 kişi) çocukları korumak için oluşturulan kural ve düzenlemelerin meslektaşlarınız tarafından ihlal edildiğinde öncelikli olarak kurum yönetimine haber vermeniz etik bir davranışın gereğidir önermesine katılıyorum cevabını verdiği belirlenmiştir. Sonraki en yüksek oran %26,5 (45 kişi) ile kararsızım cevabı olurken, %18,8'i (32 kişi) katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanlarının %17,1'i (29 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Geriye kalan %4,7'si (8 kişi) çocukları korumak için oluşturulan kural ve düzenlemelerin meslektaşlarınız tarafından ihlal edildiğinde öncelikli olarak kurum yönetimine haber vermeniz etik bir davranışın gereğidir önermesine kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların çocukları korumak için oluşturulan kural ve düzenlemelerin meslektaşlarınız tarafından ihlal edildiğinde öncelikli olarak kurum yönetimine haber vermeniz etik bir davranışın gereğidir önermesine ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $3,3882 \pm 1,11572$  arasında yer almaktadır.

**Tablo 3.27. Çocukların Hak ve Özgürlükleri Konusunda Her Zaman Önceliği Meslektaşlarınız Ve Yöneticilerinizin Lehine Kullanmanız Mesleki Etik Davranışa Uygundur Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	5		4		3		2		1	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Çocukların hak ve özgürlükleri konusunda her zaman önceliği meslektaşlarınız ve yöneticilerinizin lehine kullanmanız mesleki etik davranışa uygundur.	3,4176	1,09692	32	18,8	50	29,4	51	30,0	31	18,2	6	3,5

\*5: Kesinlikle katılmıyorum, 4: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 2:Katılıyorum, 1:Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu meslek çalışanlarının çoğunluğunun %30,0'ı (51 kişi) çocukların hak ve özgürlükleri konusunda her zaman meslektaşlarınız ve yöneticilerinizin lehine kullanmanız mesleki etik davranışına uygundur tutumuna kararsızım cevabını verdiği belirlenmiştir. Sonraki en yüksek oran %29,4 (50 kişi) ile katılmıyorum cevabı olurken, %18,8'i (32 kişi) kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Meslek çalışanlarının %18,2'si (31 kişi) katılmıyorum cevabını vermiştir. Geriye kalan %3,5'i (6 kişi) çocukların hak ve özgürlükleri konusunda her zaman meslektaşlarınız ve yöneticilerinizin lehine kullanmanız mesleki etik davranışına uygundur tutumuna kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların önermeye ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $3,4176 \pm 1,09692$  arasında yer almaktadır. Tablo 3.28'de meslektaşlarınızla ilişkilerinizde ideolojik görüşlerinizden kaynaklanan gruplaşmaların içinde bulunmamanız mesleki etik davranışa uygundur önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3.28. Meslektaşlarınızla İlişkilerinizde İdeolojik Görüşlerinizden Kaynaklanan Gruplaşmaların İçinde Bulunmamanız Mesleki Etik Davranışa Uygundur Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Meslektaşlarınızla ilişkilerinizde ideolojik görüşlerinizden kaynaklanan gruplaşmaların içinde bulunmanız mesleki etik davranışlara uygundur.	3,1764	1,19343	15	8,8	37	21,8	47	27,6	45	26,5	26	15,3

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu meslek çalışanlarının çoğunluğunun %27,6'sı (47 kişi) meslektaşlarınızla ilişkilerinizde ideolojik görüşlerinizden kaynaklanan gruplaşmaların içinde bulunmamanız mesleki etik davranışa uygundur önermesine kararsızım cevabını verdiği belirlenmiştir. Sonraki en yüksek oran %26,5 (45 kişi) ile katılıyorum cevabı olurken, %21,8'i (37 kişi) katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanlarının %15,8'i (26 kişi) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. Geriye kalan %8,8'i (15 kişi) meslektaşlarınızla ilişkilerinizde ideolojik görüşlerinizden kaynaklanan gruplaşmaların içinde bulunmamanız mesleki etik davranışa uygundur önermesine kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların önermeye ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $3,1764 \pm 1,19343$  arasında yer almaktadır. Tablo 3.29'da kurum çalışmaları ile ilgili ilişkilerinizde cinsiyet ayrımı yapmamak mesleki etik anlayışınıza uygundur önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3.29. Meslektaşlarınızla Kurum Çalışmaları İle İlgili İlişkilerinizde Cinsiyet Ayrımı Yapmamak Mesleki Etik Anlayışınıza Uygundur Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Meslektaşlarınızla kurum çalışmaları ile ilgili ilişkilerinizde cinsiyet ayrımı yapmamak mesleki etik anlayışınıza uygundur.	3,5412	1,15695	6	3,5	28	16,5	50	29,4	40	23,5	46	27,1

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının çoğunluğunun %29,4'ü (50 kişi) meslektaşlarınızla kurum çalışmaları ile ilgili ilişkilerinizde cinsiyet ayrımı yapmamak önermesine kararsızım cevabını verdiği belirlenmiştir. Sonraki en yüksek oran %27,1 (46 kişi) ile kesinlikle katılıyorum cevabı olurken, %23,5'i (40 kişi) katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanlarının %16,5'i (28 kişi) katılmıyorum cevabını vermiştir. Geriye kalan %3,5'i (6 kişi) meslektaşlarınızla kurum çalışmaları ile ilgili ilişkilerinizde cinsiyet ayrımı yapmamak mesleki etik davranışına kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların meslektaşlarınızla kurum çalışmaları ile ilgili ilişkilerinizde cinsiyet ayrımı yapmamak önermesine ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $3,5412 \pm 1,15695$  arasında yer almaktadır. Tablo 3.30'da özel hayatın sınırlarına giren konularla ilgili müdahale mesleki etik anlayışa uygun değildir önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3.30. Özel Hayatın Sınırlarına Giren Konularla İlgili Müdahale Mesleki Etik Anlayışa Uygun Değildir Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Özel hayatın sınırlarına giren konularla ilgili müdahale mesleki etik anlayışa uygun değildir.	3,4059	1,22835	12	7,1	31	18,2	43	25,3	44	25,9	40	23,5

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının çoğunluğunun %25,9'u (44 kişi) özel hayatın sınırlarına giren konularla ilgili müdahale mesleki etik anlayışa uygun değildir önermesine katılıyorum cevabını verdiği belirlenmiştir. Sonraki en yüksek oran %25,3 (43 kişi) ile kararsızım cevabı olurken, %23,5'i (40 kişi) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanlarının %18,2'si (31 kişi) katılmıyorum cevabını vermiştir. Geriye kalan %7,1'i (12 kişi) özel hayatın sınırlarına giren konularla ilgili müdahale mesleki etik anlayışa uygun değildir mesleki etik önermesine kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların özel hayatın sınırlarına giren konularla ilgili müdahale mesleki etik anlayışa uygun değildir önermesine ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $3,4059 \pm 1,22835$  arasında yer almaktadır. Tablo 3.31'de siyasi görüşlerinizi, çocukların gelişim süreçlerine yansıtmanız mesleki etik bir davranış gereğidir önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3.31. Siyasi Görüşlerinizi, Çocukların Gelişim Süreçlerine Yansıtmanız Mesleki Etik Bir Davranış Gereğidir Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Siyasi görüşlerinizi, çocukların gelişim süreçlerine yansıtmanız mesleki etik bir davranış gereğidir.	3,5118	1,14736	7	4,1	30	17,6	41	24,1	53	31,2	39	22,9

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının çoğunluğunun %31,2'i (53 kişi) siyasi görüşlerine, çocukların gelişim süreçlerine yansıtılmak mesleki etik bir davranış gereğidir önermesine katılıyorum cevabını verdiği belirlenmiştir. Sonraki en yüksek oran %22,9 (41 kişi) ile kesinlikle katılıyorum cevabı olurken, %24,1'i (39 kişi) kararsızım yanıtını vermiştir. Meslek çalışanlarının %17,6'sı (30 kişi) katılmıyorum cevabını vermiştir. Geriye kalan %4,1'i (7 kişi) siyasi görüşlerine, çocukların gelişim süreçlerine yansıtılmak mesleki etik bir davranış gereğidir mesleki etik davranışına kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların siyasi görüşlerinizi, çocukların gelişim süreçlerine yansıtmanız mesleki etik bir davranış gereğidir önermesine ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $3,5118 \pm 1,14736$  arasında yer almaktadır. Tablo 3.32'de çocuklara yönelik fiziksel cezalar, mesleki etik anlayışınızla bağdaşmamaktadır önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.



**Tablo 3.32. Çocuklara Yönelik Fiziksel Cezalar, Mesleki Etik Anlayışınızla Bağdaşmamaktadır Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Çocuklara yönelik fiziksel cezalar, mesleki etik anlayışınızla bağdaşmamaktadır.	4,1118	1,06831	3	1,8	14	8,2	28	16,5	41	24,1	84	49,4

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının çoğunluğunun %49,4'ü (84 kişi) çocuklara yönelik fiziksel cezalar, mesleki etik anlayışla bağdaşmamaktadır önermesine kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği belirlenmiştir. Sonraki en yüksek oran %24,1'i (41 kişi) ile katılıyorum cevabı olurken, %16,5'i (28 kişi) kararsızım yanıtını vermiştir. Çalışanlarının %8,2'si (14 kişi) katılmıyorum cevabını vermiştir. Geriye kalan %1,8'i (3 kişi) çocuklara yönelik fiziksel cezalar, mesleki etik anlayışla bağdaşmamaktadır önermesine kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların çocuklara yönelik fiziksel cezalar, mesleki etik anlayışınızla bağdaşmamaktadır önermesine ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $4,1118 \pm 1,06831$  arasında yer almaktadır. Tablo 3.33'de çocukların gelişimine katkıda bulunacak ek faaliyetlerin gerçekleştirilmesinden fazla iş yükü olacağı düşüncesiyle kaçınmanız, mesleki etik davranışa uygun değildir önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3.33. Çocukların Gelişimine Katkıda Bulunacak Ek Faaliyetlerin Gerçekleştirilmesinden Fazla İş Yükü Olacağı Düşüncesiyle Kaçınmanız, Mesleki Etik Davranışa Uygun Değildir Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Çocukların gelişimine katkıda bulunacak ek faaliyetlerin gerçekleştirilmesinden fazla iş yükü olacağı düşüncesiyle kaçınmanız, mesleki etik davranışa uygun değildir.	3,9471	1,01037	2	1,2	14	8,2	37	21,8	55	32,4	62	36,5

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının çoğunluğunun %36,5'i (62 kişi) kurum çocukların gelişimine katkıda bulunacak ek faaliyetlerin gerçekleştirilmesinden fazla iş yükü olacağı düşüncesiyle kaçınmanız, mesleki etik davranışa uygun değildir önermesine kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği belirlenmiştir. Sonraki en yüksek oran %32,4 (55 kişi) ile katılıyorum cevabı olurken, %21,8'i (37 kişi) kararsızım yanıtını vermiştir. Çalışanlarının %8,2'si (14 kişi) katılmıyorum cevabını vermiştir. Geriye kalan %1,2'si (2 kişi) kurum çocukların gelişimine katkıda bulunacak ek faaliyetlerin gerçekleştirilmesinden fazla iş yükü olacağı düşüncesiyle kaçınmanız, mesleki etik davranışa uygun değildir anlayışına kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların ortalama puanları  $3,9471 \pm 1,01037$  arasında yer almaktadır. Tablo 3.34'de çağın değişen şartlarına göre mesleki bilgi ve becerilerinizi geliştirecek aktiviteleri gerçekleştirmeniz, mesleki etik davranışınızın gereğidir önermesine verdikleri cevapların dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3.34. Çağın Değişen Şartlarına Göre Mesleki Bilgi Ve Becerilerinizi Geliştirecek Aktiviteleri Gerçekleştirmeniz, Mesleki Etik Davranışınızın Gereğidir Önermesine Verdikleri Cevapların Dağılımları**

	$\bar{X}$	Std. Sapma	1		2		3		4		5	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Çağın değişen şartlarına göre mesleki bilgi ve becerilerinizi geliştirecek aktiviteleri gerçekleştirmeniz, mesleki etik davranışınızın gereğidir.	4,241 2	,97030	-	-	13	7,6	25	14,7	40	23,5	92	54,1

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Örneklem grubunu oluşturan Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının çoğunluğunun %54,1'i (92 kişi) çağın değişen şartlarına göre mesleki bilgi ve becerilerinizi geliştirerek aktiviteleri gerçekleştirmeniz, mesleki etik davranışın gereğidir önermesine kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği belirlenmiştir. Sonraki en yüksek oran %23,5 (40 kişi) ile katılıyorum cevabı olurken, %14,7'si (25 kişi) kararsızım yanıtını vermiştir. Geriye kalan %7,6'sı (13 kişi) çağın değişen şartlarına göre mesleki bilgi ve becerilerinizi geliştirerek aktiviteleri gerçekleştirmeniz, mesleki etik davranışınızın gereğidir önermesine katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların çağın değişen şartlarına göre mesleki bilgi ve becerilerinizi geliştirerek aktiviteleri gerçekleştirmeniz, mesleki etik davranışlarınızın gereğidir önermesine ilişkin katılım derecelerine ilişkin ortalama puanları  $4,2412 \pm ,97030$  arasında yer almaktadır.

### 3.3. Çalışanların Demografik Değişkenlerine Göre Mesleki Etik Davranış Önermelerine Katılmalarına İlişkin Bulguları

Çalışanların cinsiyet, yaş, medeni hal, buldukları görev, kıdem, öğrenim durumu, kadro durumu gibi farklılıkların mesleki etik davranışlara yönelik algılarında anlamlı farklılıklar yaratıp yaratmadığının araştırılması için ortalama, standart sapma gibi temel istatistiklere, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Mann-Whitney, Scheffe testlerine yer verilmiştir.

#### 3.3.1. Mesleki Etik Davranış Algısı ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişkiye Göre Bulgular

Çalışanların cinsiyetlerine göre mesleki etik davranışlara ilişkin puanları ve bu farkın anlamlılığını test etmek için Mann-Whitney U sonuçları tablo 3.35’de verilmiştir.

**Tablo 3.35. Mesleki Etik Davranış Algısı İle Cinsiyet Arasındaki İlişki**

		N	Ortalama	Std. Sapma	M-WU	p
Mesleki Etik Algısı- Cinsiyet	Kadın	86	3,5592	,41454	2938,000	,039
	Erkek	84	3,4770	,46271		

Mesleki etik algısına  $3,5592 \pm ,41454$  ortalama değerine göre en fazla katılım düzeyi gösteren erkek çalışanlardan  $3,4770 \pm ,46271$  çok kadın çalışanlardır. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu meslek çalışanlarının cinsiyetine göre mesleki etik davranış algılarında istatistiksel anlamda bir farklılık ( $p=0,039 < 0,05$ ) bulunmaktadır. Meslek çalışanlarının cinsiyeti değiştikçe mesleki etik davranışlarına gösterdikleri tutumlarında farklılıklar görülmektedir.

### 3.3.2. Mesleki Etik Davranış Algısı ile Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkiye Göre Bulgular

Çalışanların yaş değişkenine göre mesleki etik davranışlara ilişkin puanları ve bu farkın anlamlılığını test etmek için Anova sonuçları tablo 3.36'da verilmiştir.

**Tablo 3.36. Mesleki Etik Davranış Algısı İle Yaş Arasındaki İlişki**

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	F	p
20-30 arası	52	3,5365	0,40354	0,05596	0,495	0,739
31-40 arası	73	3,7	0,14142	0,1		
41-50 arası	33	3,5303	0,52641	0,09164		
51-60 arası	10	3,64	0,59438	0,18796		
60 üstü	2	3,4721	0,41085	0,42809		
Toplam	170	3,5157	0,44133	0,03385		

Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu meslek çalışanlarının mesleki etik davranış puanları en fazla ortalamaıyla  $3,7 \pm 0,1414$  31-40 yaş arası çalışanlardır.  $3,4721 \pm 0,4108$  ortalamaıyla en az 60 yaş ve üstü çalışanlardır. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu meslek çalışanlarının yaşlarına göre mesleki etik algılarında istatistiksel anlamda bir farklılık ( $F=0,495$ ,  $p=0,739 > 0,05$ ) bulunmamaktadır. Çalışanlarının yaşı değiştikçe mesleki etik davranışlara gösterdikleri tutumlarında farklılıklar görülmemektedir.

### 3.3.3. Mesleki Etik Davranış Algısı ile Medeni Hal Değişkeni Arasındaki İlişkiye Göre Bulgular

Çalışanların medeni hallerine göre mesleki etik davranışlara ilişkin puanları ve bu farkın anlamlılığını test etmek için Mann-Whitney U sonuçları tablo 3.37'de verilmiştir.

**Tablo 3.37. Mesleki Etik Davranış Algısı İle Medeni Hal Arasındaki İlişki**

		N	M-WU	p
Mesleki Etik Algısı – Medeni Hal	Evli	70	3080,500	,184
	Bekar	100		
	Toplam	170		

Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu meslek çalışanlarının medeni hale göre mesleki etik davranış algılarında istatistiksel anlamda bir farklılık ( $p=0,184>0,05$ ) bulunmamaktadır. Çalışanlarının medeni hal değiştikçe mesleki etik davranışlarına gösterdikleri tutumlarında da farklılıklar görülmemektedir.

### 3.3.4. Mesleki Etik Davranış Algısı ile Öğrenim Durumu Değişkeni Arasındaki İlişkiye Göre Bulgular

Çalışanların öğrenim durumu değişkenine göre mesleki etik davranışlara ilişkin puanları ve bu farkın anlamlılığını test etmek için Anova sonuçları tablo 3.41 de verilmiştir.

**Tablo 3.38. Mesleki Etik Davranış Algısı İle Öğrenim Durumu Arasındaki İlişki**

Mesleki Etik Algısı	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	F	p
Önlisans	24	3,3806	0,44046	0,08991	3,352	0,037
Lisans	115	3,3989	0,44206	0,04122		
Lisansüstü	31	3,5754	0,40437	0,04122		
Toplam	170	3,5157	0,44133	0,03385		

Öğrenim düzeylerinden en fazla ortalamaya ( $3,5754\pm 0,4043$ ) sahip lisansüstü eğitim alan çalışanlardır. Mesleki etik davranış algısı ölçeğinde en yüksek ortalama lisansüstü öğrenim durumunda olan çalışanlardır. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu meslek çalışanlarının öğrenim düzeylerine göre mesleki etik algılarında istatistiksel anlamda bir farklılık ( $F=3,352$ ,  $p=0,037<0,05$ ) bulunmaktadır.

Meslek çalışanlarının öğrenim durumu değiştikçe mesleki etik davranış algılarında da farklılıklar görülmektedir. Başka bir deyişle, çalışanların mesleki etik davranış algıları puanları, öğrenim durumlarına göre anlamlı bir şekilde değişmektedir.

Öğrenim durumundan kaynaklanan farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçları tablo 3.42’de verilmiştir.

**Tablo 3.39. Öğrenim durumu ile Mesleki Etik Davranış Algısı Arasındaki Çoklu Karşılaştırma**

(I) Öğrenim Durumunuz	(J) Öğrenim Durumunuz	Ortalama Farklılık (I-J)	Std Hata	p
Önlisans	Lisans	-0,19481	0,09769	0,140
	Lisansüstü	0,20537	0,11836	0,005
Lisans	Önlisans	0,19481	0,09769	0,140
	Lisansüstü	0,17644	0,08809	0,138
Lisansüstü	Önlisans	0,20537	0,11836	0,005
	Lisans	-0,17644	0,08809	0,138

Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının önlisans ile lisansüstü değişkenleri arasındaki ortalama farkı 0,20537’dir. Bu farkların tamamı, p değeri 0,05’ten küçük olduğu için anlamlıdır. Sonuç olarak mesleki etik davranış algısı ölçeğine değişim önlisans ile lisansüstü öğrenim düzeyine sahip çalışanlar arasında görülmektedir.

### **3.3.5.Mesleki Etik Davranış Algısı ile Buldukları Görev Değişkeni Arasındaki İlişkiye Göre Bulgular**

Çalışanların görev değişkenine göre mesleki etik davranışlara ilişkin puanları ve bu farkın anlamlılığını test etmek için Anova sonuçları tablo 3.43 de verilmiştir.

**Tablo 3.40. Mesleki Etik Davranış Algısı İle Görev Arasındaki İlişki**

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	F	p
Sosyal Çalışmacı	33	3,5919	,44923	,07820	,666	,650
Psikolog	30	3,4533	,39330	,07181		
Sosyolog	24	3,4736	,47852	,09768		
Çocuk Gelişim Uzmanı	23	3,5638	,47915	,09991		
Öğretmen	31	3,4419	,41731	,07495		
Diğer	29	3,5690	,45416	,08434		
Toplam	170	3,5157	,44133	,03385		

Mesleki etik davranış algısı ölçeğinde en yüksek puan ortalaması  $3,59 \pm 0,4492$  ile sosyal çalışmacılardır. Mesleki etik davranış algısı ölçeğine en düşük puan ortalaması gösterenler ise  $3,44 \pm 0,4173$  öğretmenlerdir. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu meslek çalışanlarının göreve göre mesleki etik algılarında istatistiksel anlamda bir farklılık ( $F=0,666$ ,  $p=0,650 > 0,05$ ) bulunmamaktadır. Başka bir deyişle çalışanlarının görevlerin farklı olması mesleki etik davranış algılarında farklılıklar yaratmamaktadır.

### **3.3.6. Mesleki Etik Davranış Algısı ile Kıdem Değişkenini Arasındaki İlişkiye Göre Bulgular**

Çalışanların kıdem değişkenine göre mesleki etik davranışlara ilişkin puanları ve bu farkın anlamlılığını test etmek için Anova sonuçları tablo 3.44 de verilmiştir.



**Tablo 3.41. Mesleki Etik Davranış Algısı ve Kıdem Arasındaki İlişki**

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	F	p
0-2 yıl	27	3,4481	,42066	,08096	2,991	0,020
2-5 yıl	55	3,4067	,43131	,05816		
5-10 yıl	38	3,7373	,54069	,13114		
10-20 yıl	33	3,6515	,43029	,07490		
20 yıl üstü	17	3,4055	,42011	,05423		
Toplam	170	3,5157	,44133	,03385		

Araştırmada en yüksek ortalamaya sahip ( $3,737 \pm 0,54069$ ) 5-10 yıl kıdem süresi olan çalışanlardır. Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu meslek çalışanlarının kıdemlerine göre mesleki etik davranışlara yönelik algılarında istatistiksel anlamda bir farklılık ( $p=0,020 < 0,05$ ) bulunmaktadır. 5-10 yıl kıdem süresine sahip çalışanlar diğer kıdem süresine sahip çalışanlara göre daha yüksek mesleki etik davranış algılarına sahip oldukları görülmektedir. Bulunulan kıdem değişkeninde kaynaklanan farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testi yapılmış fakat gruplar arasında anlamlı bir fark çıkmamıştır.

### **3.3.7. Mesleki Etik Davranış Algısı ile Kadro Durumu Değişkeni Arasındaki İlişkiye Göre Bulgular**

Çalışanların kadro durumu değişkenine göre mesleki etik davranışlara ilişkin puanları ve bu farkın anlamlılığını test etmek için Anova sonuçları tablo 3.46 da verilmiştir.

**Tablo 3.42. Mesleki Etik Davranış Algısı İle Kadro Durumu Arasındaki İlişki**

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	F	p
Kadrom bu kurumda	90	3,5375	,20035	,07083	0,159	0,924
Kadrom diğer şhçek kurumlarında	36	3,5120	,48711	,08119		
Kadrom diğer kamu kurumlarında	8	3,5322	,47128	,04968		
Kadrolu değilim	36	3,4731	,35731	,05955		
Toplam	170	3,5157	,44133	,03385		

Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanları  $3,5375 \pm 0,2003$  en yüksek ortalamaıyla kadrosunun buldukları kurumda olduğunu belirten çalışanlardır.  $3,4731 \pm 0,3573$  ortalamaıyla kadrolu olmayanlar çalışanların en düşük ortalamaoya sahip oldukları görülmektedir. Anlamlılık sonuçlarına bakıldığında Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının kadro durumuna göre mesleki etik algılarında istatistiksel anlamda bir farklılık ( $F=0,159$ ,  $p=0,924 > 0,05$ ) bulunmamaktadır. Başka bir deyişle çalışanlarının kadro durumları değıştikçe mesleki etik davranış algıları değışmemektedir.

## BÖLÜM IV

Bu bölümde, elde edilen bulgulardan yola çıkarak araştırma sonuçları ile karşılaştırmalar yapılmış; uygulamacı ve araştırmacılara yönelik sonuç, tartışma ve önerilerde bulunulmuştur.

### 4.1. Sonuç

Araştırma Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu bünyesinde görevli meslek çalışanlarının mesleki etik davranışları hakkında algılarını saptamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu ana amaca bağlı olarak cinsiyete, öğrenim düzeylerine ve kıdemlerine göre mesleki etik davranışlarında bir farklılık aranmaktadır. Çalışanların cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, kıdem, medeni durum, kurumdaki görevi, kadro durumları ve mesleki etik davranışları bilgilerin, tespit etmek amacıyla anket uygulanmış veriler toplanmıştır. Bu verilerden elde edilen bulguların sonuçları bu bölümde verilmektedir. Verilerin çözümlenmesi ve sonuçların ortaya çıkarılması için SPSS 18.0 paket programı kullanılmıştır.

Örneklem grubunu oluşturan çalışanların;

- % 51'inin (86 kişi) kadın, % 49'nin (84 kişi) ise erkektir.
- % 41'nin (70 kişi) evli, % 59'nun (100 kişi) ise bekarıdır.

- % 43'nün (73 kişi) 31 ile 40 yaş aralığında, % 31'inin ( 52 kişi) 20 ile 30 yaş aralığında, % 19'nun (33 kişi) 41 ile 50 yaş aralığında, % 6'sının (10 kişi) 51 ile 60 yaş aralığındadır.
- % 68'inin (115 kişi) lisans, % 18'nin (31 kişi) lisansüstü eğitime sahip olduğu, % 14'nün (24 kişi) ön lisans mezunudur.
- % 19'u (33 kişi) sosyal çalışmacı olarak, % 18'i (31 kişi) öğretmen ve yine % 18'i (30 kişi) psikolog olarak çalışmakta,%14'ü (24 kişi) sosyolog, % 14'ü (23 kişi) çocuk gelişim uzmanı olarak ve % 17'si (29 kişi) çeşitli diğer görevlerde çalışmaktadır.
- % 32'nin (55 kişi) kıdem süresinin 2 ile 5 yıl arasında olduğu, % 22'nin (38 kişi) 5 ile 10 yıl arasında olduğu, % 20'sinin ise (33 kişi) 10 ile 20 yıl arasında kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Bunun dışında çalışanların % 16'sının (27 kişi) 0 ile 2 yıl arasında kıdeme sahip olduğu yani göreve yeni başladıkları, % 10'nun ise (17 kişi) 20 yıl ve üstü bir süredir kıdeme sahiptir.
- % 53'nün (90 kişi) kadrosunun bu kurumda olduğunu, % 21'i (36 kişi) kadrosunun bu kurumda olmadığını, yine % 21'i (36 kişi) kadrosunun diğer SHÇEK kurumlarında olduğunu, % 5'i (8 kişi) kadrosunun diğer kamu kuruluşlarındadır.

Bulgulardan anlaşılacağı gibi, SHÇEK çalışanların mesleki değerler ile ilgili genel anlamda olumlu bir tavır içerisinde oldukları fakat ortak bir davranış biçimi konusunda görüş birliği içerisinde olmadığı ortaya çıkmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, SHÇEK çalışanlarına yönelik etik eğitimin yeteri kadar yapılmadığı bu konuda hizmet içi eğitim çalışmalarının yetersiz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, liderlik etiğine uygun davranan yöneticilerin çalışanlar üzerinde doğrudan etkiye sahip oldukları ve çalışanların mesleki etik davranışlarında olumlu etkiler yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın amacına göre Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu meslek çalışanlarının cinsiyetine ( $p=0,039<0,05$ ), öğrenim düzeyine ( $p=0,037<0,05$ ) ve kıdemlerine ( $p=0,020<0,05$ ) göre mesleki etik davranış algılarında istatistiksel anlamda bir farklılık saptanmıştır. Bunun sonucu olarak mesleki etik davranış algısı cinsiyete, öğrenim düzeyine ve kıdeme göre değişmektedir.

Kadın çalışanların, erkekler çalışanlara göre mesleki etik davranış algıları ortalaması istatistiksel açıdan anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur. Lisansüstü düzeyde öğrenim durumu olan çalışanların, önlisans ve lisans öğrenim durumu olan çalışanlara göre mesleki etik davranış algılarının istatistiksel açıdan anlamlı derecede daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 5-10 yıl kıdeme sahip çalışanların mesleki etik davranış algıları, 0-2 yıl, 2-5 yıl, 10-20 yıl ve 20 yıl üstü kıdeme sahip çalışanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı derecede daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu bünyesinde görevli meslek çalışanlarının yaşlarına ( $p=0,739>0,05$ ), medeni hallerine ( $p=0,184>0,05$ ), ( $p=0,650>0,05$ ) görev durumu, ( $p=0,924>0,05$ ) kadro durumuna göre mesleki etik algılarında istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmamaktadır.

## 4.2.Tartışma

Durkheim'e göre meslek etiği; bir grup tarafından ortaya çıkarılan ve grup tarafından korunan kişisel davranışları sınırlayarak, insanları belirlenen davranış kalıplarının içine sokan kurallar bütünüdür. Mesleki etiğin ilkeleri, bir mesleğe mensup kişiler arasındaki farklılıkları gidermek ve o meslek grubuna ait standart davranış sağlamak amacından doğmuştur (Elgin, 2006, s.21).

Yapılan araştırmamızda SHÇEK çalışanların mesleki etik davranışlarda ortak bir davranış biçiminin olup olmadığı ile ilgili önermelere araştırmaya katılanların çoğu kararsız olduklarını belirtmişlerdir. Mesleki etiğin en büyük amacı ortak bir davranış biçimi yaratmak olduğundan kurumda henüz tam anlamıyla mesleki etik davranış kalıplarının oturmadığı görülmektedir.

Yıldırım'ın(2001) yaptığı "Eğitim Yöneticilerinin kültürel ve liderlikte rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna ve meslek ahlakına etkisi" adlı araştırma yine bizim bulduğumuz sonuca yakın olarak ortak bir etik bilincinin gelişmediğini ortaya koymaktadır. Araştırmanın sonuçları şunlardır; öğretmenlerin mesleki değerler ile ilgili genel anlamda olumlu bir tavır içerisinde olduklarını yalnızca bölgeler arasında aynı sonuçların çıkmamasının meslek değerleri açısından ortak bir bilincin oluşmadığını ortaya çıkarmıştır.

Farrel ve cobin(1996) ise bizim bulduğumuz sonuca yakın bir sonuç olarak Avustralya'da işletmelerin açıkça belirlenmiş etik kurallara sahip olup olmadıkları ile ilgili araştırmada çıkan sonuç, araştırmaya katılan işletmelerin 82 tanesi açıkça

belirlenmiş etik ilkelere sahip olma konusunda olumsuz dönüt verirken,143 işletme açıkça belirlenmiş bu ilkelere sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Araştırmadan çıkan diğer bir sonuç ise kurum yöneticilerinin liderlik etiğine uygun tutum ve davranışlarının çalışanların mesleki etik davranışları üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğuna büyük bir çoğunluğun katılmasıdır. Bu sonuçtan etik değerlere sahip olan liderin kurumda etik anlayışının benimsenmesinde çok önemli bir etkiye sahip oldukları ile ilgili ipucu vermektedir.

Kurtalan'ın(2007) yapmış olduğu araştırmasında benzer sonuca ulaşarak bu bulgunun güvenilirliğini arttırmıştır.

Kurtalan'ın(2007) yaptığı özel eğitim öğretmenlerinin mesleki etik değerler açısından kendilerini değerlendirmeleri adlı yüksek lisans çalışması mevcuttur. Araştırma sonuçlarına göre, çalıştıkları okullarda mesleki etiğe uygun olmayan durumlar mevcuttur. Bu sonuca göre, öğretmenlerin algıladıkları etik olmayan yönetici davranışları öğretmenlerin iş doyumlarında azalmaya ve streslerinde artışa neden olmaktadır.

Kurtalan'ın(2007) araştırma sonuçlarına demografik özellikler açısından incelendiğinde ortaya çıkan sonuca göre özel lise öğretmenlerinin, meslek ahlakına ilişkin görüşleri devlet lisesi öğretmenlerine oranla daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Meslek ahlakında cinsiyetin ve kıdemin önemli bir fark yaratmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin görüşünde branş değişikliklerin de önemli olmadığı anlaşılmıştır.

Obuz (2009)'un Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Öğretmenlik mesleğiyle İlgili Etik Olmayan Davranışlara İlişkin Görüşleri isimli

araştırmasında elde edilen sonuçlar Öğretmen adaylarının cinsiyetine göre etik görüşlerine ilişkin elde edilen verilere göre öğrencilerle ilişkilerde ve görevle ilgili sorumluluklarda bayanların erkeklere oranla daha etik davranma eğiliminde oldukları, Öğretmen adaylarının babalarının eğitim durumuna göre etik görüşlerine ilişkin yapılan değerlendirmede, öğrencilerle ilişkilerde ve görevle ilgili sorumluluklarda babası lise mezunu olan öğretmen adaylarının daha etik davranma eğiliminde oldukları görülmüştür. Öğretmen adaylarının annelerinin eğitim durumuna göre etik görüşlerine ilişkin yapılan değerlendirmede, öğrencilerle ilişkilerde ve görevle ilgili sorumluluklarda annesi üniversite mezunu olan öğretmen adaylarının daha etik davranışlar sergileme eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir. Öğretmen adayının ailesinin ekonomik durumuna göre etik görüşlerine ilişkin yapılan değerlendirmede, öğrencilerle ilişkilerde ailesinin ekonomik durumu iyi olan öğretmen adaylarının daha etik davranışlar sergileme eğiliminde oldukları saptanmıştır.

Bizim araştırmanızın sonucunda demografik özellikler incelendiğinde ortaya çıkan sonuç ise Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu bünyesinde görevli meslek çalışanlarının cinsiyetine, öğretim düzeyine ve kıdemlerine göre mesleki etik algılarında istatistiksel anlamda bir farklılık saptanmış olup, görevli meslek çalışanlarının yaşlarına, medeni hale, kadro durumuna göre mesleki etik algılarında istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmamıştır.



### **4.3. Öneriler**

Bu araştırmanın daha faydalı olabilmesi için, elde edilen sonuçlara paralel olarak şu önerilerde bulunulabilir;

#### **4.3.1.Uygulamacılara Yönelik Öneriler**

- Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre kurumlarda yeterince etik eğitimin verilmediği görülmüştür. Bu amaçla hizmet içi programlarda etik eğitim çalışmalarına ağırlık verilmelidir.
- Kurum yöneticileri objektif denetimler ile kurum içerisinde etik olan davranışları destekleyip, olmayanlar için gerekli yasal tedbirleri almalıdır.
- Çalışanların kurum içinde etik kodlar oluşturup, bu kodlara uygun davranışlar sergilemesi desteklenmelidir. Bunun için ödüllendirme sistemi uygulanmalıdır.
- Kurumlar, çalışanların mesleki etik ilkelere uygun davranma düzeylerini ölçmek için anketler uygulayabilirler.

#### **4.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler**

- SHÇEK yöneticilerinin mesleki etik davranışlara yönelik algılarının ortaya çıkarılmasına yönelik araştırmalar yapılabilir.
- SHÇEK çalışanlarının ya da yöneticilerinin etik ilkelere bağlılıklarının nasıl yükseltilebileceği ile ilgili çalışmalar yapılabilir.

- SHÇEK çalışanlarıyla görüşülerek bu konunun nitel çalışması gerçekleştirilebilir.
- Performans değerlendirme kriterleri ile SHÇEK çalışanlarının etik ilişkisinin ortaya çıkarılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Aksoy, Ş. Ve Üstüner, Y.(Ed.).(2007). *Kamu Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınları
- Akyıldız, S.(2007). *İlköğretim Denetimlerinin Etik Davranışlara İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Diyarbakır: Dicle Üniversitesi.
- Aydın, İ.(2006). *Eğitim Ve Öğretimde Etik*. Ankara: Pegem Yayınları
- Aydın, İ.(2010). *Yönetmel, Mesleki Ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem Yayınları
- Ateş, H Ve Oral, B.(2003). *Kamu Yönetiminde Etik: Kültürel Temeller Ve Örgütsel Ruhçuluk Kuramı Ekseninde Bir Analiz*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi Sayı:1 S.55–71.
- Aksoy, L.(2007). *Toplum Merkezi Çalışanların İş Doyumları(Sosyal Hizmetler Ve Çocuk Esirgeme Kurumu Örneği)*.( Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atmaca, K.(2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Etik*. Sayıştay Dergisi Sayı :76 s.65-69
- Bastuğ, İ.(2009). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri*. ( Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başel, R.(2007). *Özel Öğretim Kurumlarında Karşılaşılan Etik Dışı Davranışlar*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bülbül, A.(2000). *İletişim Ve Etik*. Ankara: Damla Ofset.

- Cevizci, A.(2008). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları
- Deliorman, R Ve Üstünoldu, A.(2009). *Kamu Kurumu Niteliğinde Meslek Kuruluşları Ve Etik*. Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi Akademik Araştırma Çalışması.
- Doğan, Ö.(2010). *Etik-Ahlak Felsefesi*. İstanbul: Say Yayınları
- Dinler, Z.(2009). *Bilimsel Araştırma Ve E-Kaynaklar*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Erdoğan, İ.(2008). *Eğitim Ve Okul Yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Elgin, T.(2006). *Meslek Etiği Ve Etik Kodu*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Emo Etik Komisyonu.(2003). *Etik Eğitimi*. Ankara: TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Yayınları, Haziran Sayı:3, S.49–62
- Emiroğlu, O.(2005). *Bilim Etiği Ve Sorumluluk*. Ankara: Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi, Sayı:2, S.1
- Güngör, F. ve Özmen, A.(2002). *Eğitim Denetiminde Etik*. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt:9 Sayı:15 137- 155
- Haynes, F.(2002). *Eğitimde Etik*. Ankara: Ayrıntı Yayınları.
- Karasar, N.(2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları
- Kaplan, Ç.(2009). *Kamu Yönetiminde Etik Ve Kamu Çalışanlarının Etik Kavramları Algılayışları*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:3, S.343–355.
- Karaöz, S.(2004). *Cerrahi Hemşireliği Ve Etik*. Adana: Çukurova Üniversitesi Hemşire Yüksek Okulu Dergisi. Cilt:4 S.1-3

- Kurtulan, I.(2007). *Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Etik Değerler Açısından Kendilerini Değerlendirmeleri*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koç, K.(2010). *Etik Boyutlarıyla Öğretmenlik*. Hacettepe Üniversitesi Çağdaş Eğitim Dergisi. Cilt:32 Sayı:3 s.4-7
- Karaduman, E.(2006). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarının İncelenmesi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kahraman, N.(2003). *İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Etik İlkeleri Ve Bu İlkelere Uyuma Düzeyleri*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kılavuz, R.(2002). *Yönetmelik Etik Ve Halkın Yönetmelik Etik Oluşumuna Etkileri*. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:26/2, S.255–256.
- Kıroğlu, K. ve Elma, C.(Ed.).(2009). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: Pegem Yayınları
- Kitapçı, İ.(2010). *Vergi Etiği Ve Kamu Etiği İlişkisi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Ekonomi Bilimleri Dergisi. Cilt:2 S.3
- Obuz, Ü.(2009). *Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğiyle İlgili Etik Olmayan Davranışlara İlişkin Görüşleri*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Okçabol, R.(1996). *Halk Eğitimi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Orhan, F.(2005). *Sağlık Hizmetlerinde Etik Boyut*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Önen, Ö.(2008). *Öğretmen Adaylarının Duygusal Zekâ Düzeyleri Ve Etik Muhakeme Yetenekleri*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Önerel, S.(2005). *Öğretmenlerin Mesleki Etik İlkeleri Kapsamında Davranışların İlköğretim Ve Ortaöğretim Öğrencilerinin Algılarıyla Değerlendirilmesi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özateş, Ö.(2010). *Sosyal Hizmet Etiğinin Felsefi Temelleri*. Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Toplum Ve Sosyal Hizmet Dergisi. Cilt: 21 Sayı:1 S.45-59.
- Özdemir, M.(2008). *Kamu Yönetiminde Etik*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt:4 Sayı:7 S.179–195.
- Özdemir, E.(2003). *Liderlik Ve Etik*. Uludağ Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:2, S.151–168.
- Özduman, M.(2008). *Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Sosyal Devlet Ve Sosyal Hizmetler*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Öztürk, K.(1999). *Kamu Ve Özel Yönetim Etiği: Benzerlikler Ve Farklılıklar*. *Amme İdaresi Dergisi*, Ankara, TODAİE Yayını, Cilt.32, S.2.
- Ülgen, G. ve Fidan, E.(2002). *Çocuk Gelişimi*. Devlet Kitapları.
- Pelit, E ve Güçer, E.(2006). *Turizm Alanında Öğretmenlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm İşletmelerinde Yaptıkları Stajları Değerlendirmeleri Üzerine Bir Araştırma*. Ticaret Ve Turizm Fakültesi Dergisi. Sayı:1 S.139–161.
- Sakarya, A Ve Kara, S.(2010). *Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensupları Etiğine Yönelik Düzenlemeler Ve Meslek Mensupları Tarafından Algılaması Üzerine Bir Araştırma*. KMÜ Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomi Araştırmalar Dergisi. Sayı:12 S.57-72

- Sakin, A.(2007). *Okul Öncesi Öğretmenlerin Mesleki Etik Davranışlar Hakkındaki Görüşleri ile Ahlaki Yargı Düzeyleri Ve Öğretmenlik Tutumlarının incelenmesi.* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi
- Salyam, G.(2007). *Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalar Ve Türkiye'deki Son Gelişmeler.* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Stroll, A., Long, A., Bourke, V.J., Campbell, R.(2008). *Etik Kuramları.* Ankara: Lotus Yayınları.
- Şeniz, E.(2006). *Platon Ve Aristoteles'in Etik Anlayışlarının Karşılaştırılması.* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Şenocak, H.(2011). *Korunmaya Muhtaç Çocuklara Sağlanan Bakım Yöntemleri.* İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi Ve Endüstriyel İlişkiler Dergisi
- Taşkın, Ç.(2007). *Sosyal Hizmetler Ve Çocuk Esirgeme Kurumuna Ait Yuvalarda Barınan İlköğretim Birinci Kademe Ve İkinci Devre Öğrencilerinin Derslere Katılımı Ve Bunun Öğrenmeye Etkisi.* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taymaz, H. (1997). *Hizmet İçi Eğitim.* Ankara: Pegem Yayınları.
- Taymaz, H. (2010). *Eğitim Sisteminde Teftiş.* Ankara: Pegem Akademi Yayınevi
- Tekin, M. (2004). *Toplam Kalite Yönetimi.* Konya: Selçuk Üniversitesi Yayınları.
- Vural, B Ve Coşkun, G. (2011). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ve Etik.* Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi. S.205-212
- Yayla, A. (2011). *Eğitim Kavramının Etik Açısından Analizi.* Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Cilt:11 Sayı:1

Yetişkin, H.(2005). *Meslek Normlarının Etik İmkan Ve Sınırları*. Hacettepe Üniversitesi Dergisi. Cilt:22 S.73-78

Yıldırım, B.(2001). *Eğitim Örgütlerinde Kültürel Liderlikle Meslek Ahlakı İlişkisi*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt:8 Sayı:13 s.219-238

Yıldırım, B.(2005). *Eğitim Yöneticilerinin Kültürel Liderlikle Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Ve Meslek Ahlakına Etkisi*. (Yayınlanmış Doktora Tezi), Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Resmi Gazete, yıl: 2005 sayı: 25785

Yılmaz, E.(2006). *Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*.(Yayınlanmış Doktora Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yüksel, C.(2002). *Türk Kamu Yönetiminde Etik Mevzuat Değerlendirmesi Ve Çözüm Önerileri*. Boğaziçi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. S.348–360.

Yörükoğlu, A.(1997). *Değişen Toplumda Aile Ve Çocuk*. İstanbul: Özgür Yayınları.

Özcan, H.(2002). *İş Ve Tıbbi Etik*. www.belgeler.com

[www.shcek.gov.tr/userfiles/word/Etik\\_FaaliyetRaporu.doc](http://www.shcek.gov.tr/userfiles/word/Etik_FaaliyetRaporu.doc) Erişim: 15.08.2010, 17.00

<http://www.shcek.gov.tr/misyon-vizyon-ve-ilkelerimiz>. Erişim: 15.08 2010,17.30

<http://www.shcek.gov.tr/teskilat-yapisi.aspx.doc> Erişim: 15.08 2010,17.40

<http://www.wikipedia.org/wiki/etik.doc> Erişim: 25.08.2010, 22.00

<http://www.belgeler.com/blg/1t9y/meslek-etigi> Megep Erişim: 15.05.2011, 02.56

[www.shcek.gov.tr](http://www.shcek.gov.tr) Erişim: 10.03.2011,21.35

<http://www.shcek.gov.tr/aile-danisma-merkezleri.aspx> Erişim: 10.03.2011,22.00

[www.basbakanlik.gov.tr](http://www.basbakanlik.gov.tr). Erişim: 10.03.2011,20.00

[www.sayistay.gov.tr](http://www.sayistay.gov.tr). Erişim.07.03.2011,14.00



[www.iibf.dergi.kmu.edu.tr](http://www.iibf.dergi.kmu.edu.tr) Erişim: 05.03.2011, 23.00

<http://www.shcek.gov.tr/ozurlu-bakim-hizmetleri-dairesi-baskanligi-birifing-raporu>

[31082009.aspx](http://www.shcek.gov.tr/ozurlu-bakim-hizmetleri-dairesi-baskanligi-birifing-raporu). Erişim: 23.02.2011, 14.30

[http://www.shcek.gov.tr/userfiles/pdf/Gonullu\\_Calisma.pdf](http://www.shcek.gov.tr/userfiles/pdf/Gonullu_Calisma.pdf).Eriřim:14.02.2011,20.30

<http://www.shcek.gov.tr/ayni-ve-nakdi-yardimlar.aspx>. Erişim: 19.02.2011, 20.00

<http://www.shcek.gov.tr/cocuk.aspx>. Erişim:24.02.2011, 00.00

<http://www.shcek.gov.tr/yasli.aspx>. Erişim: 22.02.2011, 21.15

## **EKLER**

### **EK-1: Mesleki Etik Davranışlara İlişkin Algılar Anketi**

Değerli SHÇEK çalışanları;

Bu anket ‘‘Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu Çalışanlarının Mesleki Etik Davranışlara İlişkin Algıları’’ konulu akademik düzeydeki bir araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

Mesleki etik, genel anlamda mesleklerde uyulması gereken, yapılıp yapılmayacak davranışlardan oluşan kuralların bütünüdür. Meslek etiği, meslekte çalışanların, dünyanın her yerinde aynı davranış kurallarını benimsemeleridir. Belli bir meslekte hüküm süren doğru ve yanlış davranışları ele almakla birlikte çalışanların birbirleriyle ilişkilerini düzenlemek mesleki etiğin başlıca görevidir.

Yapılan alan taramasında, SHÇEK Genel Müdürlüğüne bağlı kurumlarda çalışan personelin mesleki etik algılarına yönelik herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Her yıl dezavantajlı durumlardaki çocuklara eğitim veren ve gelişimlerine destek sağlayan bu kuruluşlarda görev yapan personelin mesleki etik algılarını öğrenmenin önemli olduğu değerlendirilmekte olup, bu araştırmanın hem çalışanlar hem de kurum hizmeti açısından büyük yarar sağlayacağı umulmaktadır.

Aşağıda sunulan anketin ilk bölümünde 8 sorudan oluşan ‘‘mesleki ve kişisel bilgiler’’ bölümü yer almakta ve ikinci bölümde de 26 soruluk bir anket bulunmaktadır. Vereceğiniz cevaplar, araştırmaya büyük katkı sağlayacaktır. Vereceğiniz cevaplar sadece bu araştırmada kullanılacaktır. Bilgileriniz saklı tutulacaktır.

İlgi ve katılımınız için çok teşekkür ederiz.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Araştırmacı: Hatice DAĞTEKİN

Danışman: Prof. Dr. Münevver ÇETİN

1.Cinsiyetiniz:	Kadın <input type="radio"/>	2.Medeni Haliniz:	Evli <input type="radio"/>
	Erkek <input type="radio"/>		Bekar <input type="radio"/>
3.Yaş Grubunuz:	20-30 arası <input type="radio"/>		
	31-40 arası <input type="radio"/>		
	41-50 arası <input type="radio"/>		
	51-60 arası <input type="radio"/>		
	60 üstü <input type="radio"/>		
4.Öğrenim Durumunuz:	Lise <input type="radio"/>		
	Ön lisans <input type="radio"/>		
	Lisans <input type="radio"/>		
	Lisansüstü <input type="radio"/>		
	Doktora <input type="radio"/>		
5.Göreviniz:	Sosyal Çalışmacı <input type="radio"/>		
	Sosyolog <input type="radio"/>		
	Psikolog <input type="radio"/>		
	Çocuk gelişimi uzmanı <input type="radio"/>		
	Öğretmen <input type="radio"/>		
	Diğer (yönetici,çocuk eğitici vb.) belirtiniz:.....		
6.Kıdeminiz:	0-2 yıl <input type="radio"/>		
	2-5 yıl <input type="radio"/>		
	5-10 yıl <input type="radio"/>		
	10-20 yıl <input type="radio"/>		
	20yıl ve üstü <input type="radio"/>		
6.Kadro Durumunuz:	Kadrom bu kurumda <input type="radio"/>		
	Kadrom diğer SHÇEK kurumlarında <input type="radio"/>		
	Kadrom diğer kamu kurumlarında <input type="radio"/>		
	Kadrolu Değilim <input type="radio"/>		
7.SHÇEK'da Etik Eğitim Çalışmalarına katıldım:	Evet <input type="radio"/>		
	Hayı <input type="radio"/>		

**BÖLÜM:2:MESLEKİ ETİK DAVRANIŞLARA İLİŞKİN ALGILAR ANKETİ**

	<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kesinlikle katılmıyorum</b>
1.Çocukların sosyal, duygusal, fiziksel ve zihinsel gelişimlerine destek sağlayacak sağlıklı ve güvenli ortam sağlamanız mesleki etik davranış gereğidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.Çalışma ortamının fiziki şartlarının yetersiz olması mesleki etik davranışlarınız üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3- Mesleki etik anlayışınız ile çocuklara sunduğunuz eğitimin kalitesi arasında doğrusal bir ilişki vardır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4- Mesleki etik anlayışınız, kazandığınız tecrübeler, katıldığınız eğitimler ile olumlu yönde gelişim göstermektedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5- Kurum yöneticilerinin liderlik etiğine uygun tutum ve davranışları etik davranışlarınız üzerinde olumlu yönde etkilidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6- Kurumun belirlediği mesleki etik ilkelerin, mesleki etik ilkelerinizle aynı doğrultuda olması, mesleki etik anlayışına uygundur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7- Çocukların zekâ düzeyleri, bilgi birikimleri ve aile çevreleri gibi faktörlerin yetersiz olabilmesi mesleki etik davranışlarınızı olumsuz etkilememektedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8- Yaş, cinsiyet ve sağlık durumu gibi özellikleriniz mesleki etik anlayışınız üzerinde etkilidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9- Kurum hedefleri ile mesleki etik anlayışınız arasında uyum vardır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10 -Mesleki etik anlayışına uymayan ciddi davranışlar ( ayrımcılık, taciz, baskı vb.) sergileyen çalışanların iş akdinin iptal edilmesi gerekir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11- Mesleki etik davranışlar açısından kendinizi değerlendirdiğinizde, uygun davranışlar sergilediğinize inanmaktasınız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12- Hizmet içi eğitim çalışmaları mesleki etik anlayışınızda olumlu etkiler yaratmaktadır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13- Yapılan objektif denetimler, mesleki etik anlayışınızın gelişmesinde olumlu etkiler sağlamaktadır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14-Kurum çalışanlarının mesleki etik davranışları arasında ciddi bir fark bulunmamaktadır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15- Kurum çalışanlarının mesleki etik davranışları arasındaki aşırı farklılıklar, çocukların gelişimini olumsuz yönde etkilemektedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16- Çalışanların bir kurumda çalışma sürelerinin artması kurumda ortak mesleki etik anlayışın yerleşmesini olumlu yönde etkiler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17- Meslektaşlarınız ile aranızdaki iletişimin olumlu olması, mesleki etik anlayışınızın gereğidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18- Çocukları korumak için oluşturulan kural ve düzenlemeler meslektaşlarınız tarafından ihlal edildiğinde öncelikli olarak kurum yönetimine haber vermeniz etik bir davranışın gereğidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19- Çocukların hak ve özgürlükleri konusunda her zaman önceliği meslektaşlarınız ve yöneticilerinizin lehine kullanmanız mesleki etik davranışa uygundur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20- Meslektaşlarınızla ilişkilerinizde ideolojik görüşlerinizden kaynaklanan gruplaşmaların içinde bulunmanız mesleki etik davranışlara uygundur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21.Meslektaşlarınızla kurum çalışmaları ile ilgili ilişkilerinizde cinsiyet ayrımı yapmamak mesleki etik anlayışınıza uygundur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22- Özel hayatın sınırlarına giren konularla ilgili müdahale mesleki etik anlayışa uygun değildir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23- Siyasi görüşlerinizi, çocukların gelişim süreçlerine yansıtmamanız mesleki etik bir davranış gereğidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24- Çocuklara yönelik fiziksel cezalar, mesleki etik anlayışınızla bağdaşmamaktadır	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25- Çocukların gelişimine katkıda bulunacak ek faaliyetlerin gerçekleştirilmesinden fazla iş yükü olacağı düşüncesiyle kaçınmanız, mesleki etik davranışa uygun değildir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26- Çağın değişen şartlarına göre mesleki bilgi ve becerilerinizi geliştirecek aktiviteleri gerçekleştirirkeniz, mesleki etik davranışınızın gereğidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Ek 2: Anket İzin Onayı

14/01/2011 08:22

90-312-3118998

SHCEK EĞİTİM MERKEZİ

PAGE 01/02

T.C.  
**B A Ş B A K A N L I K**  
**S O S Y A L H İ Z M E T L E R V E Ç O Ç U K E S İ R G E M E K U R U M U**  
**G E N E L M Ü D Ü R L Ü Ğ Ü**

SAYI : B.02.1.SÇE.0.72.02.00/605.01- **65**  
KONU : Araştırma Talebi  
(Hatice DAĞTEKİN-Maltepe Üniv.)

26 Ocak 2011

İLGİ: İstanbul İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü'nün 07.01.2011 tarih ve 24-1306 sayılı yazısı.

İlgi yazı ile Maltepe Üniversitesi Yüksek Lisans öğrencisi Hatice DAĞTEKİN'in "Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Çalışanlarının Mesleki Etik Davranışlara İlişkin Algıları" konulu araştırmayı İstanbul İl Müdürlüğüne bağlı kuruluşlarda görev yapan öğretmen, sosyolog, psikolog ve çocuk gelişimcilerle uygulayabilme talebi bildirilmiştir.

Makanın 25.01.2011 tarih ve 15 sayılı Onayı ile söz konusu uygulamanın Onay tarihinden itibaren 3 ay süre ile İl Müdürlüğü koordinesinde, Kurulus Müdürlüğü denetiminde, gönüllülük esası çerçevesinde, kuruluş işleyişini aksatmayacak şekilde, ses-görüntü kaydı alınmaksızın, herhangi bir yerde yayınlanmadan önce Kurum izni alınması ve araştırma bitiminde bir örneğinin Eğitim Merkezi Başkanlığına gönderilmesi koşulları ile gerçekleştirilebilmesi uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

**İbrahim BARK**  
Genel Müdür a.  
Eğitim Merkezi Başkan V.

EK: Onay Sureti

**DAĞITIM:**

**Gereği:**

-İstanbul İl Sos.Hiz.Müd.

**Bilgi:**

-GHD Bşk. (Ek konmadı)

-ÇHD Bşk. (Ek konmadı)

-ÖBHD Bşk. (Ek konmadı)

-YBHD Bşk. (Ek konmadı)

-SYHD Bşk. (Ek konmadı)

-AKTHD Bşk.(Ek konmadı)

İstanbul İl Sosyal Hizmetler  
Müdürlüğü

07 Şubat 2011  
6932

Uca./2011 Öğretmen  
26/01/2011 Şb.Müd.V.

: A.YÜCE

: S.Ö.ÇETİN

Anaforalar Cad. 68/4 Ulus / ANKARA  
Telefon: (0 312) 310 24 60 / 1233  
e-posta: [egitim@shcek.gov.tr](mailto:egitim@shcek.gov.tr)

Ayrıntılı bilgi için irtibat : A.YÜCE - Öğretmen  
Faks: (0 312) 311 89 98  
Elektronik Ağ: [www.shcek.gov.tr](http://www.shcek.gov.tr) SC

T.C.  
BAŞBAKANLIK  
SOSYAL HİZMETLER VE ÇOCUK ESİRGEME KURUMU  
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

SAYI : B.02.1.SÇE.0.72.02.00/605.01- 15  
KONU : Araştırma Talebi  
(Hatice DAĞTEKİN-Maltepe Üniv.)

29.01.2011

GENEL MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İstanbul İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü'nün 07.01.2011 tarih ve 24-1206 sayılı yazısı ile Maltepe Üniversitesi Yüksek Lisans öğrencisi Hatice DAĞTEKİN'in "Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Çalışanlarının Mesleki Etik Davranışlarına İlişkin Algıları" konulu araştırmayı İstanbul İl Müdürlüğüne bağlı kuruluşlarda görev yapan öğretmen, sosyolog, psikolog ve çocuk gelişimcilerle uygulayabilme talebi bildirilmiştir.

Söz konusu uygulamanın Onay tarihinden itibaren 3 ay süre ile İl Müdürlüğü koordinesinde, Kuruluş Müdürlüğü denetiminde, gönüllülük esaslı çerçevesinde, kuruluş işleyişini aksatmayacak şekilde, ses-görüntü kaydı alınmaksızın, herhangi bir yerde yayınlanmadan önce Kurum izni alınması ve araştırma biriminde bir örneğinin Eğitim Merkezi Başkanlığına gönderilmesi koşulları ile gerçekleştirilebilmesi hususunda Olurlarınızı arz ederim.

İbrahim BARK  
Eğitim Merkezi Başkan V.

OLUR

25.01/2011

İmambey ERTEM  
Genel Müdür a.  
Genel Müdür Yardımcısı

T.C.  
**B A Ş B A K A N L I K**  
**SOSYAL HİZMETLER VE ÇOCUK ESİRGEME KURUMU**  
**GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

**SAYI** : B.02.1.SÇE.0.72.02.00/605.01- 202  
**KONU** : Araştırma Talebi  
(Hatice DAĞTEKİN-Maltepe Üniv.)

15 Mart 2011

**İSTANBUL VALİLİĞİNE**  
(İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü)

**İLGİ:** İstanbul İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü'nün 01.03.2011 tarih ve 9303 sayılı yazısı.

İlgi yazı ile Maltepe Üniversitesi Yüksek Lisans öğrencisi Hatice DAĞTEKİN'in "Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Çalışanlarının Mesleki Etik Davranışlara İlişkin Algıları" konulu araştırmasını örneklem yetersizliği nedeniyle anket uygulanacak meslek gruplarına sosyal çalışmacılarında eklenebilmesi talebi bildirilmiştir.

Makamın 14.03.2011 tarih ve 46 sayılı Onayı ile söz konusu araştırmaya sosyal çalışmacılarında eklenebilmesi ve Onay tarihinden itibaren 3 ay süre ile İl Müdürlüğü koordinesinde, Kuruluş Müdürlükleri denetiminde, gönüllülük esas çerçevesinde, kuruluş işleyişini aksatmayacak şekilde, ses-görüntü kaydı alınmaksızın, herhangi bir yerde yayınlanmadan önce Kurum izni alınması ve araştırma bitiminde bir örneğinin Eğitim Merkezi Başkanlığına gönderilmesi koşullarıyla uygulanabilmesi uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

  
**Yıldırım TEKTAS**  
Genel Müdür a.  
Eğitim Merkezi Başkanı

**EK:** Onay Sureti



Anafartalar Cad. 68/4 Ulus / ANKARA  
Telefon: (0 312) 310 24 60 / 1233  
e-posta: [egitim@shcek.gov.tr](mailto:egitim@shcek.gov.tr)

Ayrıntılı bilgi için irtibat : A.YÜCE – Öğretmen  
Faks: (0 312) 311 89 98  
Elektronik Ağ: [www.shcek.gov.tr](http://www.shcek.gov.tr)

GU



**T.C.**  
**BAŞBAKANLIK**  
**SOSYAL HİZMETLER VE ÇOCUK ESİRGEME KURUMU**  
**GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

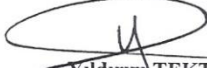
**SAYI** : B.02.1.SÇE.0.72.02.00/605.01- 46  
**KONU** : Araştırma Talebi  
(Hatice DAĞTEKİN-Maltepe Ün.)

14 Mart 2011

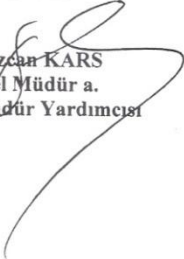
**GENEL MÜDÜRLÜK MAKAMINA**

İstanbul İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü'nün 01.03.2011 tarih ve 9303 sayılı yazısı ile Maltepe Üniversitesi Yüksek Lisans öğrencisi Hatice DAĞTEKİN'in "Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Çalışanlarının Mesleki Etik Davranışlara İlişkin Algıları" konulu araştırmasını örneklem yetersizliği nedeniyle anket uygulanacak meslek gruplarına sosyal çalışmacılarında eklenebilmesi talebi bildirilmiştir.

Uygun görüldüğü takdirde 25.01.2001 tarih ve 15 sayılı Makam Onayı ile izin verilen söz konusu araştırmaya sosyal çalışmacılarında eklenebilmesi ve Onay tarihinden itibaren 3 ay süre ile İl Müdürlüğü koordinesinde, Kuruluş Müdürlükleri denetiminde, gönüllülük esas çerçevesinde, kuruluş işleyişini aksatmayacak şekilde, ses-görüntü kaydı alınmaksızın, herhangi bir yerde yayınlanmadan önce Kurum izni alınması ve araştırma bitiminde bir örneğinin Eğitim Merkezi Başkanlığına gönderilmesi koşullarıyla uygulanabilmesi hususunda Olurlarınızı arz ederim.

  
**Yıldırım TEKTAŞ**  
Eğitim Merkezi Başkanı

**OLUR**  
14.1.2011

  
**Dr. Özcan KARS**  
Genel Müdür a.  
Genel Müdür Yardımcısı

Anafartalar Cad. 68/4 Ulus / ANKARA  
Telefon: (0 312) 310 24 60 / 1233  
e-posta: [egitim@shcek.gov.tr](mailto:egitim@shcek.gov.tr)

Ayrıntılı bilgi için irtibat : A.YÜCE – Öğretmen  
Faks: (0 312) 311 89 98  
Elektronik Ağ: [www.shcek.gov.tr](http://www.shcek.gov.tr) GU

## ÖZGEÇMİŞ

**Adı Soyadı: Hatice DAĞTEKİN**

### **Kişisel Bilgiler:**

Doğum Tarihi: 15.11.1985

Doğum Yeri: İstanbul

### **Eğitim:**

1999-2002: Selçuk kız meslek lisesi çocuk gelişimi ve eğitimi bölümü

2003-2007: Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Okul Öncesi Öğretmenliği Bölümü

2010-2011: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü

### **Çalıştığı Kurumlar:**

2007-2008: İstanbul–Bayrampaşa İlçesi Mehmet Yıldırım özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi Okul Öncesi Öğretmeni

2008-.... :İstanbul–Bayrampaşa İlçesi Mustafa İtri İlköğretim Okulu Okul Öncesi Öğretmeni

### **İletişim:**

E-mail: Hatice\_dagtekin@ hotmail.com

Tel: 05397469844