

T.C.
MEVLANA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI

KONYA MERKEZ ORTAOKULLARININ
ETİK KÜLTÜRLERİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Alper KÖSE

KONYA
Eylül, 2014

T.C.
MEVLANA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI

KONYA MERKEZ ORTAOKULLARININ
ETİK KÜLTÜRLERİNİN İNCELENMESİ

Alper KÖSE

Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nce
 kabul edilen yüksek lisans tezidir.

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Vehbi ÇELİK

KONYA
Eylül, 2014

Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir. 19.09.2014

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Vehbi ÇELİK



Üye : Doç. Dr. Etem YEŞİLYURT



Üye : Yrd. Doç. Dr. Emine GÜMÜŞ



Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Doç. Dr. İsmail Özgür ZEMBAT
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

BİLDİRİM

Yapmış olduğum akademik çalışmadan elde edilen bulgular ışığında ele alarak düzenlediğim yüksek lisans tezimin etik davranış ve akademik kurallara dikkat edilerek hazırlanıp sunulduğunu, tezimin tez yazım kurallarına uygunluğunu, tezimde kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, tezimi sadece Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne verdiğimi ve bu beyanımın aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Alper KÖSE

19.09.2014

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	IX
ÖZET	X
ABSTRACT	XII
TABLolar LİSTESİ	XIV
ŞEKİLLER LİSTESİ	XV
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1. Sınırlılıklar.....	2
1.2. Tanımlar.....	2
1.3. Süre ve Olanaklar	3
BÖLÜM II	4
İLGİLİ LİTERATÜR	4
2.1. Etik.....	4
2.1.1. Etik Kavramı	4
2.1.2. Etik Davranışın Toplumsal Etkenleri.....	6
2.1.2.1. Kültür.....	6
2.1.2.2. Değerler	6
2.1.2.3. Normlar	7
2.1.3. Etik Kod	8
2.1.3.1. Meslek Etiği Kodları	9
2.1.3.2. Öğretmenlerin Mesleki Etik Kodları.....	9
2.1.3.2.1. Profesyonel Sorumluluk	10
2.1.3.2.2. Mesleki Etik Davranışlar	10
2.1.3.2.3. Mesleki Uygulama ve Performans.....	11
2.1.3.2.4. Meslektaşlara Karşı Etik Davranışlar	11
2.1.3.2.5. Öğrencilere Karşı Etik Davranışlar	11
2.1.3.2.6. Aile ve Topluma Karşı Etik Davranışlar	12

2.1.3.3. Okul Müdürlerinin Etik Kodları.....	12
2.1.4. Etik Hak ve Sorumluluklar	13
2.1.4.1. Öğrencilerin Hak ve Sorumlulukları	14
2.1.4.1.1. Öğrencilerin Hakları	14
2.1.4.1.2. Öğrencilerin Sorumlulukları.....	14
2.1.4.2. Velilerin Hak ve Sorumlulukları	15
2.1.4.2.1. Velilerin Hakları	15
2.1.4.2.2. Velilerin Sorumlulukları.....	17
2.1.4.2.2.1. Çocuğun Fiziksel Gereksinimlerine İlişkin Sorumluluklar.....	18
2.1.4.2.2.2. Çocuğun Duygusal Gereksinimlerine İlişkin Sorumluluklar	19
2.1.4.2.2.3. Çocuğun Eğitimsel Gereksinimlerine İlişkin Sorumluluklar	19
2.1.4.2.2.4. Çocuğun Eğlence Gereksinimine İlişkin Sorumluluklar.....	20
2.1.4.2.2.5. Yetiştirme ve Disiplinle İlgili Sorumluluklar.....	20
2.1.5. Okullarda Etik Eğitimi	21
2.2. Kültür.....	22
2.2.1. Kültür Kavramı	22
2.2.2. Örgüt Kültürü.....	24
2.2.3. Örgüt Kültürünün Temel Öğeleri.....	26
2.2.3.1. Gizli Sayıtlılar	26
2.2.3.2. Değerler.....	26
2.2.3.3. Normlar	26
2.2.3.4. Hikâyeler ve Masallar	27
2.2.3.5. Törenler	27
2.2.4. Örgüt Kültürü Sınıflandırmaları.....	27
2.2.4.1. Güçlü ve Zayıf Kültür	28
2.2.4.2. Baskın Kültür - Alt Kültür.....	29
2.2.4.3. Şebekeleşmiş, Çıkarıcı, Toplumcu ve Parçalı Kültür.....	29
2.2.5. Okul Kültürü	30
2.2.5.1. Okul Kültürünün Oluşturulması ve Korunması	31

2.2.5.2. Okul Kültürünün Denetimi.....	32
2.2.5.3. Okul Kültürünün Çevreye Tanıtılması	32
2.3. Etik Kültür	32
2.3.1. Etik Kültür Kavramı.....	33
2.3.2. Etik Kültürün Geliştirilmesi.....	34
2.3.3. Arzu Edilen Örgütsel Erdemler.....	35
2.3.3.1. Etik Standartların Açık ve Net Olması	35
2.3.3.2. Etik Rol Modeli	37
2.3.3.3. İnsanların Etik Kapasiteleri	39
2.3.3.4. Etik Davranmaya Adanmışlık	40
2.3.3.5. Etik Olmayan Davranışın Görünürlüğü	41
2.3.3.6. Etik Konuları Tartışmaya Açık Olabilme	43
2.3.3.7. Etik Davranışın Desteklenmesi	44
2.3.4. Etik Davranış İlkeleri	46
2.3.5. Etik Dışı Davranışların Yaptırımı	46
2.3.6. Etik Günü ve Etik Haftası	47
2.3.7. Etik Olmayan Davranışa Bakararak Etik Kültürü Açıklamak	47
2.3.8. Etik Kültür ve Etik İklim	48
BÖLÜM III	49
YÖNTEM.....	49
3.1. Araştırmanın Modeli.....	49
3.2. Evren ve Örneklem	49
3.4. Veri Toplama Araçları.....	49
3.5. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Kişisel Bilgileri	50
3.6. Verilerin Çözümlemesi.....	51
BÖLÜM IV	52
BULGULAR	52
4.2. Konya Merkez Ortaokullarının Yöneticilerinin Etik Kültürlerine İlişkin Bulgular ve Yorumları	52

4.2.1. Konya Merkez Ortaokul Yöneticilerinin Etik Kültürlerine İlişkin Görüşleri....	52
4.2.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Konya Merkez Ortaokullarının Yöneticilerinin Etik Kültürlerine İlişkin Görüşleri.....	59
4.2.3. Görev Değişkenine Göre Konya Merkez Ortaokullarının Yöneticilerinin Etik Kültürlerine İlişkin Görüşleri.....	60
4.2.4. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Konya Merkez Ortaokullarının Yöneticilerinin Etik Kültürlerine İlişkin Görüşleri	63
4.2.5. Kıdem Değişkenine Göre Konya Merkez Ortaokullarının Yöneticilerinin Etik Kültürlerine İlişkin Görüşleri.....	65
V. BÖLÜM.....	68
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	68
5.1. Sonuç ve Tartışma	68
5.2. Öneriler.....	71
5.3. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	71
KAYNAKLAR.....	73
EKLER.....	81
ÖZGEÇMİŞ.....	83

ÖNSÖZ

Okulların etik kültürlerinin inceleneceği bu çalışmada; etik ilkeler, etik kodlar, başlıca etik kuramları, etik hak ve sorumluluklar, okul kültürü ve etik kültür kavramlarının kuramsal temelleri ve örnekleri üzerinde durulmuş, “etik kültür” kavramı üzerine henüz yurt içi ve yurt dışı lisansüstü çalışma bulunmadığından, sınırlı sayıda farklı ülkelerin bilimsel dergilerinde yayınlanan makaleler ile Türkiye’de Başbakanlık Etik Kurulu’nun çalışmaları üzerinden bir yol haritası belirlenmeye çalışılmıştır. Yabancı literatür derinlemesine incelenerek, etik kültür kavramının, okullarda nasıl hayat bulduğu incelenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın temel konusu olan “etik kültür” gibi orijinal bir seminer konusu belirlememde ve bu konu ile ilgili yabancı literatür taramasında desteğini esirgemeyen danışmanım ve değerli hocam Prof. Dr. Vehbi ÇELİK’e, bulguların yorumlanmasında her zaman yanımda olan kıymetli hocam Doç. Dr. Etem YEŞİLYURT’a ve yabancı literatürle ilgili çeviri konusunda bana yardımcı olan kıymetli arkadaşım İngilizce Öğretmeni Turan BEK’e teşekkürü bir borç biliyorum.

Ayrıca desteklerini her an hissettiğim eşim Elif’e, kızlarım Semiyenur ve Selvi Naz’a, oğlum Mustafa Alper’e, annem Akife’ye ve kardeşim Mustafa Semih’e teşekkür ediyorum, babam Mustafa KÖSE’yi rahmetle anıyorum.

Alper KÖSE

ÖZET

Etik kültür kavramı ilk kez 1980'lerin başlarında Deal ve Kennedy tarafından dile getirilmiş ve daha sonra Treviño ve Kaptein ile geliştirilmiştir. Etik kültür ile ilgili kuramsal çalışmalar olsa da, Treviño ve arkadaşlarının (1995) çalışması tarafından EKÖ (Etik Kültür Ölçeği) sunulması ile ancak 1995 yılından sonra ölçülebilir bir kavram haline gelmiştir. Bu çalışmada, göreceli olarak yeni olan bu kavramın tanımı verildikten sonra okulların var olan etik kültürü üzerinde durulup, ardından etik kültürün öncüllerinden bahsedilerek, kavramın zihinlerde daha iyi yer bulmasına çalışılmıştır.

Bu çalışmada ayrıca etik davranışlar ile etik dışı davranışlar ve bunların etik kültüre olan etkileri ele alınmıştır. Literatürde etik davranış, etik dışı davranış, etik davranışa veya okul için olumlu sonuca yol açacak etik tutumlar üzerine geniş bir tanımlar kümesi ve farklı davranış biçimleri ve bunlar için farklı ölçümler mevcut olduğundan dolayı sınıflandırma, içerik ve anlam bakımından farklılıkların aydınlatılması amacıyla, bu çalışmada literatürde bahsedilen etik veya etik dışı davranış ve tutumlar hakkında genel bir bilgi verilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda genel tanımlar yapılarak, etik ve etik dışı davranışın öncülleri, literatürde etik veya etik dışı davranış üzerine oluşturulmuş kuram ve modeller ve araştırmacıların etik dışı davranışa yol açan nedenler hakkındaki araştırma ve çalışmaları bu çalışmaya dahil edilmiştir. Sonraki bölümlerde, yabancı literatürden tercüme edilen "Etik olmayan davranışa bakarak etik davranışı açıklamak" ve "Arzu edilen kurumsal erdemler" gibi yeni kavramlara değinilmiştir.

Bu araştırmanın amacı, Konya merkezindeki üç ilçede (Karatay, Meram, Selçuklu) bulunan ortaokulların etik kültürlerinin incelenmesidir. Bu doğrultuda yapılan çalışmalarda, Konya Merkezindeki 182 ortaokul yöneticisine yönelik "Etik Kültür Ölçeği" uygulanmıştır. Verilerin çözümlenmesi sürecinde, aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (SS) sonuçları bulunmuş, bu sonuçlara t-testi uygulanmış, homojen dağılım göstermeyen maddelere Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Ayrıca ikiden fazla değişkeni olan maddelere de varyans analizi uygulanmış ve homojen dağılım göstermeyen maddelere Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi uygulanarak anlamlı fark gösterip göstermedikleri incelenmiştir. Bu maddelerin hiçbirinde anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Elde edilen bulgulara göre araştırma kapsamına alınan okul yöneticileri, cinsiyet değişkenine göre etiği gerçekten önemsediklerini göstermekte, öğretmenler de, etik davranış ile ilgili kural ve yöntemleri kabul etmektedirler. Görev değişkenine göre ise bu okuldaki etik dışı davranışların

olağan olduğu ayrıca dürüst insanların ve etik davranışların ödüllendirildiği sonucu çıkmıştır. Öğrenim durumu değişkenine göre Homojenlik Testi ile Anova'nın sonuçlarına bakılmış ve sadece “ Bu okulda, etik davranışlara göre oluşturulan kural ve yöntemler, sadece okulun kurumsal imajını korumaya hizmet etmektedir” maddesinde farklılık görülmüş, bu farklılığın homojen mi yoksa heterojen mi olduğunu anlamak için Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi uygulanmış ve bu testte de anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Ayrıca kıdem değişkenine göre de sıra ortalamaları birbirine yakın olduğundan, anlamlı bir farklılık görülememiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik, Kültür, Etik Kültür

ABSTRACT

The Notion of Ethical Culture was first used by Deal and Kennedy in the early 1980's, and later developed by Treviño and Kaptein. While there are theoretical annotations about Ethical Culture, it became an evaluable Notion only after the presentation of ECS (Ethical Culture Scale) by Trevino ve arkadaşları (1995). In this study, the definition of this relatively new Notion will be made, and after an analysis of the existing ethical culture of the schools, information about the precursors will be given in order to have a sufficient perception.

In this study also the ethical behaviours, unethical behaviours and their effects on the culture will be analysed. As in the literature there are a great variety of explanations, attitude styles, and different kinds of evaluating methods for ethical behaviour, unethical behaviour or the attitudes that will bring positive results for the school, a detailed information about ethical behaviour, unethical behaviour and attitudes that are mentioned in the literature will be supplied. In this aspect, by means of general definitions, the precursors of ethical and unethical behaviour, theories and models which are based on ethical and unethical behaviours in the literature and the Works and studies of the researchers based on the attitudes resulting in unethical behaviours are included to this study. In the following parts new notions "Defining unethical behaviour by means of ethical behaviour" and "Desired institutional virtues" which are translated are mentioned.

The aim of this study is to analyse the ethical cultures of secondary schools in three districts of Konya, Karatay, Meram Selçuklu. An "Ethical Culture Scale" survey was filled out to 182 administrators of the schools. In the evaluation period of the surveys, the arithmetic average (\bar{X}), Standard deviation (SS) results were found. T-Test was applied to these results, and for those entries which do not have a homogenous quantile the Mann-Whitney U test was applied. Moreover to the entries having more than two variables Kruskal-Wallis and Mann-Whitney U Tests were applied in order to see whether they show any meaningful difference. In none of these entries a meaningful difference has been seen.

According to the verities, the administrators show the importance they give to ethics according to the gender factor, and the teachers accept the rules and techniques about ethical behaviour. According to the mission factor, it is seen that unethical behaviour is common in the school, moreover modest people and ethical behaviour is praised. According to the education factor, Anova's results were analysed with homogeneity test and a difference was seen only in the entry "In this school, the rules that were shaped according to the ethical behaviour only serves for the

protection of the prestige of the school". In order to understand whether this difference is homogenous or heterogoneius, Kruskal-Wallis and Mann-Whitney tests were appiled, and no meaningful difference was seen in results. And according to the seniority factor, no meaningful difference was seen as the seniorities were nearly the same.

Keywords: Ethics, Culture, Ethical Culture

TABLOLAR LİSTESİ

No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 1:	Güçlü ve Zayıf Kültür Özelliklerinin Karşılaştırılması	28
Tablo 2:	Katılım Düzeyi Değer Aralıkları	50
Tablo 3:	Konya Merkez Ortaokullarının Etik Kültürlerine İlişkin Görüşlerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları	53
Tablo 4:	Cinsiyet Değişkenine Göre Görüşlerin t-Testi Sonuçları	59
Tablo 5:	Cinsiyet Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları	60
Tablo 6:	Görev Değişkenine Göre Görüşlerin t-Testi Sonuçları.....	61
Tablo 7:	Görev Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları	62
Tablo 8:	Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Görüşlerin Varyans Sonuçları	63
Tablo 9:	Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeye İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	64
Tablo 10:	Kıdem Değişkenine Göre Görüşlerin Varyans Sonuçları (N=182)	65
Tablo 11:	Kıdem Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeye İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	66

ŞEKİLLER LİSTESİ

No	Şekil Adı	Sayfa No
1	Kültürün Yapısı	25
2	Organizasyonel İçerik	46

BÖLÜM I

OKULLARDA ETİK KÜLTÜR

GİRİŞ

Etik kavramının geçmişi insanlığın tarihi kadar eskidir ve söz konusu kavramın okullardaki öneminin artması ise, yaşanan skandallar ve bu skandalların toplum üzerinde yarattığı etkiden kaynaklanmaktadır. Bu skandalların ortaya çıkması ve toplum üzerindeki etkisi üzerine akademisyenler, sosyolojik kuramlar çerçevesinde etik modeller oluşturarak etik liderlik, etik iklim, etik davranış gibi kavramlar tanımlamış ve bu kavramlar arasında ilişkiler ve modeller kurmaya çalışmışlardır.

Etik kültür kavramı ilk kez 1980'lerin başlarında "*Deal ve Kennedy*" tarafından dile getirilmiş ve sonra Treviño ve Kaptein ile geliştirilmiştir. Etik kültür ile ilgili kuramsal çalışmalar olsa da, Treviño ve arkadaşlarının (1995) çalışması tarafından EKÖ (Etik Kültür Ölçeği) sunulması ile ancak 1995 yılından sonra ölçülebilir bir kavram haline gelmiştir. Bu çalışmada, göreceli olarak yeni olan bu kavramın tanımı verildikten sonra okulların var olan etik kültürü üzerinde durulup, ardından etik kültürün öncüllerinden bahsedilerek, kavramın zihinlerde daha iyi yer bulmasına çalışılmıştır.

"Yolsuzluk, kötü yönetim, yozlaşma, vakitten çalma gibi etik dışı davranışlar hemen her ülkede kamu kurumları ve özel işletmelerin temel sorunlarının başında yer almaktadır. Bu sorunlar bir ülkede toplum, birey, devlet ilişkilerini ve kamu mali sistemini olumsuz olarak etkilemektedir" (Durman, 2005, s.1). "Kamu kurumlarında ve özel işletmelerdeki bireylerin etik dışı davranışlarının engellenmesi için kurum içindeki davranışlarının bağlı olduğu resmi ve gayri resmi ilkeler ile düzenlemeler bulunmaktadır. Resmi ilkeler düzenlilik, süreklilik, denetim ve hesap verebilmeyi sağlamaktadır. Gayri resmi ilkeler ise, bir kurumsal kültür geliştirilmesi, gelenekler oluşturulması ve uyumlu ilişkiler geliştirilmesi yoluyla kurumların işleyişine katkıda bulunabilmektedir" (Tüsiad, 2005, s. 98).

Bu çalışmada ayrıca etik davranışlar, etik dışı davranışlar ve bunların etik kültüre olan etkileri ele alınmıştır. Literatürde etik davranış, etik davranışa veya okul için olumlu sonuca yol açacak etik tutumlar üzerine geniş bir tanımlar kümesi, farklı biçimleri ve bunlar için farklı ölçümler mevcut olduğundan dolayı sınırlama, içerik ve anlam

bakımından farklılıkların aydınlatılması amacıyla, bu çalışmada literatürde bahsedilen etik ve etik dışı davranış ile tutumlar hakkında genel bir bilgi verilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda genel tanımlar yapılarak, etik ve etik dışı davranışın öncülleri, literatürde etik ve etik dışı davranış üzerine oluşturulmuş kuram ve modeller ile araştırmacıların etik dışı davranışa yol açan nedenler hakkındaki araştırma ve çalışmaları da bu çalışmaya dahil edilmiştir.

Birçok üniversitede kültür, kurum kültürü, okul kültürü, etik, meslek etikleri, etik kodları vb. alanda sayısız makaleler yayınlanmış, yüksek lisans ve doktora düzeyinde tezler çalışılmış, kitaplar yayınlamış ve konular derinlemesine irdelenmiştir. Ancak etik kültür kavramı, sadece Türkiye’de değil yurt dışında da yeterince çalışılmamış bir alandır. Bu konuda yerli ve yabancı sadece birkaç makale vardır. Tez çalışması, çalışma konusu açısından özgün bir nitelik taşımaktadır.

Amaç

Bu çalışmanın amacı, Konya merkez ortaokullarının etik kültürlerinin incelenmesidir. Araştırma 2013/2014 öğretim yılında Konya merkez ortaokullarında görev yapan idareciler üzerinde yürütülmüş ve okulların etik kültür düzeylerinin hangi düzeyde olduğu incelenmiştir.

Alt Amaçlar

- 1- Okul yöneticilerine göre okullardaki etik kültür düzeyi nedir?
- 2- Etik kültür konusunda; cinsiyet, görev konumu, kıdem ve eğitim düzeyine göre katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.1. Sınırlılıklar

Araştırmanın sonuçları, araştırmaya katılan ortaokul yöneticilerinin soruları içtenlikle cevaplamaları ile sınırlıdır.

1.2. Tanımlar

Etik: Etik kelimesi, Yunanca “*karakter*” manasına gelen “*ethos*” kelimesinden türemiştir. Ethos kelimesinden türetilen “*ethics*” sözüğü ise, ideal ve soyut olanı göstererek, ahlâki kurallar ile değerlerin incelenmesi sonucu ortaya çıkmıştır. Buna göre

etik, ahlâk kurallarından daha felsefi ve özeldir (Fromm, 1995, XXVI). “Etiğin ilgi alanı, insanın bütün davranış ve eylemlerinin temelini araştırılmasıdır” (Mengüşoğlu, 1965, 15).

Kültür: Kültür, işletmeleri kuşatan toplumsal çevre şartlarının en önemli öğelerinden birisi olduğundan dolayı örgütlerin gelişimlerini ve yaşama bağlılıklarını önemli ölçüde etkilemektedir. Genel olarak kültür, herhangi bir sosyal kuruluşun dış çevresi ile uyum ve kendi içinde bütünleşme sürecinde meydana gelen sorunlara hakim olma ve ihtiyaçlarını karşılama gayreti esnasında gelişen ve keşfedilen; geçerliliği ve devamlılığı belli zaman dilimlerinde kanıtlanan; gruba yeni giren kişilerde algılama, düşünme ve hissetme şekli olarak aktarılan simgesel ifadelerin tümü olarak ifade edilmektedir (Köselecioğlu, 2012, 16).

Okul Kültürü: “Okul, eğitim hizmeti veren bir örgüttür. Ürünü insan olan eğitim örgütlerinde, örgütsel davranışın çözümlenmesi, diğer örgütlere göre büyük önem taşımaktadır. İnsanın iyi yetişmesi, güçlü bir okul kültüründe eğitim görmesine bağlıdır” (Çelik, 2009, 4). “Doğrudan insana yönelik hizmet üreten okullarda gerçekleştirilen faaliyetler, örgüt üyeleri arasında yoğun bir etkileşime dayanır ve okul kültürü bu etkileşim içinde oluşur” (Erdem ve İşbaşı, 2001, 34). ““*Bir okuldaki yazılı olmayan kurallar bütünü*” şeklinde tanımlan okul kültürü; okuldaki yönetici, öğretmen ve öğrencilerle birlikte paylaştığı temel değerler, beklentiler, tutumlar ve geleneklerden oluşmaktadır” (Çelik, 2009, 32)

Etik Kültür: “Etik, insan tutum ve davranışlarının, iyi ya da kötü olması veya doğru ya da yanlış olması yönünden değerlendirilmesidir. Etik kültür ise bir kurumda çalışan kişilerin davranışlarını yönlendiren etik normlar, kalıplar, inançlar, tutumlar ve davranışların oluşturduğu bir bütündür” (Aydın, 2010a, 5).

1.3. Süre ve Olanaklar

Araştırmaya Haziran 2013 tarihinde başlanmış ve Ağustos 2014 tarihinde bitirilmiştir. Ekim 2013 tarihine kadar ölçekler hazırlanmış ve Aralık sonuna kadar da veriler toplanmıştır.

Araştırma, araştırmacının kişisel olanakları ile yapılmıştır.

BÖLÜM II

İLGİLİ LİTERATÜR

2.1. Etik

“Etik, ahlâki davranış, eylem ve yargıları ilgilendiren bir konu olarak felsefe ve bilimin önemli bir parçası ve sistematik bir çalışma alanı olmuştur” (Nuttall, 1997, s.15). Etik kavramının ne olduğu aşağıda izah edilmiştir.

2.1.1. Etik Kavramı

“Türkçedeki ahlâk kavramının karşılığı latince moral sözcüğüdür. Bu şekliyle ahlâk görelidir ve toplumdan topluma değiştiği kadar aynı toplumdaki farklı grupların ahlâk kuralları arasında dahi farklılıklar vardır” (Mengüşoğlu, 1965, s. 14).

“Ahlâk doğru ve yanlış, iyi ve kötü, erdem ve kusur ile davranışları ve sonuçlarını değerlendirir. Etik yani ahlâk felsefesi ise ahlâki konu edinen felsefe dalıdır. Kullanılan ahlâk terimleri ile yargıların konumunu ele alan etik, ahlâki tutumların ardındaki gerçekleri ele alır” (Nuttall, 1997, s.15).

“Ahlâk (morality), huy, yaratılış mânâsına gelen “hulk” kelimesinin çoğulu olup, insanlar arasında uyulması gereken ve maddi olmayan kuralları içerir. Ahlâkın etkisi, insanın vicdanıdır. İnsan, duygusunu ve davranışını içinden gelen “vicdanının sesine” kulak vererek değerlendirir. Böylece birey, kendisi ile başkaları arasındaki ilişkilerde denge, düzen, denetim ve uyum sağlar” (Köknel, 1996, s.81).

“Etik tartışmaları, insanın eylemlerini, ahlâki bakımdan değerli ya da değersiz kılanın ne olduğunu konu edinir. Eylemi ahlâki anlamda değerli yapan, iyiyi ortaya koymasındır” (Akarsu, 1965, s.2). “Russell’a göre, ilk bakışta istek duyulan şey “iyi”dir, tiksiniilen şey ise “kötü”dür. Ancak insanların istekleri birbirleri ile çelişirler” (Russell, 1993, s.158). “İşte etik, bu çelişen isteklerin çatışmalarını çözümleyecek ilkelerin belirlenmesi üzerinde odaklanmaktadır” (Aydın, 2012a, s.5).

“Felsefeci C. Solomon’a göre etik ile ilgili iki temel konu vardır:

1. İyi insan olmanın gerektirdiği özellikler.
2. Bireyin davranışlarını belirleyen ve sınırlayan kuralların neler olması gerektiği.

Etik, doğru ile yanlış, ödev ile toplumsal sorumluluk kavramlarını sorgular. Birçok felsefecinin ahlâk ve etik kavramlarını birbirinin yerine kullanmasına karşın Solomon, ahlâkın insanın değerleri ve davranışlarını içerdiğini; etiğin ise, bu alandaki akademik çalışmalarla ilişkili olduğunu belirtmektedir” (Shaw, 1991, s.5).

“Etik, doğru ve yanlış ölçütleridir. Aslında, ahlâk ve etik birbirinden farklı kavramlardır. Ancak pek çok yazar bu iki kavramı aynı anlamda kullanmış ve genellikle ahlâk kavramını kullanmayı yeğlemişlerdir” (Aydın, 2012a, s.6).

“Bu iki kavramın özdeş olmamasının sebebi, etiğin ahlâk felsefesi olması, ahlâkın ise etiğin araştırma konusu olmasıdır. Etik kuramlar ahlâkın özü ve toplum yaşamının yanı sıra, insanların bir arada yaşayabilmelerinin gerekleri, toplumsal yaşamın normları ve değerleri, bireysel yaşamın amacı üstüne görüşleri dile getirirler” (Çalışlar, 1983, s. 135).

“Ahlâk, kültürel değerlerle ilgili doğru ve yanlışlar ile bunlara nasıl uyulması gerektiğini belirler. Ahlâk, nasıl davranılması gerektiğine ilişkin yazılı olmayan standartlar içerir. Etik ise, daha soyut kavramlara dayalıdır ve bu soyut kavramları tanımlamaya çalışır. Etik kuralların açık ve yazılı kuralları içermesi beklenir. Sanat etiği, siyaset etiği, tıp etiği, hukuk etiği, eğitim etiği, çevre etiği, biyoetik, medya etiği vb. gibi alanlar için ortak ilkeler varsa da daha çok kendilerine has ilkeleri içerirler. Bu ilkeler, uyması beklenen bireylerin özelliklerine göre değil evrensel kabul gören kavramlara dayalı olarak geliştirilirler. Ancak birçok etik sorunu aynı zamanda ahlâki sorunları da içerir” (Lamberton ve Minör, 1995, s.326).

Ahlâkla etik arasında birtakım farklılıklar da vardır. Ahlâk, etiğin günlük yaşama yansıyan kuralları ve toplumda varolan davranışlara yön veren bir değerler sistemidir. “Ahlâk bireylerin günlük yaşamında nasıl yaşaması gerektiğini düşünürken, etik daha soyut bir bakış açısını gerektirir” (İnal, 1996, s.43).

“Russell’a göre etik, bir topluluğun ortak isteklerini bireylere benimsetme girişimidir. Ayrıca etik, bireylerin isteklerinden bazılarını yalnızca kişisel değil, evrensel bir önem verilmesini de gerektirmektedir” (Russell, 1993, s.159).

“Ahlâk kavramı incelendiğinde, değer yargılarının çeşitli guruplarda değişik nitelikler taşıdığı hatta aynı grup içinde bile bu değer yargılarının değişkenlik gösterdiği söylenebilir. Eskiden yasaklanmış davranışlar, değişen şartlara bağlı olarak zaman içinde teşvik edilen davranışlara dönüşebilmektedir. Aynı eylemin, farklı ahlâk sahipleri açısından değişik şekillerde yorumlandığı da bilinmektedir” (Kuçuradi, 1988, s.22). “Solomon ve Hanson,

etiği şöyle tanımlamışlardır: Etik, istenilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır” (Hitt, 1990, s.98).

2.1.2. Etik Davranışın Toplumsal Etkenleri

“Bireylerin davranışlarının etik standartlara uygunluğu büyük ölçüde içinde yaşadıkları toplumun kültürü; sahip oldukları değerler sistemi, inançlar ve normlar tarafından belirlenmektedir” (Aydın, 2012a, s.12). Aşağıda bu kavramlar açıklanmıştır:

2.1.2.1. Kültür

“En genel anlamda kültür, insanın yarattıklarının tümüdür” (Kongar, 1982, s. 16). “Bir başka tanımda ise kültür, bir toplumun tüm yaşam biçimidir. Toplumun duygu, düşünce ve hareketlerinden oluşan kalıplar, kültürü oluşturur” (Tezcan, 1993, s.13).

“Kültür, maddi ve manevi olmak üzere iki bölümde ele alınmaktadır, insanın yarattığı bütün araç ve gereçler maddi kültüre; yine insanın yarattığı bütün anlamlar, değerler, kurallar manevi kültüre örnektir. Üçüncü grup ise, sanat, edebiyat ve düşün yapıtlarından oluşur” (Kongar, 1982, s.16). “Aslında bu ayırım yapay olarak oluşturulmuştur ve maddi kültürü niteleyen “teknoloji”, manevi kültürü niteleyen “ideoloji” ve üçüncü grupta yer alan sanat, edebiyat ve düşün yapıtları bir bütündür ve her biri diğerinin oluşumunda etkilidir” (Aydın, 2012a, s.12).

“Örgütler de üyelerinin paylaştıkları bir örgütsel kültüre sahiptir. Kültür, bir işgörenin bilmesi lazım olan sembolleri, davranışları, inançları, değerleri ve varsayımları nitelemektedir” (Özen, 1996, s. 10). “Türk kamu sektöründe hâkim olan bürokratik kültür, tüm işgörenlerin belli davranış kalıplarına ve varsayımlara uygun davranmasını gerekli kılmaktadır. Örnek verecek olursak, yöneticinin odasından geri geri çıkılması, protokole aşırı özen gösterilmesi, üstlerin görüldüğü anda ayağa kalkılıp ceket düğmelerinin iliklenmesi ve benzeri davranışlar bürokratik kültürün tipik davranışlarıdır” (Aydın, 2012a, s.12).

2.1.2.2. Değerler

“Değerler bireyin yaşamındaki farklı etmenlere yüklediği önemdir. Değer, birey için önemli olan her türlü düşünce yapısı, obje veya etkinlik olarak da tanımlanabilir” (Lamberton ve Minör, 1995, s.71).

Bir olayın veya varlığın insan için önemini belirleyen inanca değer denir. Genellikle bireylerin geliştirdiği tek değerden değil, değerlerden söz edilir. Bunun nedeni, insanın her nesneye ya da olaya bir değer biçmesidir. Değerler birbirleri ile sürekli etkileşim içinde bulunurlar. Bu değer örüntüsüne değer sistemi denir. “Değer sisteminin girdisi yaşantılar, çıktısı ise davranışların değerini yargılamak ve onları yönlendirmektir. Değer sisteminin ürünü ise değer yargılarıdır” (Başaran, 1991, s. 242-243).

“Fichter, sosyolojik anlamda değerleri, grubun veya toplumun, kişilerin, davranış örneklerinin, amaçların ve diğer sosyo-kültürel etmenlerin ölçülmesine yarayan ölçütler olarak tanımlamıştır. Lundenberg ve arkadaşları ise değerleri, açıklanmış beğenilerden çıkarılan kavramlar olarak tanımlamışlardır” (Tezcan, 1993, s.94).

Değerler sadece bireysel olarak değil, örgütsel olarak da gelişir. “Örgüt kültürü, bir örgütte paylaşılan değerler sistemidir. Değerler insan davranışının anlaşılmasında çok önemli bir yer tutar ve çatışmaların kökeninde değerlerdeki farklılıklar yatar” (Lamberton ve Minör, 1995, s.71).

2.1.2.3. Normlar

“Toplumsal normlar, grup içindeki bireylerin ilişkilerini düzenler. Normlar, değerlerin yansımasıdır. Ayrıca grubun tüm üyelerince paylaşıldıkları için kolektiftirler. Bazı normlar diğerlerinden daha fazla ciddiye alınır, çünkü bunlara karşı gelindiğinde uygulanacak yaptırımlar daha ağırdır. Normların genel özellikleri şunlardır” (Mc Kenna, 1994, s.300):

- “Gruptaki üyelerin çoğunluğu tarafından kabul edilir.
- Gruptaki yaşamın önemli bir bölümünü kapsar.
- Grup üyelerinin duygu ve düşüncelerinden daha fazla ortak davranışları üzerinde odaklaşır.
- Grup üyeleri, normları farklı düzeylerde benimser.
- Grup üyelerinin hoşgörü derecesi, normlardan sapan bireylere karşı farklıdır.
- Grup sürecinin işleyişini normlar kolaylaştırır.
- Normlar yavaş yavaş gelişir ve değişir.
- Gruptaki bireylerin statüleri, normlara uyum derecesini etkiler.

- Normlara uyup uymamaya bağlı olarak kabul görmüş ödül ve ceza sistemi vardır” (Mc Kenna, 1994, s.300).

“Grup içinde gelişen toplumsal normların bazı amaçları vardır. Normların temel amaçları şunlardır” (Mc Kenna, 1994, s.300):

- “Normlar, grubun temel değerlerini yansıttığı için, üyelerin diğer bireylerden ayrılıklarını yansıtır.
- Normlar, grup üyelerinden beklenen davranışları basitleştirerek, kestirilebilir hale getirir. Böylece, üyelerin davranışları önceden sezilebilir ve bu da grubun işleyişini kolaylaştırır.
- Normlar, bireylerin sıkıntılı durumlara düşmelerini engeller.
- Normlar, grubun yaşamasına yardım eder. Normlar aracılığı, ile, üyelerin sapkın davranışları reddedilerek, grubun varlığının sürdürülmesine çalışılır” (Aydın, 2012a, s.17).

2.1.3. Etik Kod

Herhangi bir yerde “iyi” olarak kabul gören etik değerler, kendilerini alışkanlıklar şeklinde gösterirler. Bir meslek alanında, bu etik öğeler bir araya getirilerek “etik kod” adını alırlar. “Meslek kodunda yer alan öğelere, bütün meslek üyelerinin uymaları gerekmektedir” (Aydın, 2012b, s.98). Kurallara uymaması durumunda, o meslek birliği, kurallara uymayan kişiyi zorlar, ceza verir. Buna ilaveten, değişik alan ve konulardaki etik kodlar bir yaptırım kaynağı değildir. Bu kodlar bir işin nasıl yapılması, nelere uyulması, ne biçimde yapılması gerektiği gibi sorulara yanıt veren kuralları benimser.

“Etik kodlar, çalışanlara rehberlik eden, etik ve ahlâki standartları içeren yazılı ve resmi belgelerdir. Başka bir tanımda ise, işletmelerin etik kodları “örgütsel ilkelerini, etik, uygulama ilkeleri, çalışanlar, pay sahipleri, müşteriler ve işletmenin dış çevresinde bulunan diğer paydaşlara karşı sorumluluklarını içeren ifadeler” olarak tanımlamıştır” (Aydınlık ve Dönmez, 2007, s. 151).

“Etik kodu genellikle bir meslek örgütü tarafından oluşturulan ve meslek mensuplarına etik ilkeler konusunda kılavuzluk yapmak, hizmetten yararlananları korumak ve mesleğin itibarını yüceltmek amaçlarını taşıyan yazılı belgelerdir” (Demirci, 2005, s. 287).

2.1.3.1. Meslek Etiği Kodları

“Meslek etiği ilkeleri ile aynı işlevi gören mesleki etik kodlar da söz konusudur. Etik kod, çalışanların hangi davranışlarının kabul edilebilir bulunduğuyla ilişkin olarak yol gösteren, meslek ya da örgüt tarafından beklenen resmi ifadelerdir” (Ferrel ve Fraedrich, 1994, 170).

“Meslek etiği kodlarının genel olarak üç temel işlevi yerine getirmesi beklenir:

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

Bowie ve Duska (1990), meslek etiği ilkelerinin bir mesleğin veya örgütün üyelerinin uymaları gereken etik ilke ve kodlar olduğunu belirtmişlerdir. “Etik Kod”, mesleki grup içerisinde kalabilmek için, kişilerin uymak zorunda oldukları davranışlar bütünüdür. “Etik kodlar genellikle yazılı ve resmi bir nitelik taşırlar. Ancak etik kodlar bazen yazılı olmayabilir. Etik kodlarda, çalışma sürecinde ne tür standartların benimseneceği açıkça belirtilmiştir. Etik kodların temel işlevi, kapsamına giren grup üzerinde belli bir disiplin sağlamaktır. Etik kodlar genellikle kısa ilkeler kümesinden oluşur. Örneğin, “her üye en yüksek dürüstlük ve onur içerisinde davranacaktır” gibi ilkesel davranış ifadeleri etik kodlar içinde yer alırlar” (Prichard, 1998, 527)

“Etik kodlar, bireylerin etik açıdan doğru davranmalarına yardımcı olmak veya onları bu biçimde davranmaya motive etmek için kullanılabilir. Böylece bir mesleğin içinde etkinlik gösteren birey davranışlarının, doğru biçimde yönlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bununla birlikte etik kodlar, bireylerin mutlaka etik davranışlar göstermelerini garanti etmez” (De Sensi ve Rosenberg, 1996,125-126).

2.1.3.2. Öğretmenlerin Mesleki Etik Kodları

“Öğretmenlik mesleğinin temel etik kodları ABD’de çeşitli öğretmen dernekleri ve sendikalar tarafından ele alınmış ve yazılı olarak belirlenmiştir. Bunlar incelendiğinde özünde her birinin aynı temel etik değerlere dayalı olarak geliştirildiği görülür. Aşağıda “Minnesota Öğretmen Hakları Konseyi” tarafından 1996 yılında oluşturulan ve 1997

yılında Michael D.Huberty tarafından yeniden gözden geçirilen Minnesota Öğretmenlik mesleği etik kodları verilmiştir (Minnesota Eyalet Kodu:214.10):

- Öğretmen, eğitim hizmetlerini yerine getirirken, öğrenciler arasında ayırım yapmayacaktır.
- Bütün öğrencilerini, sağlık ve güvenliklerine gelebilecek zararlardan korumak için gereken çabayı gösterecektir.
- Eyalet yasalarına göre öğretmen, mesleki açıdan gerekmedikçe başkalarına ait gizli bilgileri açıklayamaz.
- Öğretmen, öğrenmeyi gerçekleştirecek bir atmosferin sağlanması için, makul bir otorite kullanarak disiplini sağlayacaktır (yani hafifçe şiddet kullanabilir).
- Öğretmen, ikili mesleki ilişkilerini kullanarak özel çıkarlar sağlayamaz (veli, öğrenci vb.).
- Öğretmen kasıtlı olarak çeşitli konuları çarpıtmayacak ve baskı altına almaya çalışmayacaktır.
- Öğretmen, kendisinin ya da diğer öğretmenlerin nitelikleri ile ilgili gerçekleri bilerek tahrip edemez ve yanlış yorumlanmasına neden olacak eylemlerde bulunamaz.
- Öğrencileri ya da iş arkadaşları hakkında kasıtlı olarak yanlış ve kötü niyetli açıklamalarda bulunamaz.
- Öğretmen, yalnızca gerekli koşulları taşıdığı ve onaylanmış lisanslarına sahip olduğu iş pozisyonlarına başvuruda bulunacaktır” (Aydın, 2012b, s.70).

2.1.3.2.1. Profesyonel Sorumluluk

Öğretmenler, her öğrencinin potansiyelini geliştirecek şartları oluşturmak için çabalayacaktır. Öğretmenler, öğrencilerine, meslektaşlarına, ailelere ve topluma karşı tutum ve davranışlarında etik ilkelere bağlı kalacaklardır.

2.1.3.2.2. Mesleki Etik Davranışlar

Öğretmenler dürüst olarak, kişisel niteliklerini sergileyerek, yasalara uyarak mesleğin saygınlığını korumaya çalışacaklardır. Okulda veya okul dışında resmi politikalarını kasten

yanlış yorumlayamazlar ve resmi işlerle özel hayatlarını karıştıramazlar. Öğretmenler, bütün mali konularda doğruluk ve dürüstlükten ayrılmayacaklardır. Kurumsal ve mesleki özelliklerini çıkar sağlamak amacı ile kullanamazlar. Mesleki kararlarını bozacak ya da etkileyecek bahşış, hediye veya ayrıcalıkları kabul edemezler. Öğretmenler, kendilerine ayrıcalık ya da avantaj sağlayacak hizmeti hiç kimseye sunamazlar. Resmi kayıtlarda değişiklik yapamazlar ya da başkalarını bu tür davranışlara yöneltmezler.

2.1.3.2.3. Mesleki Uygulama ve Performans

Öğretmenler, atandıktan sonra, öğretmenlik mesleğinin sorumluluğunu da üstlenerek, kendilerini sürekli geliştirmeye çalışacaklardır. Bir göreve başvuracak, kabul edilecek ve atanacaklar ayrıca yasal sözleşmelere ve atamalarındaki maddelere bağlı kalacaklardır. Atandıkları görevi yerine getirebilmelidirler. Mesleki açıdan sürekli kendilerini geliştireceklerdir. Eğitimciler yürürlükte olan yasalara ve yerel okulların yazılı politikalarına uygun davranacaklardır.

2.1.3.2.4. Meslektaşlara Karşı Etik Davranışlar

Öğretmenler, bütün öğretmen arkadaşlarına etik açıdan örnek olacak, hepsine eşit ve adil davranacaklardır. Diğer öğretmenlerle öğrenci ve velilere ait özel bilgileri açıklamayacaklardır. Okul hakkında kasıtlı olarak çarpıtılmış açıklamalar yapamazlar. Öğretmenler, okul müdürünün vereceği görevleri yapmak zorundadırlar. Diğer öğretmenler arasında ırk, cinsiyet, engellilik durumu ya da medeni durumuna göre ayrımcılık ve taciz yapamazlar. Diğer öğretmenlerin mesleki hak ve ayrıcalıklarını kullanmalarını engelleyemezler. Diğer öğretmenlerin mesleki kararlarını etkilemek için özel davranışlarda bulunamaz ve zorlayamazlar.

2.1.3.2.5. Öğrencilere Karşı Etik Davranışlar

Öğretmenler, her öğrencinin etkili bir yurttaş olması için gerekli potansiyeli ölçebilmelidirler. Her öğrenci ile ayrı ayrı ilgilenecekler ve disiplin sorunlarına yasa ve yönetmeliklere uygun çözümler arayacaklardır. Öğretmenler, kasten öğrencilerin aleyhine davranışlarda bulunamaz ve zorunlu olmadıkça öğrencilere ilgili gizli bilgileri açıklayamazlar. Öğretmenler gerçekleri çarpıtmadan sunmaya çaba gösterecekler ve öğrencinin bazı burs ve diğer avantajlardan yararlanmalarını ırk, cinsiyet, engellilik

durumu ya da medeni durumu yüzünden engelleyemezler. Öğretmenler nedensiz yere öğrencinin bağımsız hareketlerini kısıtlayamaz ve farklı bakış açılarını reddedemezler.

2.1.3.2.6. Aile ve Topluma Karşı Etik Davranışlar

Öğretmenler, toplumdaki vatandaşlık vazifelerini yerine getirirken, aileler ise okul-aile birlikleri vasıtasıyla okulları geliştirmeye çalışan müdür vb. kişilerle işbirliği yaparlar. Ailelerle işbirliği yaparak, öğrencilerine daha faydalı olmaya çalışırlar. Öğrencilerin, okul dışındaki ev yaşamını da inceleyip anlamaya çalışırlar (Aydın, 2012b, s.70-73).

2.1.3.3. Okul Müdürlerinin Etik Kodları

“1966’da Amerikan Okul Yöneticileri Derneği Etik Komitesi okul müdürleri için bazı etik ölçütler geliştirmiş ve bu ilkelere uyulması konusunda gerekli önlemlerin alınmasını sağlamıştır. Belirlenen etik ilkelere bazıları şunlardır:

1- Okul müdürlerinin saygınlığının korunması, 2- Tüm paydaşların eğitim hakkını kullanması için katkı sağlanması, 3- Tüm sözleşmelerde kurallara uyulması, 4- Okul yönetiminin belirlediği tüm kurallara uyulması, 5- Veliler ve halk nezdinde güven sağlanması 6- Görevle ilgili sorumlulukları yaparken önerilen rüşvet ya da başka isim altındaki kazançların reddedilmesi 7- Kamuoyuna bilgi verirken doğruluktan ayrılmama” (Kaiser, 1985,39).

Okul yönetimindeki etik olmayan hareket ve davranışlar değişik şekillerde ortaya çıkabilir. Bunlardan ırk, din, adil olmayan davranışlar, anlaşmalara bağlı kalmamak, taciz vb. gibi ihlaller hemen fark edilir. Fakat etik davranışın açıktan yapılmayan gizli ihlalleri çeşitli kayırma hareketleri şeklinde kendini gösterebilir. Yakınlarını işe alma, okulun işini yapan müteahhitlerden hediye kabul etme ya da başkaca çıkarlar sağlama, özel alaka bekleyen velilerin bayramlarda ya da özel günlerde vermek istedikleri hediyelerin kabul edilmesi de etik olmayan davranışlara örnek olarak gösterilebilir (Drake ve Roe, 1994,39).

Okuldaki görevini yapmayı saksaklayan bir okul yöneticisi, okulun parasal kaynaklarını kendi çıkarları için kullanan birisi kadar etik dışı davranmış olur. Okulların niteliğinin artırılması ve liderliğin başarılı bir şekilde uygulanması için yüksek düzeyde etik değerlerin geliştirilmesi çok önemlidir (Kimbrough ve Burkett, 1990,6).

Okul müdürünün, kurnazlıklarla, bazı öğretmenleri diğerlerine karşı kullanması veya bazı olayların sorumluluğunu bir kısım öğretmenlerin üzerine atması etik olmayan davranışlardandır. Gücünü göstermek için diğer öğretmenleri ya da personeli harcamak, kendisinden daha alt pozisyonlarda görev yapan yöneticileri küçük düşürmek veya kendisinden üst pozisyonlarda görev yapan yöneticilere yaranmak ve övgü almak için aşırı yarışmacılık da etik olmayan davranış ilkelerindedir (Drake ve Roe,1994,39).

ABD’de 1973’te Okul İşletme Görevlileri Derneği, Amerikan Personel Yöneticileri Derneği ve Ulusal Kadın Eğitim Yöneticileri Konseyi, yöneticiler için aşağıdaki etik ilkeleri kabul etmişlerdir (Kaiser, 1985, 39). Eğitim yöneticileri:

1- Alınan tüm kararlar ve yapılan tüm eylemlerde, öğrencinin iyiliğini temel alırlar. 2- Görevlerini doğruluk ve dürüstlikle yaparlar. 3- Tüm personelin insani haklarını korurlar. 4- Yasalara uyar ve devleti bölücü, yıkıcı vb. hiçbir unsuru dolaylı yoldan da olsa desteklemezler. 5- Mevzuatta eğitim amacı ile çelişen maddelerin düzeltilmesi için öneriler hazırlar ve ilgili yerlere gönderirler. 6- Maddi ya da manevi her türlü kazancı sağlamak için makamlarını kullanmaktan kaçınırlar. 7- Mesleki etkililiklerini artırmak ve kişisel gelişim için sürekli araştırma yaparlar. 8- Yapılan bütün anlaşmalara, bu anlaşmalar sona erinceye kadar sadakatle bağlı kalırlar.

2.1.4. Etik Hak ve Sorumluluklar

Toplumsal yaşamda kişilerin hak ve sorumlulukları gün geçtikçe daha fazla dile gelmeye başlamıştır. Demokratik rejimler, bireylerin hak, özgürlük ve sorumluluklarını sürekli olarak vurgulayarak, bu hak, özgürlük ve sorumlulukların gerektiği şekilde işlev kazanması için gerekenleri yapmayı bir görev olarak üslenmişlerdir (Aydın, 2012b, s.140).

Hak ve özgürlük kavramları iç içe geçmiş kavramlardır. Özgürlük de aslında bir hak olarak değerlendirilmektedir. Herhangi bir kısıtlamaya ve zorlamaya bağlı olmadan serbest olan anlamındadır. Bu anlamda özgürlüğün bir hak olduğu konusunda, hukukçular görüş birliği içindedirler (Mumcu, 1992, 13). Hak, hukuk düzenince tanınmış, sınırı, konusu, kullanılma şekil ve koşulları gösterilmiş, yararlanılması toplumca sağlanmış özgürlüktür (Akt., Mumcu, 1992, 15). Daha yalınlaştırılmış bir ifade ile hak, hukuk düzeninin kişilere tanıdığı yetkidir.

2.1.4.1. Öğrencilerin Hak ve Sorumlulukları

Öğrenci hak ve sorumlulukları, çağdaş eğitim sistemlerinin en önemli özelliklerinden birisi olan, etik değerlere uygun bir eğitim hizmeti sunulması, ilkesinin en temel ve değişmez parçalarından birisidir. Bu konuya öğrenci hakları ve öğrenci sorumlulukları alt başlıkları altında değinmeye çalışacağız.

2.1.4.1.1. Öğrencilerin Hakları

Özellikle ABD'deki okullarda okuyan öğrencilerin hakları çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Ülkemizdeki yasalar, öğrencilerin haklarını güvence altına alıyorsa da bunların oldukça yetersiz olduğu bir gerçektir. Bu nedenle, öğrenci haklarının ön planda tutulması, okul yöneticileri başta olmak üzere tüm personelin bu haklar konusunda bilinçlendirilmesi, öğrencilerin aydınlatılması ve velilerin çok daha duyarlı davranmasını sağlayacaktır (Aydın, 2012b, s.140). “En sade biçimde ele alındığında bir okuldaki öğrencilerin başlıca hak ve sorumlulukları şunlardır (Belmont Abbey College):

1- Öğrenme hakkı ve özgürlüğü vardır. 2- Öğrencilerin her türlü ayrımcılıktan ve tacizden korunma hakkı vardır. 3- Tüm önyargılardan korunma hakkı vardır. 4-Öznellikten uzak bir değerlendirme hakkı vardır. 5- Herkesin kanunlar müsaade ettiği sürece düşünme ve düşündüklerini açıklama hakkı vardır. 6- Kişisel ve gizli belgelerin açıklanmasından korunma hakkı vardır. 7- Öğrenci topluluklarına üye olma ve bu toplulukların da yönetime katılma hakkı vardır. 8- Öğrencilerin okuldaki tüm akademik çalışmalara ve yarışmalara katılma hakkı vardır. 9- Sınıfların akademik standartlarının korunmasından sorumlu olma hakkı vardır. 10- Öğrencilerin, topluma hizmet etme ve başkalarını taciz vb. hareketlerden koruma hakkı vardır. 11- Diğer insanlara ve kendisine saygı gösterme yükümlülüğü ile diğer insanların iyiliği için kendini sorumlu hissetme hakkı vardır (Akt.Aydın, 2012b, s.142).

2.1.4.1.2. Öğrencilerin Sorumlulukları

Öğrencilerin hakları olduğu kadar sorumlulukları da vardır. Okuldaki sorumluluklarını iyi anlayan bir öğrenci, gelecekte iyi bir vatandaş olup diğer insanların bulunduğu yerlerde ne yapıp ne yapmaması gerektiğini bilen, iyi bir insan olacaktır.

Bazı ABD okullarında öğrenci sorumlulukları olarak belirlenmiş ifadelerden örnekler alınmıştır (Aydın, 2012b, s.149):

1- Eğitim almak üzere okula gitmek, öğrencilerin bir sorumluluğudur. 2- Gereksiz yere devamsızlık yapmamak öğrencilerin bir sorumluluğudur. 3- Derslere zamanında girip, zamanında çıkmak öğrencilerin bir sorumluluğudur. 4- Okula gelirken sınıfta lazım olan ders materyalleri ile gelmek öğrencilerin bir sorumluluğudur. 5- Okulla ilgili ders, sınav, ödev vb. gibi yükümlülükleri zamanında yapmak öğrencilerin bir sorumluluğudur. 6- Okul kurallarına ve okulda çalışanların söylediklerine uymak öğrencilerin bir sorumluluğudur. 6- Okuldaki tüm görevlilerle işbirliği yapmak ve yönlendirmelerine uymak öğrencilerin bir sorumluluğudur. 7- Herkesin özel eşyasına saygı göstermek öğrencilerin bir sorumluluğudur. 8- Okula ait malzemeleri dikkatli kullanmak, zarar vermemek ve zarar verdiğinde ise tazmin etmek de öğrencilerin bir sorumluluğudur.

2.1.4.2. Velilerin Hak ve Sorumlulukları

Çocuklarını eğitim almaları için okula gönderen bir velinin de çeşitli hakları olduğu gibi bazı sorumlulukları da vardır. Bu hak ve sorumlulukları da iki alt başlıkta incelemeye çalışacağız.

2.1.4.2.1. Velilerin Hakları

Veli hakları özellikle ABD’deki pek çok eyaletteki eğitim yasalarında tanımlanmış ve bu haklarla ilgili velilerin bilinçlendirilmesine yönelik kitapçıklara basılmıştır. Amerika’da 1974 yılında kabul edilen “Ailelerin Eğitimsel Hakları ve Gizlilik Yasası”, velilerin bazı haklarını tanımlamıştır (Aydın, 2012b, s.160):

1. Öğrenciyi sınıf ortamında izleme: Veliler, sınıfları ziyaret ederek çocukları gözlemlemek hakkına sahiptirler ancak bu hakkın günü ve saati okul yönetimi ile birlikte kararlaştırılmalıdır.

2. Okul Müdürü ve öğretmenle görüşme: Öğretmen ya da okul müdürü ile görüşme hakkı velide olsa da bunun yeri ve saatine yönetim karar verecektir. Bu uygulama bizde veli toplantıları olarak uygulanmaktadır.

3. Gönüllülük esasına göre okuldaki çalışmalara katılma: Veliler, okul imkanlarını ve eğitim fırsatlarını geliştirmek için zaman ve para ayırmaya gönüllü olurlarsa yönetim bunun şekline ve zamanına karar verecektir.

4. Devamsızlık: Çocukları izinsiz devamsızlık yaparsa, veliler de bundan haberdar edilme hakkına sahiptirler.

5. Sınav Sonuçları: Veliler, çocuklarının her türlü sınav sonucundan haberdar edilme hakkına sahiptirler.

6. Okul seçme: Veliler, adres bölgesindeki istedikleri okula çocuklarını yazdırabilirler ancak bu talepleri her zaman karşılanamayabilir. Bu sistem henüz okullarımızda uygulanmamakta olup veli hangi adreste oturuyorsa o adresin bağlı olduğu okula gitmesi gerekmektedir.

7. Sağlıklı ve güvenli bir okul çevresi: Veliler, çocuklarının okulda iyi şartlar altında eğitim gördüğünü bilmek ister. Okul yönetimi de okul çevresinde sağlık şartlarını sıkıntıya sokacak tüm tedbirleri engellemekle yükümlüdür. Bu kural da ülkemizde, okul çevresine belli mesafede cafe, internet cafe vb. açılmasına sınır getirmektedir.

8. Ders araç ve gereçleri: Veliler, çocuklarının okuduğu sınıfı ve kullandıkları araç gereç ile sınav evraklarını görme hakkına sahiptirler. Okul yönetimi, velilerden böyle bir talep geldiğinde, kendi belirleyeceği bir zamanda velilerin incelemesine açık tutmalıdır.

9. Öğrencinin akademik gelişimi: Veliler, çocuğunun okuldaki akademik gelişimi hakkında bilgilendirilme hakkına sahiptirler. Ülkemizde birebir öğretmen görüşmeleri ile veliler bu haklarını elde etmektedirler.

10. Kayıt evrakları: Veliler, kendi çocuklarına ait resmi evrakları (devam evrakları, test sonuçları, notlar, disiplin evrakları, danışma evrakları, psikolojik evraklar, sağlık ve aşı kayıtları, öğretmen ve danışman değerlendirmeleri, davranış evrakları) inceleme ve sorunlu gördüğü konularda soru sorma ve bunlara en kısa sürede cevap alma hakkına sahiptirler.

11. Başarı standartlar: Veliler, çocuklarının yerine getirmeleri beklenen akademik başarı standartlarına ilişkin bilgi alma hakkına sahiptirler. Ülkemizde de başarı standartları notlar ile belli edilmiş olup, 50 ve üzeri not alan öğrencilere geçer not verilmektedir.

12. Okul kuralları: Veliler okul kuralları, giyim kuralları ve okul ziyaretlerine ilişkin yazılı bilgi alma hakkına sahiptirler.

13. Psikolojik testler: Veliler, çocukları için önerilmiş bütün psikolojik testler hakkında bilgi alma ve gerektiğinde uygulatmama hakkına sahiptirler.

14. Kurul ve komisyonlar: Veliler, gerekli şartları taşımak koşuluyla tüm okul komisyonlarına üye olma hakkına sahiptirler.

15. İşbirliği: Veliler, okulla ilgili her türlü etkinlik hakkında düzenlenen toplantılara katılma ve çocuklarının başarısı için okulla işbirliği kurma hakkına sahiptirler.

16. Yazılı izin alınması: Özel eğitime muhtaç çocuklarla ilgili her türlü test ve kayıtların alınması hakkında, bu etkinliklerden önce velilerin yazılı izni alınmak zorundadır.

17. Özel eğitime ilişkin bilgilendirilme: Özel eğitime ihtiyacı olan çocuğu bulunan kişiler, bu çocuklar için geliştirilmiş eğitim programları hakkında kapsamlı ve sade bir dilde yazılmış bir yazılı açıklamayı eğitim yetkililerinden alma hakkına sahiptirler. Bu yazılı belge, ailelerin eğitim sürecindeki haklarını ve sorumluluklarını da içerir.

18. Öğretimde muafiyet: Veliler, dinsel ya da ahlâki inançları ile çatışan sınıf veya diğer okul etkinliklerinden çocuklarının geçici olarak muaf tutulmasını isteme hakkına sahiptirler. Bu durumu açıklayan yazılı bir başvuru çocuğun öğretmenine sunulurken, çocuğun ilgili etkinlikten muaf tutulması istenebilir. Ancak veliler çocuğun bir sınava girmemesini ya da bir dönem boyunca okuldan muaf tutulmasını isteme hakkına sahip değildirler.

19. Şikâyetler: Veliler, haklarını ihlal eden durumları yetkili eğitim kurullarına duyurmak ve şikâyet etme haklarına sahiptirler. Yasalarca sınırlandırılmadıkça, eğitim kurulları, okul müdürleri, öğretmenler ya da diğer görevliler velilerin bu haklarını kullanmalarını engelleyemezler.

20. Gizliliğin korunması: Veliler, okul görevlilerinden, çocukları ile ilgili bilgi ve belgeleri saklı tutmalarını isteyebilirler. Bu bilgilerin açıklanabilmesi için velilerin yazılı izinlerinin alınması gereklidir (Aydın, 2012b, s.161-163).

2.1.4.2.2. Velilerin Sorumlulukları

Çocuğun okula resmen kayıt olması ile başlayan veli sorumluluğu, çocuklarının eğitiminin en iyi biçimde gerçekleşmesi için velilerin kendi üstlerine düşeni yapma gereksinimi ile devam eder. Sorumluluğunu yerine getirmeyen veliler ise devlete karşı hesap vermek zorunda kalırlar. Mesela zorunlu eğitim çağında olan çocuğunu okula göndermeyen velilere, devlet tarafından çeşitli maddi ve manevi cezalar verilmektedir.

“Veliler çocuklarının eğitiminde tüm eğitim paydaşları ile işbirliği yapmalıdırlar. Çocuklarına uygulanacak programlar oluşturulurken veliler de bu programın hazırlanmasında aktif olarak rol almalıdır” (Aydın, 2012b, s.155).

“Öğrenciler, sabah ile akşam arasında ev ve okul arasında gidip gelmektedirler. Ailevi sorunlar ise okuldaki öğretim sürecini engellemektedir. Birçok öğrenci ise okula kahvaltı yapmadan, sağlık, güvenlik ve sevgi gibi temel ihtiyaçları karşılanmamış bir şekilde gelmektedirler. Öğretmenlerin ailelerle ilgili yakınma nedenlerinden biri de, ailelerin okula sağladıkları desteğin yetersizliği, okulların amacı ve yapmak istedikleri ile ilgilenmemeleridir. Bu koşullar kuşkusuz okuldaki öğrenme sürecini olumsuz yönde etkilemektedir. Diğer yandan birçok aile de öğretmenlerin çocuklarına temel akademik becerileri kazandırmada başarısız olduklarından yakınmaktadır. Ayrıca bazı aileler okulları, çocukları sorun ve olumsuzluklardan koruyan değil, tanıştıran yerler olarak görmektedirler” (Rosental ve Sawyers, 1996, 194).

Okul-aile ilişkilerinde dikkat edilmesi gereken nokta, ailelerin okula katkıda bulunacakları öncelikli konuların belirlenmesidir. Bu öncelikler; ailelerin kendi çocuklarının eğitimine katkıları, diğer ailelerin okulla nasıl işbirliği sağlayabilecekleri konusunda eğitimlerine katkıları, kendi aileleri tarafından yeterince ilgi görmeyen çocuklara katkıları ve okul etkinliklerine doğrudan katkıları olarak belirlenebilir (Redding, 1991,7).

Okula, aile katılımıyla sağlanan ortaklık, okulda çalışan iş görenlerle aileyi, çocuğun başarısı için çalışan aynı kurumun parçalarına dönüştürür. Okul toplumunun oluşturulması, ailenin okulun bir parçası olduğu sayılması ile başlar. Böylece ailelerin okula etkin katılımı, diğer ailelerin de okul etkinliklerine katılım düzeylerinin artırılmasında bir sorun çözücü ve taktikler veren bir güç haline dönüşür (Redding,1991,7).

ABD’de, Wellesley, Richmond Okulları ve North Allegheny Okul Bölgesi tarafından oluşturulan veli sorumlulukları listesinden örnekler aşağıda verilmiştir (Aydın, 2012b, s.157-160).

2.1.4.2.2.1. Çocuğun Fiziksel Gereksinimlerine İlişkin Sorumluluklar

Veliler, çocukların her türlü fiziksel ihtiyaçlarını karşılamak ve yardımcı olmak zorunda olan çocuğun en yakın ebeveynleridirler. Buna göre velilerin çocukların fiziksel gereksinimlerine karşı sorumlulukları şunlardır:

1- Çocuğa ait özel bir yatak ve eşyaları için yer yani oda sağlamaktır. 2- Çocukları dengeli ve düzenli beslemektir. 3- Çocukları temiz ve şık giydirmektir. 3- Çocuklara sağlıklı ve hijyene uygun koşullar sağlamaktır. 4- Çocuğa tedavi ve diş bakımı sağlamaktır. 5- Çocuğun temiz ve düzenli görünmesini sağlamaktır. 6- Çocuğa 24 saat bakım sağlamaktır. 7- Çocuğa düzenli bir günlük yaşam programı sağlamaktır. 8- Çocuğa yeterli oyun olanağı sağlamaktır. 9- Çocuk için gerekli bütün tedavileri sağlamak ve tedavinin sonlandırılması konusunda doktorun onayı olmadan karar vermemektir.

2.1.4.2.2.2. Çocuğun Duygusal Gereksinimlerine İlişkin Sorumluluklar

Veliler, çocukların duygusal gereksinimlerini karşılamak ve yardımcı olmak zorunda olan ebeveynleridirler. Buna göre velilerin çocukların duygusal gereksinimlerine karşı sorumlulukları şunlardır:

1- Çocuğu tıbbi işlemlerle ilgili randevulara götürmektir. 2- Çocuğu, aile etkinliklerine katmaktır. 3- Evdeki bütün çocuklara eşit davranmaktır. 4- Çocuğa sık sık sevgi ifade eden söz ve davranışlarda bulunmaktır. 5- Çocuk hakkında olumlu ifadelerde bulunmaktır. 6- Çocuğu aşağılayıcı ve kırııcı konuşmalardan kaçınmaktır. 7- Çocuğu başkalarının önünde eleştirmemektir. 8- Çocuğun duygularını anlamak ve dikkate almaktır. 9- Çocuğun duygularını yargılamadan dinlemektir. 10- Çocukla gurur duyduğunu başkalarına açıklamaktır. 11- Duyguların güçlü bir biçimde açıklanmasına örnek olmaktır. 12- Ayrılma ya da taşınma durumlarında ortaya çıkan üzüntü halinde çocuğa yardım etmektir. 13- Çocuğun sağlıklı kişisel gelişimi ve kendine güvenini artıracak geliştirici ve eğlendirici etkinliklere katılmalarını sağlamaktır. 14- Çocuğun mahremiyetine saygılı olmaktır.

2.1.4.2.2.3. Çocuğun Eğitimsel Gereksinimlerine İlişkin Sorumluluklar

Veliler, çocukların her türlü eğitimsel ihtiyaçlarını karşılamak ve yardımcı olmak zorunda olan, çocuğun en yakın ebeveynleridirler. Buna göre velilerin çocukların eğitimsel gereksinimlerine karşı sorumlulukları şunlardır:

1- Çocuğu okula kaydettirmektir. 2- Nedensiz yere devamsızlık yapmasına engel olmaktır. 3- Çocuğun eğitimsel gelişimini izlemektir. 4- Çocuğu eğitimle ilgili her türlü etkinliğe götürmektir. 5- Öğretmenlerle ve yöneticilerle işbirliği sağlamaktır. 6- Çocuğa, hukuka ve başkalarına ait eşyalara saygı göstermeyi öğretmektir. 7- Çocuğun okuldaki

disiplin kurallarına uymasını sağlamaktır. 8- Çocukla, okuldaki çalışmaları hakkında konuşmak ve çocuğun okuldaki yaşamına katılmaktır. 9- Öğretmenle çocuk ve onun başarıları hakkında konuşmaktır. 10- Okulun açık olduğu dönemlerde tatile çıkmaktan kaçınmaktır. 11- Okuldaki bireysel ve grup görüşmelerine katılmaktır. 12- Çocuğa, ev ödevlerini yapabileceği yeri ve zamanı ev ortamında sağlamaktır. 13- Okul kural ve prosedürlerine uygun davranmaktır. 14- Öğretmenlerle görüşmek için okulun ziyaret programına uygun davranmaktır. 15- Okul sonrası toplantılara katılmaktır. 16- Çocuğun okul sonrası toplumsal ve sportif etkinliklerden yararlanmasını sağlamaktır.

2.1.4.2.2.4. Çocuğun Eğlence Gereksinimine İlişkin Sorumluluklar

Veliler, çocukların her türlü eğlence ihtiyaçlarını karşılamak ve yardımcı olmak zorunda olan çocuğun en yakın ebeveynleridirler. Buna göre velilerin çocukların eğlence gereksinimlerine karşı sorumlulukları şunlardır:

- 1- Çocuğun eğlenceli etkinliklere katılmasını teşvik etmektir.
- 2- Takım halinde yapılan etkinliklere çocuğun katılabilmesi için gerekli kaynak ve ekipmanları sağlamaktır.
- 3- Çocuğun hobiler, beceriler, yetenekler ve kişisel ilgiler geliştirmesini teşvik etmektir.
- 4- Çocuğun başarılarını alkışlamaktır.

2.1.4.2.2.5. Yetiştirme ve Disiplinle İlgili Sorumluluklar

Veliler, çocukların disiplin gereksinimlerini karşılamak ve yardımcı olmak zorunda olan ebeveynleridirler. Buna göre velilerin çocukların disiplin ihtiyaçlarına karşı sorumlulukları şunlardır:

- 1- Çocukta okula karşı olumlu davranışlar geliştirmektir.
- 2- Çocuğun yaşına uygun disiplin politikaları uygulamak ve çocuğa rehberlik yapmaktır.
- 3- Bedensel cezalar vermemektir.
- 4- Çocuğa zor durumlarla nasıl başa çıkabileceğini öğretmektir.
- 5- Sorun çözme becerilerini kazandırmaktır.
- 6- Çocuğu uygun zamanlarda övmektir.
- 7- Çocuğa zaman yönetimini öğretmek ve bunun kendi yaşamındaki ve başkalarının yaşamındaki önemini göstermektir.
- 8- Çocuğa tartışma becerilerini kazandırmaktır.
- 9- Bu becerileri çocukla veli arasında çıkan çatışmalarda etkili biçimde kullanmaktır.

2.1.5. Okullarda Etik Eğitimi

Son yıllarda okullarda etik eğitiminin önemi çok daha fazla vurgulanmaya başlamış ve etik eğitime olan alâka gözle görülür şekilde artmıştır. Bunun değişik nedenleri vardır. Öncelikle pek çok kişi, toplumdaki ahlâki hassasiyetin giderek azaldığı ve maddi kazanç sağlamanın ön plana çıkmaya başladığından dert yanar olmuştur. Buna karşın pek çok duyarlı vatandaş, kurum ve kuruluş ise bireylerin doğru şeyleri yapmalarının önemini anlamalarına yardım etmek için büyük çaba sarf etmektedirler. Etik eğitime ilgi ve alâkayı artıran bir başka önemli etken ise, teknolojik gelişmelerden ve çevreden kaynaklanan etik ikilemlerdir. Teknolojinin etik biçimde kullanımı ve kişilerin etik kararlarını doğru verebilmelerini sağlayabilecek somut politikalar geliştirmelerini sağlamak için gerekli eleştirel analizleri yapabilecek biçimde eğitilmeleri çok büyük önem taşımaktadır (Lisman, 1998, 140).

ABD kamu okulları incelendiğinde, 80’li yılların başında bütün bireylerin kendi etik tutumlarını geliştirmeleri ve etik tutumlarda gelişim konusunda uyarıcı etkiler altında bırakılmaları arasında dengeyi sağlamayı amaçlayan popüler bir teori ortaya çıktı. Bu yaklaşım, değerlerin netleştirilmesini içeriyordu. Öğretmen bu yaklaşıma göre, etik konular hakkındaki kanılarını açıklamamalı ve öğrencilerin kendi ahlâki inançlarını açıklama konusunda kendilerini rahat hissedecekleri bir sınıf atmosferi meydana getirmelidir. Öğretmenin rolü, örnekler vasıtasıyla öğrencilerin bir sorunu iyice görüp inceleyerek, kendi değerlerini netleştirmesini sağlamaktır. Bir görüşü savunan topluluk, bu yaklaşımı etik gereksinimlerin bir etik teorisi çerçevesinde temellendirilmesi gerektiğini savundukları için eleştirmişlerdir. Onlara göre öğrencilerin, bazı durumların diğerleri kadar makul olmadığını görmeye gereksinimleri vardır. Diğer topluluk ise değerlerin netleştirilmesini, etik tarafsızlığı bozabilecek bir pedagojik yaklaşım yüzünden, etik göreliliğin artacağı konusunda eleştiriyorlardı (Lisman, 1998, 140).

Bu tartışmaların ardından kamu okullarında etik eğitimi hareketi birkaç farklı yoldan ele alınmaya başlanmıştır. Kimileri okullarda değerlerle ilgili hiçbir eğitimin verilememesi gerektiğini savunarak, etik eğitiminin ailenin bir hak ve yetkisi olduğunu savunmuşlardır. Kimileri ise okullarda bir tür karakter eğitiminin yapılması gerektiği ve öğrencilere neyin doğru neyin yanlış olduğunun belirtilmesinde öğretmenin açık bir rolü bulunduğunu savunmuşlardır. Karakter eğitimi, yalnızca doğru ve yanlışların açıklanmasında yetişkinlerin rollerini değil aynı zamanda genç insanların taklit edebilecekleri modeller

olmalarını da vurgulamaktadır. Buna göre ahlâki durumların ya da dersleri içeren öykülerin kullanılması teşvik edilmelidir (Lisman, 1998,140).

2.2. Kültür

Kültür, kendi içinde bazı kavramsal kargaşa ve karmaşıklıkları içerir. Antropolojide değişmez bir kültür tanımı yoktur. Çok çeşitli tanımları mevcut olup en önemlilerinden birisi de “Bir toplumun üyesi olarak, insanoğlunun öğrendiği bilgi, sanat, gelenek-görenek, ve benzeri yetenek, beceri ve alışkanlıkları içine alan karmaşık bir bütün”dür (Akt. Güçlü ve diğerleri, 2014, 3). Aşağıdaki kısımlarda kültür kavramı, örgüt kültürü, örgüt kültürünün temel öğeleri, örgüt kültürü sınıflandırmaları ve okul kültürü işlenecektir.

2.2.1. Kültür Kavramı

Kültür, işletmeleri kuşatan toplumsal çevre şartlarının en önemli öğelerinden birisi olduğundan dolayı örgütlerin gelişmelerini ve yaşama bağlılıklarını önemli ölçüde etkilemektedir. Genel olarak kültür, herhangi bir sosyal kuruluşun dış çevresi ile uyum ve kendi içinde bütünleşme sürecinde meydana gelen sorunlara hâkim olma ve ihtiyaçlarını karşılama gayreti esnasında gelişen veya keşfedilen; geçerliliği ve devamlılığı belli zaman dilimlerinde kanıtlanan; gruba yeni giren kişilerde algılama, düşünme ve hissetme şekli olarak aktarılan simgesel ifadelerin tümüdür. (Köselecioglu, 2012, 16)

Toplumların hayat tarzlarını ve davranış kalıplarını bünyesinde barındırmakta olan kültürün, belli bir tanımlama yapılamayacak kadar geniş bir çerçeveye sahip olduğu görülmektedir. Fakat zaman içinde kültür sözcüğüne yüklenen anlam farklılığa uğramış ve kültür bireyin hayat biçimine bağlanmıştır (Erdoğan, 1983, 112).

Kültür sözcüğünün kelime olarak çeşitli disiplinlerde kullanılmasının uzun bir tarihi bulunmaktadır. Kelime, öncelikle Latince’de yer alan “culture” dan gelir. Latinedeki kelimeye karşılık olarak, Türk Dil Kurumunun bu sözcüğe “ekin” karşılığını verdiği görülmektedir. Fakat günümüzde kullanılan anlamda kültür sözcüğü ilk defa Voltaire tarafından kullanılmıştır. Voltaire’ye göre “culture”, kişinin zekâsının oluşumu, gelişimi, geliştirilmesi ve yüceltilmesi anlamını taşımaktadır. Kültür kelimesi buradan Almanca’ya geçmiş ve 1973 tarihinde Alman sözlüğünde “cultur” olarak kullanılmaya başlanmış daha sonra bu kelime, diğer milletlerin sözlüklerine de geçerek “kültür” halini almıştır (Güvenç, 2003, 100).

Kültür bir ulusun içinde yaşayan kişiler tarafından, üretilmiş maddi ve manevi değerlerin bütünü ve ulusun yaşam tarzını şekillendiren ve etki eden değerler ve normlar topluluğu olarak tanımlanmaktadır. Kültür, ulusun önceki kuşakları tarafından geliştirilerek, yeni gelen kuşaklara aktarılmaktadır. Yeni nesiller de kültürü geliştirerek, kendinden sonra gelen kuşaklara aktarırlar. Bireylerin kişiliği büyüdüğü çevredeki kültürün içinde yoğrularak şekil almaktadır. Her birey içinde bulunduğu kültürün üyesi olarak kabul edilmektedir. İnsanın kendi yetiştiği kültürden edinmiş olduğu değerler, kendi kişiliğinin özüdür. Bu değerler insanla bütünleşmiştir (Başaran, 2008, 387).

Kültür doğumdan itibaren kazanılan veya kalıtım yolu ile gelmiş olan değerler sistemi olarak kabul edilmemektedir. İnsan doğumdan sonra ailesi ve çevresi yolu ile kültürü öğrenir. Kültür öğeleri yavaş yavaş bir kuşaktan diğer kuşağa öğrenme yolu ile aktarılmaktadır. (Odabaşı ve Barış, 2003, 314).

Genel olarak kültür kavramının özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Şişman, 2002, 13):

- Kültür, bir toplum tarafından ortak bir şekilde üretilir ve aktarılır. İnsan toplulukları olmadan ortak bir kültürden de bahsedilemez. Sosyal kültür, bir nesilden diğer nesile değişik yollar ile aktarılarak devam ettirilir.
- Kültürün tarihsel bir arka planı bulunmaktadır. Kültür süreç içinde oluşmaktadır. Kültürün meydana gelebilmesi, belirli bir insan topluluğunun birlikteliğine ve ortak yaşantısına bağlıdır.
- Kültür dinamikdir ve zaman içinde değişime uğrayabilir. Kültürün üyeleri, kültürü öğrenirken kültür değişerek ve yeniden yorumlanarak tekrardan üretilir ve sonrakilere aktarılır. Kültür, faaliyetleri gerçekleştiriminin yolunu göstermektedir.
- Kültür, ayrıca normatif bir sistem olarak onu meydana getiren ve paylaşan insan topluluklarının hareketini düzenler, davranışlarını belirler, temel yaşam problemlerinin çözüm şeklini gösterir.
- Kültür, büyük ölçüde bir semboller sistemidir. Paylaşılan değer, inanç, norm ve davranış örüntüleri olarak sembollerden meydana gelen ve yine bu semboller (dil, efsane, mit, ideoloji) yolu ile öğrenilen ve aktarılan bir sistemden oluşmaktadır.
- Kültür, öğrenilir ve aynı zamanda paylaşılır. Bir kültürün üyesi olarak doğan ya da bir kültürün üyesi durumuna getirilen bireyler, o kültürü gözlem, etkileşimde bulunma, konuşma, taklit etme gibi yollarla ve tecrübelerle daha önce onu meydana getirenlerden öğrenirler ve kültürü paylaşırlar.

- Kültür, kendisini meydana getiren öğelerle bir bütün oluşturmaktadır. Kültür karmaşık bir bütünü meydana getirir. Onu oluşturan öğeler de karşılıklı etkileşim içindedir. Bu nedenle kültürün bir öğesinde ortaya çıkacak bazı değişimler diğer değişimleri de kaçınılmaz olarak gündeme getirmektedir.
- Kültür uyum sağlayıcı bir mekanizma durumundadır. Kültür, bireylerin içinde bulunduğu sosyal çevre (diğer insanlar) ve fiziki çevreyle (doğa) ilişkilerini düzenleyici bir mekanizma konumundadır.

2.2.2. Örgüt Kültürü

“1982 yılında Deal ve Kennedy’nin “*Örgüt Kültürü*” adlı kitabı ile Peters ve Waterman’ın “*Mükemmeli Arayış*” adlı kitabı, kültür kavramının örgütlerle bağdaştırılarak örgüt kültürü kavramının ortaya çıkışında, yerleşmesinde, yaygınlaşmasında ve kavramın ilgili literatüre girmesinde temel oluşturan çalışmalardır. Yine aynı dönemde Quchi tarafından ortaya atılan “*Z Teorisi*” ile Pascale ve Athos’un “*Japon Yönetim Tarzı*” adlı eserleri örgüt kültürünü ele alan önemli çalışmalar olarak belirtilebilir” (Unutkan, 1995, 69).

Kreps’e göre (1986) örgütsel kültür kavramı, örgütsel yaşama yeni bir sembolik yaklaşım getirmiştir. Örgütsel kültür yaklaşımı bir sosyal olgu olan kültürün sosyal ve antropolojik temeline dayanmaktadır. Örgütsel kültür sosyal kültürün çoğu özelliklerini taşımaktadır. Sosyal kurama göre kültür, insan etkileşimini geliştirir ve sosyal tecrübenin bir sonucudur (Çelik, 2009, 38).

Hoy ve Miskel’e (1996) göre örgüt kültürü, “Bir örgütün temel değerlerini ve inançlarıyla bunları çalışanlara ileten sembol, tören ve mitolojilerin tümü”dür (Çelik, 2009, 38). Bireyleri benzersiz yapan bazı davranış, inanç, huy ve amaçları olduğu gibi örgütler de zamanla belli özelliklere sahip bir kişilik geliştirebilmekte ve bu durum, “örgüt kültürü” olarak adlandırılmaktadır (Şişman, 1994, 117).

Örgüt kültürünün, çeşitli tanımlamalarına, aşağıda örnek olarak yer verilmiştir:

- Alvesson (1993)’a göre, “sosyal gerçeklik hakkındaki değerler ve sayıtlılar”,
- Deal ve Peterson (1991)’a göre, “örgütün tarihsel gelişimi içerisinde biçimlenmiş gelenekler, inançlar ve değerler örüntüsü”,
- Meyerson ve Martin (1987) ‘e göre, sosyal olarak oluşturulan gerçekler,

- Gagliardi (1986)'ye göre, “bir örgütü diğerlerinden ayıran ve seçenekleri yönlendiren temel değerler sistemi”,
- Kozlu (1986)'ya göre, “paylaşılmış değerler, inançlar, kahramanlar, merasimler, efsaneler ve öyküler”,
- Smircich (1985)'e göre, “örgüt üyelerince paylaşılan algılar, anlamlar ve değerler”,
- Deal ve Kennedy (1982)'ye göre, “bir örgütte yapılan her şeyin yapılış biçimi”,
- Pettigrew (1979)'e göre, “belirli bir zamanda, belirli bir grupta ortaklaşa paylaşılan anlamlar sistemi” (Gizir, 2007, s. 247).

Örgüt kültürü oluşurken bir takım etkenler rol oynayabilir. Dolayısıyla kültür, söz konusu faktörlerin etkileşimi olarak ortaya çıkmış olabilir. Bunlardan bazıları değerlerine göre daha baskın olabilir. Ancak ortak kültürün oluşması, birbiriyle etkileşen bir insan grubunun varlığına bağlıdır. “Birbiriyle etkileşen bir insan grubu olmadan ortak kültürden de söz edilemez” (Şişman, 2002, s. 60).

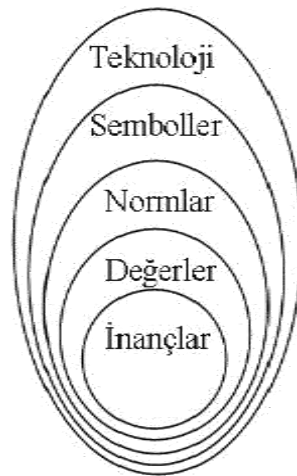
İnançlar: En derindedir.

Değerler: Dıştan fark edilmez ama davranışların içinde sezilir.

Normlar: Ne yapılması ya da yapılmaması gerektiğini söyler. Kaynağını değerlerden alır. Değere cismaniyet katan normdur.

Semboller: İnsanlar için anlam ifade eden; renk, işaret, eylem ve davranıştır. En önemlisi dildir.

Teknoloji: Kültürün gözle görülen maddi boyutudur.



Şekil 1: Kültürün Yapısı

Kaynak: Çelik, 2009.

2.2.3. Örgüt Kültürünün Temel Öğeleri

Örgüt kültürü, tarihsel birikimlerin, çevre şartlarının, çalışanlarının etkileşimleri sonucu oluşmaktadır. Bir grup tarafından sahiplenen varlıklara “kültürel öğeler” denilmektedir. Kaynağını grup üyeleri için anlamlı bir olay, kişi yada öyküden alan bu unsurlar, tarihi süreçte oluşmakta, değişmekte ve dönüşmektedir (Akt.Güçlü, 2014, s.72). Aşağıda okul kültürünün temel öğeleri olan “gizli sayılıtlar, değerler, normlar, hikâyeler ve masallar ve törenler”den kısaca bahsedilmiştir.

2.2.3.1. Gizli Sayılıtlar

İşgörenlerin insana, nesnelere ve olaylara ilişkin olarak geliştirdikleri örtülü (gizli) inançlardır. Gizli sayılıtlar soyut olmakla birlikte, işgörenlerin davranışlarının temelinde bulunur ve işgörenin örgütsel davranışını derinden etkiler, doğruluğu tartışılmadan olduğu gibi kabul edilirler. (Çelik, 2009, 39). “Sayılıtlar, gerçeğin algılanmasının referans çerçeveleri olarak kullanılırlar. Örgütsel kültürün değer, inanç ve norm sistemine yön verirler” (Bozkurt, 1996, s.91).

2.2.3.2. Değerler

Paylaşılmış kavramlardır. Değerlere, çalışanların başarısını ölçmede çok sık başvurulur. Paylaşılmış değerler, örgütsel karakterin ve kimlik duygusunun anlaşılmasında önemli bir belirleyicidir.

Değerler, normlardan daha geniş ve daha soyut kavramlardır. Normların doğrulayıcılarıdır. Bir normun meşru olabilmesi için kültürel değerlerden kaynaklanması gerekir. Bir normu çalışanlarca uygulanması gereken bir kural niteliğine ulaştırılan, normun dayandığı kültürel değerlerdir (Çelik, 2009, 39).

2.2.3.3. Normlar

Normlar, çalışanların çoğunluğunca benimsenen davranış kurallarıdır. Normlar, çalışanların örgüt içinde nasıl davranacağını, ilişkide bulunacağını ve başkaları ile nasıl iletişime geçeceğini gösterir (Başaran, 1982, s. 113). Örgütün kültürel normları bir çalışandan beklenen rolleri belirler ve onaylar. Ayrıca “normlar, bir çalışandan haksız yere

istenecek rolleri de engeller. Böylece çalışanın hangi rolleri oynayacağını ya da oynamayacağını göstererek davranışı yönlendirir” (Başaran, 1982, s. 114).

“Normlar, ödül ve ceza yöntemiyle korunurlar. Ödüllendirme, normlara uygun hareket edilmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkarken, cezalandırma çoğu kez norm dışı davranışın bir sonucu olarak ortaya çıkar. Normlar, öğrenilebilir nitelik taşırlar ve zamanla alışkanlık haline gelirler” (Çelik, 2009, 40).

2.2.3.4. Hikâyeler ve Masallar

“Örgüt kültürü açısından önem taşıyan ve genellikle örgütün geçmişine yönelik olayların, abartılarak aktarılması sonucunda ortaya çıkan kültür taşıyıcılarıdır. Hikâyeler ve masallar, örgütün geçmişi ve bugünkü durumu arasında köprü görevi görürler” (Unutkan, 1995).

“Hikâye ve masallar, örgütsel değerlerin yayılmasına ve yerleşmesine yardımcı olurlar. Örgütün kahramanlarını ve sembollerini canlandırırlar. Hikâyeler, örgütsel kültür hakkında önemli ipuçları verirler” (Çelik, 2009, 41).

2.2.3.5. Törenler

“Belli zamanlarda belli nedenlere bağlı olarak gerçekleştirilen alışlagelmiş davranışlar şeklinde açıklanabilir” (Unutkan, 1995, 73). “Örgüt kültürü, gelenekselleşmiş etkinlikler olarak tanımlanan törenler yoluyla örgüt üyelerine aktarılmaya çalışılır” (Çelik, 2009, 41). Veda yemekleri, üst yönetim tarafından gerçekleştirilen toplantılar, yarışmalar ve örgüte yeni giren iş görenler için yapılan tanışma toplantıları, örgütsel törenlere ilişkin canlı örneklerdir.

2.2.4. Örgüt Kültürü Sınıflandırmaları

Örgüt kültürü alanında yapılan çalışmalar, teori ile uygulama arasında bir köprü oluşturabilecek, soyut olan örgüt kültürü kavramını daha da somutlaştıracak, yönetim tarzını, liderliği ve kültürel değerleri birleştirecek farklı örgüt kültürü sınıflamaları önermektedir. Örgüt kültürü sınıflamaları sayesinde kültürlerin farklılık ve benzerliklerinin belirlenerek, birbiriyle karşılaştırılmalarına olanak sağlanmaktadır. Örgüt kültürü ile ilgili mevzuatta sınıflandırmalar değişik şekillerde yapılmaktadır (Akt.Güçlü, 2014, 47).

2.2.4.1. Güçlü ve Zayıf Kültür

Güçlü bir örgüt kültüründe, üyeler temel değerleri kabul eder ve bu değerlere bağlılık gösterir; kültürün bilişsel ve sembolik unsurları üyeleri birbirine sıkı bir şekilde bağlar; örgütün amacını herkes bilir ve bu amaç için çalışır. Zayıf kültürlerde ise, değerler üzerinde uzlaşma sağlanamamıştır; alt kültürler arasındaki bağ gevşektir. “Üyeler arasında diyalog eksikliği, kuşku, düşmanlık hisleri ve gerilime dayalı örgüt iklimi sadece zayıf değil, aynı zamanda olumsuz örgüt kültürlerini anlatır” (Erdem ve İşbaşı, 2001,35).

“Güçlü kültür; örgütün değerlerinin ve normlarının bütün örgüt üyeleri tarafından kabul edilmesidir. Birçok araştırmacı güçlü kültürleri zayıf kültürlerden ayırmada temel etkenleri incelemişler ve sonuçta güçlü kültürlerin aşağıdaki özelliklere sahip olduğu ve zayıf kültürlerin örgüt üyeleri üzerinde fazla etkili olmadıkları gözlemlenmiştir” (Özalp, 2001, 579). “Örgüt elemanları ortak değerleri ve normları kabul ederek paylaşma arzusunda olduğu zaman örgüt kültürü güçlenir. Ancak örgüt kültürünü güçlendirmek işletme politikalarının örgüt üyelerine destek olmasında ve işletme sahipleri ile üst yönetimlerinin güçlü örgüt kültürü için destek olmalarına bağlıdır” (Özalp, 2001, 579).

Tablo 1: Güçlü ve Zayıf Kültür Özelliklerinin Karşılaştırılması

GÜÇLÜ KÜLTÜR	ZAYIF KÜLTÜR
Anlayış ve uzlaşma	Uzlaşmaya kapalılık
Gelişme fırsatı	Destek vermeme
Ortak karar alma	Bireysel karar alma
Sorumluluk alma	Sorumluluktan kaçınma
Dostluk ve güven	Güvensizlik
Sıkıcı olmayan kontrol	Sıkı kontrol ve denetim
Yardımlaşma ve işbirliği	Yardımdan kaçınma
Başarının ödüllendirilmesi	Nadiren ödüllendirme
Hataları hoş görme	Cezalandırma
Sosyal hayata ilgi	Sadece iş hayatıyla ilgilenme

(Karcioğlu ve Yakupoğulları, 2000, 261)

2.2.4.2. Baskın Kültür - Alt Kültür

“Örgüt kültürü en geniş anlamı ile örgüt üyeleri tarafından paylaşılan ve kabul edilen bir anlayışı, değerler bütünü ve algılamayı ifade eder. Üyelerinin birçoğunun paylaştığı değerler örgütte baskın kültürü oluşturur. Örgüt kültürü denildiğinde bu baskın kültürü ifade eder” (Bilgin, 2009, 23). “Organizasyonun, her bölümünün kendi üyeleri arasında geçerli değerleri vardır. Bu değerlerin bazıları örgütün genelde paylaştığı değerler olmasına rağmen, bazıları genel değerlerden ayrılabilir. İşte bu ayrılan yönler alt kültürleri oluşturur. Dolayısıyla baskın kültürün yanında her örgütte ortak sorunlara, etkileşimlere ve deneyimlere bağlı olarak gelişen alt kültürler vardır. Alt kültürlerin etkileşimi sonucu örgüt kültürü oluşur” (Bilgin, 2009, 23). “Alt kültürlerin benzerlik ve farklılık düzeyi, kültürün homojen ya da heterojen oluşunu belirler. Alt kültürlerin değerleri ve davranışları birbirine ne kadar yakınsa, örgüt kültürü o derece bütünlük gösterir” (Bilgin, 2009, 24).

2.2.4.3. Şebekeleşmiş, Çıkarıcı, Toplumcu ve Parçalı Kültür

“Örgütteki sosyallik ve dayanışma düzeyi esas alındığında ise dört farklı örgüt kültürü tipinden söz edilebilir. Bunlar şebekeleşmiş, çıkarıcı, toplumcu ve parçalı kültürel yapıdır. Sosyallik bir topluluğun üyeleri arasındaki dostlukların ölçütü olup dayanışma ise kişisel bağlardan bağımsız olarak topluluğun ortak hedeflerinin hızlı ve etkin biçimde hayata geçirilme becerisinin bir ölçütüdür” (Yalazan, 2006, 51). Sosyallik ve dayanışmayı esas alan dört farklı örgüt kültürü tipi aşağıdaki şekilde açıklanabilir:

- *Şebekeleşmiş kültürel yapı*, yüksek sosyallik ve düşük dayanışma düzeyindedir. Şebekeleşmiş yapıya sahip organizasyonlarda insanlar işyerinde sohbet ederler, öğle yemeğine birlikte çıkarlar, iş sonrası bir araya gelirler, kutlamalar maçlar düzenlenir. Kısacası informal bir yapı vardır. Şebekeleşmiş yapıda yakın arkadaşlıklar fikir ayrılıklarının ve eleştirinin önündedir.

- *Çıkarıcı kültürel yapı*, düşük sosyallik ve yüksek dayanışma düzeyindedir. Şebekeleşmiş yapının tam zıttıdır. Örgüt üyeleri arasındaki iletişim tamamen iş ile ilgilidir. İş ve sosyal yaşantı birbirinden kesin çizgilerle ayrılır. Sosyal bağların zayıf olması nedeniyle organizasyona bağlılık zayıftır.

- *Toplumcu kültürel yapı*, yüksek sosyallik ve yüksek dayanışma düzeyindedir. Çalışanların kendilerini organizasyonla özdeşleştirme düzeyleri yüksektir. Bireyler kendi

kimliklerini organizasyonun kimliği ile eş tutarlar. Dayanışma hedefler ve değerler konusunda kendini gösterir, işletme misyonunu belirten ibareler ofislerde yer alır.

- *Parçalı Kültürel Yapı*, düşük sosyallik ve düşük dayanışma düzeyindedir. Aidiyet duygusu zayıftır, çalışanlar genellikle kendileri için çalışırlar. Kişisel ilişkiler azdır, projeler bir sır gibi saklanır, dedikodu ve eleştirilerle iş arkadaşları sabote edilmeye çalışılır (Yalazan, 2006, 51).

2.2.5. Okul Kültürü

Okul, kültürlerin zorunlu kıldığı bir örgüttür. Sadece eğitim ve öğretim hizmetinin sunulmadığı okulların bazı amaç, işlev ve sonuçlarından söz edilebilir. “Okulların sonuçları arasında öğrencilerin sosyal, akademik ve duygusal yönlerden gelişimi, öğretmenlerin doyumu, kaynakların etkin kullanımı, amaçların gerçekleşmesi, çevresel uyum gibi birçok sonuçtan söz edilmektedir. Bunların ötesinde okulda işlenen suçlar, öğrencilerin okula devam durumu ve okulu terk etme oranları da söz konusu okulun sonuçlar kapsamında yer almaktadır” (Şişman, 2002, 1- 2).

“Okul, eğitim hizmeti veren bir örgüttür. Ürünü insan olan eğitim örgütlerinde örgütsel davranışın çözümlenmesi, diğer örgütlere göre büyük önem taşımaktadır. İnsanın iyi yetişmesi güçlü bir okul kültüründe eğitim görmesine bağlıdır” (Çelik, 2009, 4). “Doğrudan insana yönelik hizmet üreten okullarda gerçekleştirilen faaliyetler, örgüt üyeleri arasında yoğun bir etkileşime dayanır ve okul kültürü bu etkileşim içinde oluşur” (Erdem, Özen ve İşbaşı, 2001, 34).

Bir okuldaki yazılı olmayan kurallar bütünü şeklinde tanımlanan okul kültürü, okuldaki yönetici, öğretmen ve öğrencilerin birlikte paylaştığı temel değerler, beklentiler, tutumlar ve geleneklerden oluşmaktadır (Çelik, 2009, 32). Stolp (1996)’a göre, “güçlü gelenekleri, törenleri, ritüelleri ve sembolleri içeren ve derinden algılanan okul kültürü, öğrenci başarı ve motivasyonu ile öğretmenlerin verimlilik ve tatminlerini olumlu yönde etkilemektedir” (Lal, 2012, 30).

Hoy ve Hannum’a göre, her okul kendi kişilik ve duygularına sahiptir (Şimşek, 2003, 11). Bunlar okul yöneticisinin öğretmenlerle, öğretmenlerin öğrencilerle ve birbirleriyle olan iletişimlerinde hissedilir. Uzun yıllar “hava, atmosfer, iklim ya da ethos” olarak isimlendirilen bu kişilik ve duygulara okul kültürü denir (İpek, 1999, 413). “Politikadan kolayca etkilenebilen ve değişik beklentilerin bulunduğu okullarda okul kültürü, dışarıdan

gelebilecek her türlü olumsuz etkilere karşı koruyabilecek bir kalkan olarak görülebilir” (Şişman, 1994, 120).

“Örgüt kültürü, çok karışık ve anlaşılması zor, yazılı kurallar dizisi değildir. Örgüt kültürü, planlanabilir, denetlenebilir ve değiştirilebilir bir özellik taşımaktadır. Bir başka anlatımla, örgüt kültürü yönetilebilir. Örgüt kültürünün bilinçli olarak oluşturulması, korunması ve değiştirilmesi örgüt kültürünün yönetimini, okul yönetiminin güncel bir parçası haline getirmektedir” (Çelik, 2009, 67).

2.2.5.1. Okul Kültürünün Oluşturulması ve Korunması

Okul müdürü, okul kültürünü de, haberli ya da habersiz yönetmektedir. Okul kültürünün yönetim süreçleri açısından önemini ve gücünü iyi bilen okul müdürü, daha iyi bir kültür yönetimi sergileyebilir. Müdürün, okul kültürü yönetimindeki birinci görevi, gayet güçlü bir okul kültürü oluşturmaktır. Güçlü okul kültürü, öğretmenlerin ve okul idarecilerinin ortak değer ve inançlar etrafında birleşmeleri sonucunda meydana gelir. Güçlü okul kültürü, kötü nitelikteki alt kültürlerin oluşmasına imkân vermez (Çelik, 2009, 67).

Okulun informal boyutu ağır bastığından, okul ortamındaki alt grupların varlığı, önemli görülmektedir. Okul yöneticisinin bu alt grupları yok etmesi mümkün değildir. Ancak güçlü bir okul kültürü, bütün alt grupların okul kültürü etrafında kenetlenmesini sağlayabilir. Ayrıca güçlü okul kültürü, okulun formal ve informal boyutunu birbiriyle bütünleştirir (Çelik, 2009, 67).

Okul kültürünün yönetiminde, sembolik yönetim boyutu önem taşır. Stratejik okul kültürü belirlendikten sonra, bu kültürün okul personeline benimsetilmesi sağlanmalıdır. Okul kültürünün yönetiminde, sembolik yönetim boyutu önem taşır. Örgütsel değer, norm ve inançlar çerçevesinde bilinçli olarak sembolik davranışların oluşturulması şeklinde tanımlanan sembolik yönetim, yöneticilere güçlü bir örgüt kültürü oluşturma konusunda yardımcı olur. Dil, semboller, hikâyeler, törenler, efsaneler vb. kültür taşıyıcıları, yönetsel faaliyetlerin yerine getirilmesinde ekonomik analizler, liderlik ve örgüt yapısı kadar önem taşır (Unutkan, 1995, s. 103).

“Okuldaki öğretmenlere çeşitli eğitim programları düzenleyerek, okulun örgütsel değer, norm ve felsefesi hakkında bilgi verilmesi, güçlü bir okul kültürünün oluşturulmasını ve korunmasını kolaylaştırır” (Çelik, 2009, 68).

2.2.5.2. Okul Kültürünün Denetimi

Okul yöneticisi, sadece okul kültürünün yönetiminden değil, aynı zamanda denetiminden de sorumludur. Kültürü oluşturmak ve yaşatmak, iyi bir denetime bağlıdır. Ancak bu denetim, yazılı kurallara bağlılığı artırmakla sağlanamaz. Okul kültürüne yerleştirilen değerler ve normlar, güçlü bir denetim mekanizması oluşturur. Okul yöneticisi, Öğretmenlerin yazılı kurallara uyup uymadığını denetleyebilir. Yazılı olmayan kuralları denetlemenin en belirgin yolu, okul kültürünün değerlerine ve normlarına bağlılık derecesini güçlendirmektir. Ayrıca okulun düzenlediği geleneksel törenlere katılımı sağlamak, okulun felsefesini ve sembollerini benimsetmek de, okul kültürünün denetiminde başvurulan diğer yollar olarak görülebilir (Çelik, 2009, 68).

Okul yöneticisinin denetim görevi, güçlü okul kültürlerinde azalmaktadır. Çünkü, bürokratik kurallar azalmakta, öğretmenler kendi davranışlarını düzenleyebilmektedirler. Örgüt kültürünün içselleştirilmesiyle birlikte, denetim işlevi daha az hissedilir hale gelmektedir (Çelik, 2009, 69).

2.2.5.3. Okul Kültürünün Çevreye Tanıtılması

Okul, kendini kültürüyle çevreye tanıtır. “Okulun kendini çevreye tanıtması, okul kültürünün yönetiminin önemli bir alt sürecidir. Bir okulun mutlaka çevreye sunabileceği bazı kültürel Öğeler olacaktır. Okulun kültürünü kendisine saklaması, kapalı bir kültürel sistem olduğunu gösterir. Okulun çıktıları arasında, ürettiği kültür de yer almalıdır. Okulu, kültürüyle çevreye pazarlayan yönetici, daha sağlıklı bir okul-çevre ilişkisi geliştirebilir” (Çelik, 2009, 70).

“Okul yöneticisi, özgün bir okul kültürü oluşturmak ve bu kültürü çevreye tanıtmak zorundadır. Okul yöneticisinin okul kültürünü çevreye tanıtırken kullanabileceği bazı yollar vardır. Bunlar; geleneksel törenler düzenleme, kültürel ve sportif etkinlikler düzenleme, okulu tanıtıcı broşürler hazırlama ve yerel kitle iletişim araçlarından yararlanmadır” (Çelik, 2009, 70).

2.3. Etik Kültür

Etik kültür bir kurumda çalışan kişilerin davranışlarını yönlendiren etik normlar, kalıplar, inançlar, tutumlar ve davranışların oluşturduğu bir bütündür” (Aydın, 2010a, 5).

2.3.1. Etik Kültür Kavramı

Etik, insan tutum ve davranışlarının, iyi-kötü ya da doğru-yanlış yönden değerlendirilmesidir. Etik kültür ise bir kurumda çalışan kişilerin davranışlarını yönlendiren etik normlar, kalıplar, inançlar, tutumlar ve davranışların oluşturduğu bir bütündür. Etik eğitimi ailede başlar. Çocuğa, iyi bir rol modeli olmak için davranışlarına dikkat etmek, iyi karakterli kişileri çocuklara anlatmak, karakter eğitimi konusunda yararlı kitap ve filmleri kullanmak, Çocuklara kayırma ya da torpil yapmamak, sözünde durmak ve anlaşmalara sadık kalmak, Disiplini bir ceza olarak değil, bir düzeltme, olgunlaştırma ve eğitim stratejisi olarak görmek, çocuğa zaman zaman uygun hatırlatmalar yapmak gerekir. Etik eğitimi ile normlar öğretilir ancak normlara uygun davranılması sağlanamaz. Bireylerin etik dışı yollara başvurmalarının önemli etkenlerinden birisi de bilgisizliktir. İyice düzenlenen eğitim çalışmaları ile kişinin etik ilkeler konusunda bilgilenmesi ve bu eti ilkeleri uygulaması sağlanabilir (Aydın, 2012c).

İnsanları, ahlâk konusunda kendi kendini yargılayacak duruma getirmek etik eğitiminin amacı olmalıdır. İnsanlar bireysel kararlarını, kendi özgür iradeleri ile verebilmelidirler. Carol Lewis, etik eğitimin; “ itaat etiği” ve “ doğruluk etiği” boyutlarında ele almıştır. İtaat etiği, çalışanların bağlılığını sağlamak için onlara kurumun kurallarının ve yasal statüsünün öğretilmesini içerir. Farklı bir anlatımla, anlatılmak istenen temel öge “ neyin yapılması” gerektirir. “Doğruluk etiği”, iş görenlerin örnek alabilecekleri davranışları ve “neyi yapmaları” gerektiği hakkında karar verebilecekleri ahlâki karar verme süreci ile etik standartlar üzerinde durur. Bu yaklaşım dışsal cezalandırma ve kontrol yerine içsel, olumlu ve gönüllü çabalara dayalıdır. Doğruluk etiğinin öğretiminde kullanılan yöntem, itaat etiğinde kullanılan yöntemlerle aynıdır (Aydın, 2012c).

İnayet Aydın’a göre etik kültür oluşumunda 6 basamak vardır:

- *Uygulanabilir etik davranış kuralları oluşturmak:* Kuruluşlar etik ilkelerini belirlemeli ve tüm mekan ve ortamlarına bu ilkeleri ilan etmelidirler.
- *Oryantasyon eğitimi ve sürekli eğitim uygulamak:* Etik eğitimleri, bir kuruluşun eğitim birimlerinin temel işlevlerinden biri olmalıdır.
- *Düzenli ve sürekli iletişim kurmak:* Etik davranış kurumlar içinde sürekli konuşulan ve paylaşılan bir konu olmalıdır. Etik konular ile ilgili toplantılar, duyurular ve etkinlikler ile etik farkındalık artırılmalıdır.

- *Etik şikâyet hattı kurmak*: Kurum ve kuruluşlar, alanları ile ilgili etik dışı durumların bildirileceği mekanizmalar kurmalı ve bu şikâyetlerin takipçisi olmalıdır.
- *Uygulamak ve eyleme geçmek*: Etik eylem planları yapılmalı ve eyleme geçilmelidir. Kurum içinde ya da dışında etik stratejisi ve eylem planları uygulanmalıdır.
- *Etik kültürü yaşatan üyeleri ödüllendirmek*: Sivil toplum kuruluşlarında etik davranışlar konusunda öncülük eden, sosyal öğrenmede modellik yapan kişiler ödüllendirilmelidir. Doğruyu yapmak ve doğru olmak pekiştirilmelidir (Aydın, 2012c).

2.3.2. Etik Kültürün Geliştirilmesi

Etik dışı davranışlar birdenbire ortaya çıkan olgular değildir. Hemen her kültürde etik dışı davranışlarla ilgili atasözleri bulunabilmektedir. Bugün için asıl önemli olan, bu unsurların ortaya çıktığı havayı değiştirmek, sistemde bunları destekleyen kural ve uygulamaları ortadan kaldırmak, etik davranışları destekleyen unsurları teşvik etmek geliştirmektir. Çünkü iyi düzenlenmemiş ve etik değerlerle desteklenmeyen bir sistem, üyelerin davranışlarını da olumlu yönde geliştirmeyecektir. Bunun çözüm yolu ise, yenilenme ve reformların sürekliliğinden geçmektedir (Eryılmaz, 2008, 9).

Etik, yozlaşma ve yolsuzluklar ortaya çıkınca hatırlanıp önemsenen bir değer olmamalıdır. Etik, yolsuzluğa giden yolların önünü kesen, toplumsal sistemin doğru düzgün çalışmasını sağlayan, onun kalitesi seviyesini artıran değerler bütünüdür. Çünkü insan etik bir varlıktır ve toplumsal hayatın da temeli ise etik değerlerdir (Eryılmaz, 2008, 9).

“Genellikle etikle ilgili çalışmaların başarılı olabilmesi için, aşağıda sıralanan unsurların birlikte gerçekleştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

Siyasi ve bürokratik irade,

- İyi düzenlenmiş hukuki çerçeve ve etik davranış kurallarının mevcudiyeti,
- Etik kurulunun varlığı ve etkili işlemesi,
- Kamuoyu ve sivil toplumun katılımı, hassasiyeti ve denetimi,

- Hesap verebilirlik mekanizmaları bulunması ve etkili çalışması,
- Yönetimde saydamlık,
- Gerek örgün eğitim ve gerekse hizmet içi eğitim yoluyla bireylerin/çalışanların etik bilgi ve bilinçlerinin geliştirilmesi,
- Kamu hizmetine ilişkin organizasyon, karar, işlem ve diğer süreçlerin iyileştirilmesi” gerekmektedir (Eryılmaz, 2008, 10).

2.3.3. Arzu Edilen Örgütsel Erdemler

2008 yılında Muel Kaptein tarafından yapılan bir çalışmada, 8 boyutlu bir etik kültür modelinden bahsedilmektedir. Bu modelin adı “Tüzel Etik Erdem Modeli”dir. Şu an ulaşılabilir tek çok boyutlu çalışma budur. Kaptein araştırma sürecinde, yönetici ve öğretmenlerle 150 etik olmayan davranış üzerinde çalışmış ve sorunlara sebep olabilecek 8 farklı boyut bulmuştur. Bu maddeleri “*Arzu Edilen Örgütsel Erdemler*” şekliyle adlandırmıştır. Bu boyutlar ve ileri sürülen hipotezler şunlardır.

2.3.3.1. Etik Standartların Açık ve Net Olması

Etik standartların açık ve net olması, yöneticilerin ve öğretmenlerin kendilerinden beklenen etik davranışların ne kadar net ve anlaşılabilir olduğu ile ilgilidir. Bird ve Waters’ın çalışmalarında “Akılsal Bürokratik Teori” olarak geçen çalışmada, etik olmayan davranışları sergileyen yönetici, yönetici yardımcısı ve çalışanlar, kendilerinden tam olarak ne beklenildiği konusunda algı eksikliği yaşamaktadırlar (Bacharach, 2002, 637). Böylece etik olanın olmayandan ayrılması konusunda sıkıntıya düşmektedirler. Etik standartlardaki netliğin artırılması, etik olmayan davranışların görülme sıklığını azaltacaktır. Kaptein’in (1998) belirttiği gibi etik olmayan davranışlar sıkça görülebilir çünkü kurumun kuramsal çerçevesinde netlik eksikliği vardır. Etik kuralların açık ve net bir şekilde ortaya konması, etik olmayan davranışların görülme sıklığını azaltmaktadır. Ayrıca okuldaki kuralların net olmasının “beyaz yaka suçları”ni (white collar criminal) engellediği tesbit edilmiştir (Beyaz yaka suçları: Haksız kazanç sağlamak üzere görevi kötüye kullanma, vergi kaçırma, üzerine para geçirme vb.) (Friedrichs, 202, 350).

Açıklık ilkesi bir kurumun çalışanları için değerleri, normları, prensipleri ve diğer etik beklentilerin ne denli anlaşılır şekilde ifade edildiğidir. Near ve Micelli (1985) ve

Greenberger ve arkadaşlarına (1987) göre açıklığın derecesi çalışanların görülen yanlış davranışa nasıl tepki vereceğini belirleyebilir. Açıklık ne denli büyükse, çalışanların etik olmayan davranışa tepki gösterme ve etik olmayan davranışı sergileyen kişiye bunu belirtme, yönetime direk bildirme veya iletişim araçları (destek hatları) ile durumu rapor etme eğilimleri de o derecede yüksek olmaktadır. Açıklık ne denli büyükse etik olmayan davranışa karşı sessiz kalmak da o kadar suça ortak olmak olarak algılanmaktadır (Jubb, 1999). Etik olmayan davranışı rapor ederek çalışanlar ihlal edilmiş olan kuralı anlamış ve kabul etmiş olduklarını da göstermektedir (Callahan ve arkadaşları, 2002). Aksine, etik olmayan davranışın rapor edilmemesi ise etik olmayan davranışın “etik olduğu” fikrini pekiştirecek ve ortaya bir karmaşa çıkaracaktır. Bu da “açıklık” ilkesinin varlığını tehlikeye atacaktır (Kaptein, 2011, 847).

“Açıklık “ilkesinin yeteri kadar uygulanamadığı kurumlarda etik olmayan davranışın rapor edilmesi konusunda çalışanların seçeceği farklı yöntemler de ortaya çıkabilir. “İçe-bildirim” ve “Dışa-bildirim” kavramları gündeme gelir. İçe-bildirim bir çalışanın karşılaştığı etik dışı davranışı direk bağlı bulunduğu sorumlu kişiye bildirmek yerine kurumun destek hattına bildirmesidir. Kurum içerisinde hangi tip davranışların doğru, hangi tip davranışların yanlış olduğunun yeteri kadar net olmadığı durumlarda ikilemde kalan çalışanların, kullandığı bir yol olarak karşımıza çıkar. Dışa-bildirim ise çalışan kişinin var olan hatalı davranışı kurumla ilgisi olmayan STK’lar ya da basın kuruluşları gibi dış mercilere bildirmesidir. Bir kurumda belli standartların göz ardı edilmiş olması doğal karşılanabilir ama dış-bildirim durumlarında çiğnenen kural genellikle toplumun, kurum hissedarlarının tartışmasız karşı çıkacağı nitelikte bir hatadır (Chung ve arkadaşları, 2004; Miceli ve arkadaşları, 1991). Bu, kurum için dezavantaj oluşturacak bir durumdur çünkü kurum içi “Açıklık” ilkesinin ve iletişimin ne denli düşük kalitede olduğunun açık bir göstergesi olarak kabul edilir (Kaptein, 2011, 847).

Hipotez 1: Etik standartların netliği konusundaki kültürel boyut, etik olmayan davranışların görülme sıklığı ile ters orantılıdır (Kaptein, 2011, 848).

Hatalı davranışı fark eden çalışanların tepkileri göz önüne alındığında “Açıklık” ilkesinin net biçimde uygulamaya konulması kurum içerisinde hatalı davranışın ifşa edilmesi, yönetime rapor edilmesi, destek birimine bildirilmesini olumlu yönde artırırken, hatalı davranışa karşı duyarsız kalmayı ve ilgisiz dış-bildirimleri azaltmaktadır.

2.3.3.2. Etik Rol Modeli

“Sosyal Öğrenme Teorisi”ne göre insanlar, kendilerinden öğrenmeleri beklenen davranışları, başkalarından görerek öğrenirler. Bu nedenle yöneticiler, okullarda ve diğer tüm kurumlarda en önemli rol modelleridir. Kaptein’a göre yönetici ve yardımcılarının bir düzen içinde çalışmaları ile çalışanların gösterdikleri etik olmayan davranışlar ters orantılıdır. Kaptein’a göre bu durumdan iki farklı sonuç çıkmaktadır:

a) Yöneticilerin rol model davranışlarının, yardımcılarınıninkilerden daha güçsüz olması muhtemeldir. Çünkü çalışanlar, yönetici yardımcılarını, yöneticilerden daha sık görürler.

b) Öte yandan daha az görülseler de yöneticiler, yardımcılarından daha güçlü ve önemli oldukları için yöneticilerin rol model olması da muhtemeldir (Mayer, 2009, 7).

Burada yöneticilerin ve yardımcılarının kurumsal standartları kendilerinin ne kadar uygulayabildiği kastedilmektedir. Bu noktada yöneticiler, rol model olarak hareket ederler. Çalışanlar, yöneticilerine güveniyorsa ihtiyaç durumunda raporlamalarını yöneticilerine yaptıkları için uygun rol model olmak ve çalışanların güvenini kazanmak önemlidir (Blackburn, 1988; Brown ve arkadaşları, 2005). Near and Miceli (1996) iç-bildirim yapanların hatalı davranışlara karşı duyarsız ve sessiz kalanlara kıyasla yönetim ile daha fazla uyum içinde olduğunu belirlemiştir. Bu da Enz (1988) tarafında geliştirilen “Değer Uyumu Teorisi”ne uymaktadır. Bu teoriye göre değerleri, yönetimin değerleri ile uyum gösteren çalışanlar, farklılıklar gösteren çalışanlara göre kurum içerisinde daha fazla güç sahibi olmaktadır. Dahası, karşılaşılan bir ihlal, yöneticiye yalnızca, o yönetici ya da yardımcısı da bir ihlal yapmamış ya da var olan ihlale karışmamış ise bildirilmektedir. Bu yüzden bizler yönetimin doğruluğu ile hatalı davranışın yönetime bildirilmesi kavramları arasında pozitif bir ilişki bekleriz (Kaptein, 2011, 848).

Hatalı davranışın bir destek hattına bildirilmesi kavramı göz önüne alındığında yönetici ile yardımcısı arasında negatif bir ilişki bekleriz. Hatalı bir davranışın destek hattına bildirilmesi yönetici yardımcısı hatalı davranışın içine dâhil olmuşsa, ya da daha önce yönetici yardımcısına bildirilen raporlara yönetici tarafından tatmin edici müdahalelerde bulunulmamış ise gerçekleşen bir durumdur. Destek hatlarını kullanan çalışanlar, aslında kendi üstlerini şikayet etmektedirler (Elliston, 1982) çünkü kurumlarda yöneticiler, altlarında çalışan yardımcılarının ve çalışanların hatalarından sorumludurlar (Rothwell and Baldwin, 2007). Yöneticiler ne kadar olumlu ve uyumlu ise çalışanların

destek hatlarını kullanmaları ve kendi denetçilerini ve yöneticilerini rapor etmeleri o kadar azdır. Aynı zamanda çalışanlar, destek hatlarını daha üst kademelere ulaşmak amacı ile yöneticilerin devamı niteliğinde algılamaktadır.

Callahan ve Dworkin (1994), yöneticilerin hatalı davranış sergileme sıklıklarının artmasının sistemde hiyerarşik rapor verme kavramını olumsuz etkilediğini, zira bu durumun, sistem isimsiz raporlara müsaade etse bile hatalı davranış sergileyen kişinin hatalı davranış sergileyen bir diğer kişiye rapor edilmesi anlamına geleceğini belirtmiştir. Bundan dolayı yöneticinin uygunluğunun destek hatlarının aranmasıyla pozitif bir ilişki içinde olması beklenmektedir.

Dış-bildirimler dikkate alındığında hem yöneticiler hem de yardımcıları ile ilişkilerin kötü olmasını bekliyoruz. Yöneticiler uygun rol model olmadığında ve bundan dolayı güvenilmediklerinde, çalışanlar hatalı davranışları kendi güvendikleri dış kurum ya da organizasyona bildirmeye meylederler çünkü çalışanlar şikâyetlerini kendilerini rahat hissettikleri ve güvendikleri kişi ya da kurumlara yapmak isterler. Ayrıca yönetim ne kadar hatalı davranışın içerisindeyse, verilecek raporla o kadar az ilgilenilecektir ve dış bir kuruma raporlama yapmak var olan tek çözüm olarak algılanacaktır (Miethe, 1999).

Yönetimin uygunluğu ile var olan durumların ifşa edilmesi arasındaki ilişkinin nasıl olacağını tahmin edilebilmesi biraz daha zordur. Bir taraftan, yönetim ne kadar uygunluktan uzak ise, çalışanlar yönetimin hatalı davranışa müdahale etmesine ihtimal vermeyecek ve kendileri harekete geçme ihtiyacı duyacaktır. Aynı zamanda da yönetim uygunluktan ne kadar uzak ise yönetimin desteğini arkasında hissetmeyen çalışanlar, hatalı davranış sergileyenle kendileri konuşmayı deneyecektir (Mesmer-Magnus and Viswesvaran, 2005). Hatalı davranışta bulunan kişiler, çalışanların hatalı davranışı düzeltme çabalarına tatmin edici bir karşılık vermediğinde, çalışanlar hatalı davranışı gidermek için yönetime güvenmeyecektir. Hatalı davranış sergilenen kişiler, yönetimin bu açığını, hatalı davranışları rapor eden mesai arkadaşları ile nasıl ilgileneceklerine karar vermek için kullanacaktır. Biz, doğru rol model olmamanın doğru model olmaya göre çok daha büyük etkilerinin olduğunu bilerek uygun bir yönetim olma kavramının hatalı davranışı çözümlenmek ile pozitif bir ilişki içerisinde olmasını bekliyoruz. Sonuç olarak, yönetimin uygunluğunun hatalara karşı kayıtsız kalmak kavramı ile ilgisiz olmasını bekliyoruz çünkü uygunluğun artması hem yönetime rapor verilmesini artırmaktadır hem de çalışanların olayları kendilerinin ifşa etmelerini azaltmaktadır.

Hipotez 2: Yöneticinin, kurum dışındaki etik davranışları, çalışanların etik olmayan davranışları ile ters orantılıdır (Kaptein, 2011, 848).

Hipotez 3: Yöneticinin, kurumdaki etik davranışları da, çalışanların etik olmayan davranışları ile ters orantılıdır (Kaptein, 2011, 849).

Çalışanların hatalı davranışı gördüklerinde verdikleri tepkiler göz önüne alındığında, yöneticilerin uygunluğu kavramı davranışları ifşa etme ve yönetime bildirme ile pozitif, destek hatlarını arama ve dış-bildirimler yapma veya kayıtsız kalma ile negatif ilişki içindedir.

2.3.3.3. İnsanların Etik Kapasiteleri

“Zorlanma Teorisi”ne göre, insanlar hedeflerine yasal yollardan ulaşamayacaklarını anladıklarında etik olmayan davranışlar sergilerler. Yöneticiler ve çalışanlar, yoğun iş yükünden kaynaklanan stres altında bu tip davranışlara yönelebilirler. Bunu, etik standartlara bağlı kalmaktan daha önemli görecektir. Yönetici ve çalışanların, etik davranışları için ellerinde ne kadar az sebep varsa, etik olmayan davranışları gösterme sıklıkları artar.

Kurumların etik kültürleri için bir diğer önemli kavram fizibilitedir (uygulanabilirlik). Bu kavram organizasyonun etik kültür için yeterli ve gerekli zamanı, bütçeyi, malzemeleri, bilgiyi ve çalışanların sorumluluklarını yerine getirmelerini sağlayacak otoriteyi sağlayıp sağlayamayacağı konularını içerir. “Birleşik Etik Değerler” modelinde uygulanabilirlik önemlidir çünkü çalışanların belirlenen hedeflere ulaşmak için altında kaldıkları baskı artarken, kullanabilecekleri kaynaklar yeterli olmaz ya da azalır ise hatalı davranış sergilenmesi riski artar. Uygulanabilirlik ile hatalı davranış gözlemleyen çalışanların tepkileri arasında bir ilişki beklemiyoruz.

Öte yandan, uygulanabilirlik azaldıkça öğretmenlerin rapor verebilmek için daha az kaynağı olacaktır ve daha az raporlama yapılacaktır. Rapor vermek hem hatalı davranış gözlemleyen kişi hem de raporu alan kişi tarafından bir vakit kaybı olarak algılanacaktır.

Hatalı davranış gözlemleyenler ve raporu alacak muhtemel kişiler yoğun olduklarında birbirleri ile karşılaşma ve hatalı davranış tartışma ihtimalleri düşecektir. Uygulanabilirliğin düşüklüğü, çalışanların içerisinde önemli olan hatalı davranışın değil durumun rapor edilebilmesi için uygun ortamın sağlanabilmesinin daha öncelikli olduğu

fikrini güçlendirecektir. Öte yandan seviye düşük oldukça uygulanabilirlik, çalışanlar, hem hatalı davranışta bulunan kişinin hem de kurumun gözlemlenen bir hatalı davranıştan ders çıkarabilmesi için bir fırsat olarak algılayacak ve hatalı davranışın üstüne gitmek için daha fazla sebebe sahip olacaktır. Bu iki durumdan hangisinin çalışanların tepkileri içinde yer alacağını önden tahmin edebilmek zordur. Bu yüzden, bu farklı olası tepkilerin birbirlerini eşitleyeceğini ve bundan dolayı uygulanabilirlik kavramının hataların raporlanması konusunda etkisiz bir faktör olacağını varsayıyoruz.

Hipotez 4: Etik olarak davranabilme kapasiteleri ne kadar az ise, etik olmayan davranışların görülme sıklığı o denli yüksek olur (Kaptein, 2011, 850).

Çalışanların hatalı davranış karşısında gösterdikleri tepkiler göz önünde bulundurulduğunda, uygulanabilirlik kavramı, hatalı davranışın ifşa edilmesi, yönetime rapor edilmesi, destek hatlarının aranması, dış-bildirimler yapılması ya da duyarsız kalınması konuları ile ilgisiz olarak görülmüştür.

2.3.3.4. Etik Davranmaya Adanmışlık

“Sosyal Bağ Teorisi”ne göre insanların etik olmayan davranış göstermesinin sebeplerinden birisi de, etik olmalarını söyleyen kuruma ve topluluğa artık ihtiyaçlarının kalmamış olmasındandır (Hirschi, 1969). Bağlılık önemlidir çünkü bağlılığın olmaması ve motivasyonsuzluk ile birleşen bir kurumda etik olmayan davranışların görülme sıklığı artacaktır. Tyler ve Blader (2005)’in çalışması gösteriyor ki çalışanlar, kurumun bir özelliği ile bütünleşmek isterlerse, kurumun etik standartları ile uygun düşmeye meyilli oluyorlar. Yani okula karşı bağlılık eksikliği, çalışanlar arasında etik olmayan davranışların görülme sıklığını artırmaktadır.

Bir diğer önemli boyut “Desteklenebilirlik”tir. Bu kavramda kurumun, çalışanlar arasında, okul etiğini kullanarak okul kimliğini ne denli güçlendirdiği temel olgudur. Tyler ve Blader (2005) çalışanların, çalıştıkları okulların etik değerleri ile özdeşleşmeye teşvik edildiklerini bulmuştur. Çalışanlar kendilerine has şekillerde organizasyonun etik standartlarına uyma konusunda motivasyon göstermektedirler.

Çalışanlar, kurumun etik kimliği ile özdeşleştikçe, kurum etik standartlarının diğerleri ihlal edildiği durumlarda, kendi kimlik varlıklarının da o kadar tehlike altında olduğunu hissederler (Den Nieuwenboer, 2008). Bundan dolayı açıkça davranışı ifşa ederek,

yönetime bildirerek, ya da bir destek hattını arayarak hatalı davranışı durdurma ve düzeltme amacı ile harekete geçme ihtimalleri çok daha yüksektir.

Miceli ve arkadaşları (1991) kuruma bağlılığın resmi denetçilere verilen hatalı davranış raporları ile bağlantı içerisinde olduğunu bulmuştur. Dahası, eğer hatalı davranışı sergileyen kişi kendini, kurumun etik değerlerine adanmış bir kişi olarak algılamış ise, diğer çalışanlar yapılan hatalı davranışın bir yanlışlık olduğunu, davranışı sergileyen kişinin bundan bir ders alacağını düşünerek hatalı davranışı sergileyen kişiden yana bir tutum gösterir.

Dış-bildirim konusuna gelince, desteklenebilirlik ile bu kavram arasında bir ilişki beklenmemektedir. Birçok ampirik çalışma göstermiştir ki dış-bildirim yapan kişiler kendilerini oldukça sadık birer çalışan olarak görür ve bu yüzden önce iç-bildirim yaparlar (Miceli ve arkadaşları, 2008). Desteklenebilirlik olgusu bu noktada çalışanların kurumlarına olan sadakat ya da bağlılığını değil, kurumun etik değerlerine gösterdikleri bağlılıkla ilgilidir. Fakat biz çalışanların kurumlarına karşı ne kadar büyük bir bağlılık gösterirlerse, kurumun etik değerlerine de o kadar büyük bir bağlılık göstereceklerini ya da tam tersini bekleyebiliriz. Açıklık ilkesi gibi desteklenebilirlik de “Birleşik Etik Değerler” modelinde iç kurumsal normlar ile ilgilidir. Dış-bildirim yapmak ise genel olarak kurum dışı normlarla özdeşleşmek ile ilgilidir. Bu açıdan bakıldığında dış-bildirimler yapmak ile kurumsal desteklenebilirlik arasında bir bağ beklenmemektedir.

Hipotez 5: Kurumların etik davranma boyutu, etik olmayan davranışların görülme sıklığı ile ters orantılıdır (Kaptein, 2011, 851).

Hatalı davranışı gözlemleyen çalışanların verdikleri tepkiler göz önünde bulundurulduğunda desteklenebilirliğin kültürel boyutu, hatanın ifşa edilmesi, yönetime direk ya da destek hatları yolu ile bildirilmesi ile pozitif, duruma karşı kayıtsız kalma ve dış-bildirim ile de negatif bir ilişki içerisinde.

2.3.3.5. Etik Olmayan Davranışın Görünürlüğü

Kaptein (2008)'e göre görünürlük, etik olan veya olmayan davranışın ve sonuçlarının, bu davranışa göre bir hareket belirleyecek kişilerce gözlemlenebilir olmasıdır. Bir çok çalışma görünürlüğü vurgular çünkü, etik olmayan davranışın açıkça yapılması, yakalanma ihtimalini artırdığından, görünürlük, etik olmayan davranışların azalması konusunda direk etki sahibidir.

Şeffaflık, “Birleşik Etik Değerler” modelinde önemli bir diğer kavramdır. Şeffaflık ile kastedilen, yapılan hatalı davranışın, bu davranış karşısında bir faaliyet sergileyebilecek hatalı davranış sergileyen, iş arkadaşları, denetçiler, yöneticiler gibi kurum içi personel tarafından ne denli görülebilir olduğudur. İç-bildirim kavramı kurum içi şeffaflığı artırma yollarından biri olduğu için (Miceli ve arkadaşları, 2008), hâlihazırda var olan şeffaflık kavramı ne kadar yüksekse öğretmenlerin şikâyet etmesi de o kadar nadirdir.

Çalışanlar, yetkili olan kişinin farkında olmadığı hatalı bir davranışın rapor edilmesinin etkili olacağını düşünüyorlarsa rapor etme yoluna giderler. Eğer çalışanlar yöneticilerinin var olan hatalı davranıştan zaten haberdar olduğu fikrinde ise, durumu yönetime bildirmek için ya daha az nedene sahiptirler ya da hiç nedenleri kalmamıştır. Aynı şey hatalı davranışı sergileyen için de geçerlidir. Eğer hatalı davranışı gözlemleyen kişi, bu davranışı gerçekleştiren kişinin yaptığının ve sonuçlarının farkında olduğunu düşünürse, onunla iletişime geçmek için elinde daha az sebep kalacaktır, ya da hiç sebep kalmayacaktır ve çalışan kişi diğer kişilerin de bu hatalı davranışın farkında olduğunu - bunun daha şeffaf olan okullarda görülme olasılığı yüksektir- ve bunun halihazırda rapor edilmiş olduğunu düşünürse (Dozier ve Miceli, 1985), durum ile ilgili harekete geçme ihtiyacını daha az hissedecektir.

Şeffaflık ile iç-bildirim arasında olası beklenen ters ilişkiyi zayıflatabilecek bazı mekanizmalar vardır. Şeffaflık, varlığının özümsemesi ne denli yüksekse, hatalı davranışı gözlemleyenler de o denli hatalı davranışın başkaları tarafından da gözlemlendiğini düşünecek ve bundan dolayı nasıl bir tepki göstereceklerini, hata bir tepki gösterip göstermeyeceklerini bile öngörmek kolay değildir. Kurumda şeffaflık seviyesi ne kadar yüksekse, olumlu tepki vermek de o kadar teşvik edilmiş olur çünkü hatalı davranışa karşı verdikleri tepkinin okul içinde diğer kişiler tarafından da görüleceğinin farkında olan çalışanlar, aktif tepki göstermeye teşvik edilmiş olacaktır. Bir diğer mekanizmaya göre şeffaflık ne kadar yüksekse, hatalı davranışın görülebilir sonuçları da o denli açık ve nettir. Bu şekilde hatalı davranışın rapor edilmesi için ortada çok daha görülebilir kanıt ve gerekçeler vardır. Bu, çalışanların hatalı davranışı rapor etme eğilimini artırmaktadır (Miceli ve Near, 1985). Üçüncü bir mekanizmaya göre de şeffaflık, ne kadar çok ise şeffaflığın bu seviyesini koruyabilmek için çalışanlar, hatalı davranışları raporlama ihtiyacını daha fazla duyacaktır.

Kayıtsızlık gibi dış-bildirim de şeffaflık ile pozitif ilişki içinde olmasını bekleriz. Dış-bildirim ancak çalışanlar hatalı davranışı iç-bildirim yolu ile rapor ettikten sonra gerçekleşir (Miceli ve Near, 1992). Bu yüzden bir kurumun iç şeffaflığı ne kadar yüksek ise hatalı davranışın görünürlülüğü ve farkındalığı da o kadar yüksektir ve bundan dolayı öğretmenlerin dış-bildirim yapma ihtimalleri daha yüksektir.

Hipotez 6: Etik davranışın görünürlülüğü, etik olmayan davranışların görülme sıklığı ile ters orantılıdır (Kaptein, 2011, 851).

Hatalı davranışı gözlemleyen öğretmenler, verdikleri tepkilere göre, şeffaflık kavramı kayıtsız kalma ve dış-bildirim yapma kavramları ile pozitif, hatalı davranışı sergileyen kişi ile konuşma, yönetime rapor etme ya da bir destek hattını arama kavramları ile de negatif ilişki içindedir.

2.3.3.6. Etik Konuları Tartışmaya Açık Olabilme

Etik olmayan davranışları engelleme konusunda, kurumların yapması gereken önemli bir konu da, etik konuların kurumda tartışılabilir olmasıdır. “İletişim Teorisi”, insanların konuşarak ve tartışarak birbirlerinden öğrenebileceklerini, içeriklerini daha iyi oluşturabileceklerini, anlayabileceklerini ve motivasyonun daha üst düzeyde olabileceğini söyler (Craig, 1999, 161). Kaptein (1998), ufak bir münakaşadan başlayan birçok etik olmayan davranış olduğundan bahseder. Bu tip kapalı kültürlere eleştiri ne teşvik edilir ne de kabul edilir. Fikir alışverişinde bulunulmaz ve tartışılmaya hazır bulunuşluk hiçbir zaman söz konusu değildir. Bird ve Walters (1989), bu iletişimsizliği “Ahlâki Sessizlik” olarak adlandırır. Eğer, ahlâki konular konuşulmaz ve tartışılmaz ise fark edilmezler ve gizli kalmış olurlar ki bu da daha yüksek ahlâki strese ve daha düşük ahlâki otorite ve standartlara neden olur. Treviño (1999)’un 4 büyük kurumda, yöneticiler ve çalışanlar üzerinde yaptığı çalışması göstermiştir ki, ahlâki değerler ne kadar açıklıkla ve rahatlıkla tartışılırsa, etik olmayan davranışların olma sıklığı, o kadar kolay tahmin edilebilir hale gelir.

Tartışılabilirlik boyutu “Birleşik Etik Değerler” modelinde etik konuların, karşılaşılan ikilemlerin ve hatalı davranışların kurum içerisinde hangi boyutta tartışılabildiğidir. Hatalı davranışın rapor edilmesi bir iletişim konusudur (King, 1997). Hatalı davranışın rapor edilmesi konusunun tartışılabilir hale getirilmesi ve iletişim engellerinin bu şekilde kaldırılmasıdır (Miceli ve arkadaşları, 2008). Tartışılabilirlik seviyesinin düşük olduğu, bir

“sessizlik kodu”nun (Rothwell ve Baldwin, 2007) hüküm sürdüğü kurumlarda, çalışanlar fikir ayrılıklarının ve açıkça konuşmanın istenmeyen davranışlar olduğunu düşünecektir. Bu tip okullarda kişilerin odaklandıkları şey, hatalı davranışın çözümlenmesinden, hatalı davranışı açığa çıkaran kişiden hesap sorulmasına dönecektir (Alford, 2007; Keenan, 1990; Miceli ve Near, 1994). Bu tip bir misilleme hareketi muhtemel ise, çalışanların hatalı bir davranışı raporlama ihtimalleri düşecektir çünkü bu raporlamanın sonuçlarına katlanmak zorunda kalacaklarını bileceklerdir (Miceli ve arkadaşları, 2009). Fakat diyalogun ve geribildirim standart uygulamalar olduğu (Heard ve Miller, 2006) ve empatinin bulunduğu (Sims ve Keenan, 1998) kurumlarda, çalışanların hatalı davranışa karşı iç-bildirim yapma yatkınlıkları daha yüksektir çünkü bu, açıklık ilkesinin hüküm sürebilmesini sağlamaktadır (Blackburn, 1988; Graham, 1993) ve hem yöneticiler hem de hatalı davranış sergileyen kişiler tarafından takdir edilmektedir.

Bir destek hattının kullanılması göz önüne alındığında, tartışılabilirlik ilkesi ile negatif bir ilişkide olması beklenir. Bir kurum içerisinde, tartışılabilirlik seviyesi ne denli yüksek ise, çalışanların destek hatlarını kullanarak bildirim yapma oranları o denli düşüktür çünkü destek hatlarını kullanmak kurum içerisinde doğal raporlama silsilesini izleyerek raporlamanın yapılamayacağı durumlarda kullanılabilecek güvenli bir bildirim yoludur (Kaptein, 2002). Dış-bildirim kavramı ile de negatif bir ilişki beklenebilir. Kurum içi tartışılabilirlik, ne kadar yüksekse, çalışanların dış-raporlama yapma ihtimalleri de o kadar düşük olacaktır çünkü iç-raporlama yaparken kendilerini güvende hissedeceklerdir.

Hipotez 7: Etik konuların tartışılmaya açık oluşu, etik olmayan davranışların görülme sıklığı ile ters orantılıdır (Kaptein, 2011, 852).

Hatalı davranışı gözlemleyen çalışanların gösterdikleri tepkilere bakıldığında, tartışılabilirlik, kültürel boyutu hatalı davranışı sergileyen kişi ile yüzleşme ve yönetime rapor verme ile pozitif bir ilişki içerisindeyken kayıtsız kalma, destek hatlarını arama ve dış-bildirim yapma ile de negatif bir ilişki içerisindeyken.

2.3.3.7. Etik Davranışın Desteklenmesi

Desteklemeden kasıt, yöneticiler ya da çalışanlar etik olmayan davranış sergilediklerinde cezalandırılmaları veya göstermediklerinde onure edilmeleri ve ödüllendirilmeleridir. “Destekleme Teorisi”ne göre, geçmişte aldığımız kararların sonuçları, gelecekte alacağımız kararları belirlememizde etkilidir. Bundan dolayıdır ki, cezalar etik olmayan davranışların

azalmasına veya durmasına, ödüller ise davranışların daha sık tekrarlanmasına neden olacaktır (Luthans ve Kreitner, 1985). İnsanlar davranışlarından dolayı cezalandırıldığında veya ödüllendirildiğinde mesaj açıktır: Etik davranışlar kabul edilebilir hatta arzulanır (Ball, Treviño ve Sims 1994). Etik olmayan davranışın cezasız kalması, desteklendiği hatta ödüllendirildiği gibi bir yanlış algıya neden olabilir. Bu durumda çalışanların etik davranış gösterme istek ve hevesleri kırılabilir, azalabilir.

Son boyut olan Uygulanabilirlik kavramında önemli olan çalışanların var olan hatalı bir davranışın cezalandırılacağına ve etik davranışın ödüllendirileceğine ne denli inandıklarıdır. Hatalı davranış cezalandırılmadığında, hatta ödüllendirildiğinde verilen açık mesaj, hatalı davranışın kabul edilebilir hatta talep edilir olduğudur. Uygulanabilirlik boyutu, “Birleşik Etik Değerler” modelinde, hatalı davranışı rapor eden kişinin, öteki rapor edilen kişinin karşılaştığı sonuçlar ile ilgilidir. Bu boyut hatalı davranışı gözlemleyen ve gördüğü davranışı rapor edip etmemeyi değerlendiren çalışanlar ile ilişkilidir. Near ve Micelli (1995)’e göre hatalı davranışı düzeltme ve yok etme, potansiyel bildirimcilerin gösterecekleri davranış için birer öngördürücüdür. Miceli ve Near (1984) neredeyse tüm bildirimcilerde düzeltici hareketlerin yapılacağını gösteren tatmin edici kanıtların görülmesinin önemli olduğunu bulmuştur. Eğer raporlar ciddiye alınmazsa, çalışanlar raporlama yapmanın nafîle olduğu sonucuna varacaklardır. Bu da herhangi bir şekilde raporlama yapmaları ihtimalini düşürmektedir (Miceli ve arkadaşları, 2008). Yüksek seviyeli bir uygulanabilirlik ortamı ise hatalı davranışın telafi edilmeyeceğini gösterir ki bu da çalışanları raporlama yapmak konusunda teşvik eder. Bu yüzden uygulanabilirlik kavramının yüz yüze gelip konuşma, yönetime rapor etme ve bir destek hattını arama kavramları ile pozitif ilişki içerisinde olmasını bekleriz. Uygulanabilirlik seviyesi ne kadar yüksek ise, çalışanları kurum içinde harekete geçmekten alıkoyan ve dış-bildirime sevk eden o kadar az neden vardır.

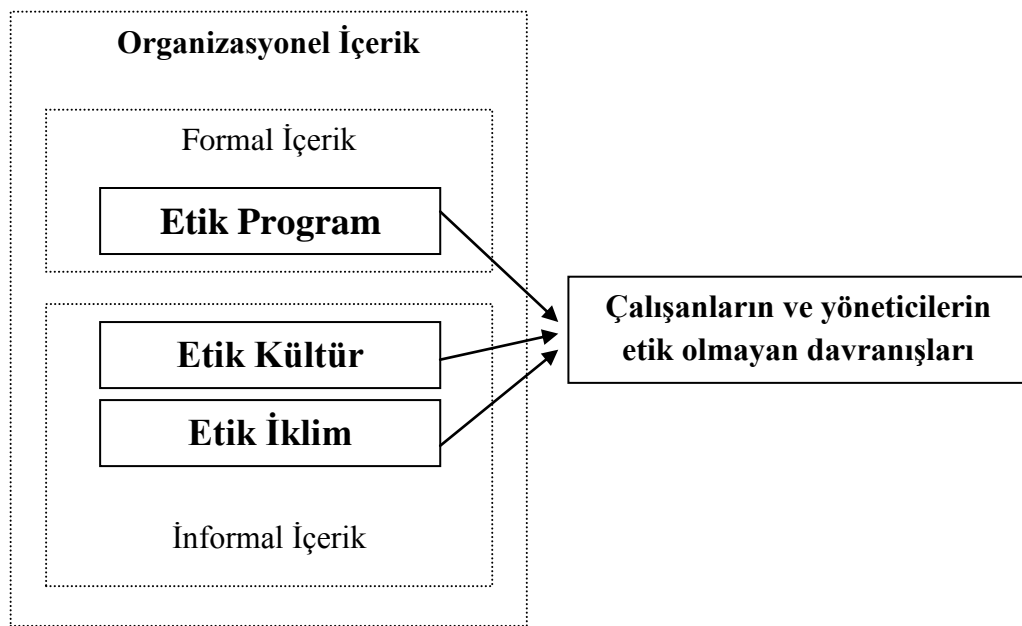
Hipotez 8: Etik davranışların teşvik edilmesi, etik olmayan davranışların görülme sıklığı ile ters orantılıdır (Kaptein, 2011, 851).

Hatalı davranışı gözlemleyen çalışanların gösterdikleri tepkiler göz önüne alındığında uygulanabilirlik kültürel boyutunun, yüz yüze gelip konuşma, yönetime bildirme ve bir destek hattını arama kavramları ile pozitif, kayıtsız kalma ve dış-bildirim yapma kavramları ile de negatif ilişki içerisinde olmasını bekleriz.

2.3.4. Etik Davranış İlkeleri

“Etik davranış ilkelerinin ne olduğu konusunda düzenleme yapma yetkisi, 5176 sayılı kanunla, Kamu Görevlileri Etik Kurulu’na verilmiştir. Kurul’un bu konuda hazırladığı yönetmelik, Başbakan’ın onayı ile 13.04.2005 tarih ve 25785 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmelikte etik davranış ilkeleri, şu başlıklar altında düzenlenmiştir:

1- Kamu Hizmeti bilinci, 2- Halka hizmet bilinci, 3- Hizmet standartlarına uyma, 4- Amaç ve misyona bağlılık, 5- Dürüstlük ve tarafsızlık, 6- Saygınlık ve güven, 7- Nezaket ve saygı, 8- Yetkili makamlara bildirim, 9- Çıkar çatışmasından kaçınma, 10- Yetkilerin kötüye kullanılmaması, 11- Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı, 12- Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı, 13- Savurganlıktan kaçınma, 14- Gerçek dışı beyandan kaçınma, 15- Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık, 16- Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu, 17- Mal bildiriminde bulunma, 18- Eski kamu görevlilerine imtiyazsız muamele.”



Şekil 2 : Organizasyonel İçerik

Kaynak: Human Relations – Kaptein, 2011, 845

2.3.5. Etik Dışı Davranışların Yaptırımı

Kurulun görevi, eylemi yapan kamu görevlisinin, etik davranış ilkelerine aykırı eylemi olduğunu tespit etmesi halinde, bu durumu Başbakanlık, kurul kararı olarak resmi gazete aracılığıyla kamuoyuna duyurmaya çalışmaktadır.

2.3.6. Etik Günü ve Etik Haftası

Milli Eğitim Bakanlığı, Kamu Görevlileri Etik Kanunu'nun çıktığı tarih olan 25 Mayıs'ı okullarda Etik Günü olarak ilan etmiş, Etik Günü'nü, belirli gün ve haftalar kutlama programına alarak 2008 yılından beri okullarda kutlanmasını sağlamıştır. Kamu Görevlileri Etik Kurulu da, 25-31 Mayıs tarihlerini Etik Haftası olarak ilan etmek suretiyle, kamu kurumlarında ve okullarda etik kültürün geliştirilmesine katkı vermiş ve kurul olarak "Yolsuzlukla Mücadele İçin Etik" adlı projeyi de uygulamaya koymuştur.

2.3.7. Etik Olmayan Davranışa Bakararak Etik Kültürü Açıklamak

Etik olmayan davranış, kurumların kendilerinin ya da içindekilerin yaptığı ahlâk kuralları ile örtüşmeyen hareketlerdir. Muel Kaptein'a göre insanlar iş ortamında sık sık etik olmayan davranışlarla karşılaşılır. Kaptein, etik olmayan davranışları açıklamak için 8 boyutlu bir model geliştirmiş ve bu modeli incelediğinde bunlardan 6 tanesinin etik olmayan davranışlar ile anlamlı ilişkisi olduğunu belirlemiştir. Bu boyutlar;

- Müdürün etik rol modelliği
- Müdür yardımcısının etik rol modelliği
- Etik davranabilme kapasitesi
- Etik davranmaya adanmışlık
- Etik konuları tartışmaya açıklık
- Etik davranışın desteklenmesi.

Diğer iki boyut olan "Etik standartların açıklığı" ve "Etik olmayan davranışların görünürlüğü" ise etik olmayan davranışlar ile anlamlı ilişki göstermemiştir.

2008'de Amerika Birleşik Devletleri'ndeki 5065 yönetici ve çalışana uygulanan "Dürüstlük Anketi" neticesinde, çalışanların %74'ünün son bir yıl içinde işyerinde etik olmayan davranışlara maruz kaldığı belirlenmiştir. Uyum ve Etik Liderlik Konseyi tarafından 1752 yönetici ve çalışan üzerinde yapılan başka bir araştırmada ise, çalışanların %16'sı şiddet, %15'i ayrımcılık, %11'i hırsızlık ve %7'si de sahtecilik ve dolandırıcılık şeklinde etik olmayan davranışlarla karşılaşmışlardır (Treviño, 2006, 90).

Kurumlardaki etik olmayan davranışları inceleyen araştırmacılar, "*çürük elma yaklaşımı*"nı geliştirdiler. Daha sonra ise bir kişi yerine hatayı tüm kurumda arayan ve tüm

kurumu inceleyen “*çürük elma sepeti yaklaşımı*” geldi (Treviño & Youngblood, 1990). Araştırma sonuçları, kurumlardaki etik kültürün, etik olmayan davranışlar ile doğrudan ilintili olduğunu ortaya koydu. Bu araştırmanın amacı, etik olmayan davranışların, kurum içinde etik kültür ile açıklanıp açıklanamayacağıydı. Bunun üzerine Kaptein, biraz önce açıkladığımız “Arzu Edilen Kuramsal Erdemler” adlı 8 boyutlu etik kültür modelini geliştirdi.

2.3.8. Etik Kültür ve Etik İklim

Okulların etik kültürü ile yönetici ve öğretmenlerin etik dışı davranışları arasındaki ilişkiyi doğru şekilde inceleyebilmek için, etik kültürün, etik iklim ve etik program ile olan ilişkisi açıklanmalıdır. Etik iklim, okuldaki yönetici ve öğretmenlerin, neyin etik olmayan davranış olduğunu açıklamasıdır. Etik kültür ise, okul içinde neyin etik olarak kabul edilip edilmeyeceğini belirleyen genel durumlardır. Başka bir ifadeyle etik iklim, etik olan ya da olmayan davranışlardan uygulanmaya meyilli olunanlardır. Etik kültür ise bu davranışların uygulanmasına izin verilenlerden oluşur (Heugens, 2006).

Schein’e göre (1996, 229) iklim aslında kültürün bir çıktısıdır. Kültür de paylaşılan normlar, değerler ve çıkarımlardır.

Etik kültür, etik olmayan davranışları, etik iklimden daha iyi açıklar çünkü etik iklim daha çok davranışlarla ilgili iken, etik kültür daha çok davranışı tetikleyen neden ile ilgilidir. Liderleri etik standartlara uyan, uyanları da ödüllendiren okullar; öğrencilerine, öğretmenlerine, topluma değer veren ve kanunlara uyan okullardır (Treviño & Weaver, 2003, 256)

Ferrel’e (1998) göre etik iklimin okul içeriğinin parçası olduğu yerlerde, etik program, resmi içeriğin en önemli parçası olur. Treviño & Weaver’a göre (1999), etik program örgüt kültürüyle desteklendiğinde çok daha etkili olur.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada yukarıdaki soruların cevapları betimsel olarak araştırılmıştır. Bu nedenle araştırma genel tarama modelinde yapılandırılmıştır. Genel tarama modelleri çok sayıda elemandan oluşan bir evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınan bir örneklem üzerinde yapılan tarama çalışmalarıdır (Karasar, 2012).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Konya merkez ortaokullarında (Karatay, Meram ve Selçuklu) görevli 143 okulun yöneticileri oluşturmaktadır.

Örnekleme yöntemi bir araştırmada evrenin tamamına ulaşılmanın güç veya imkânsız olduğu durumlarda başvurulan bir yoldur (Aziz, 2008). Araştırmada örnekleme yöntemi olarak “basit rastlantısal (tesadüfi) örnekleme yöntemi” seçilmiştir. Bu yöntemin seçilme gerekçelerini, evrendeki her birimin örnekleme seçilmede eşit ve bağımsız ihtimalinin bulunması (Balcı, 2001), örnekleme giren bireylerin yerine başka bireyleri koymadan örneklemin seçilmesi (Aziz, 2008) ve evrendeki tüm bireylerin eşit seçilme şansını elde etmesi (Karasar, 2012) oluşturmuştur. Bu araştırmanın örneklemini Konya merkez ortaokullarından tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 182 yönetici oluşturmuştur.

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın verilerinin toplanmasında “Key”in “*Ethical Culture Questionnaire (modified from Trevio, 1995)*” ölçeğinin dilimize uyarlanmış hali olan “*Etik Kültür Ölçeği (EKÖ)*” kullanılmıştır. Aslı 7’li Likert tipi olan ölçek, araştırmacı tarafında 5’li Likert tipi ölçeğe çevrilmiş ve soru sayısına dokunulmayarak 18 soru olarak kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe’ye mümkün olan en yakın çevirisi kullanılmıştır. Ölçeğin **Crobach’s Alpha : .849**, **Barlett Testi: 1,713** ve iç tutarlık değeri olan **KMO: .909** olarak hesaplanmıştır.

Araştırmamızda kullanılan ölçek, L.K. Treviño tarafından 1995 yılında oluşturulmuş, 1999 yılında ise şu anki halinin İngilizcesine, Susan KEY tarafından çevrilmiştir. Aslı 7’li

Likert tipi olan ölçek, tarafımdan 5'li Likert tipine dönüştürülmüş ve aslına dokunulmadan Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu nedenle kullandığımız ölçek, aslına bağlı olarak kullanılmış olup Susan KEY'in 1999'da kullandığı Etik Kültür Ölçeği'nin çevirisidir.

Tablo 2: Katılım Düzeyi Değer Aralıkları

Standardın Önem Derecesi	Değer Aralıkları
Kesinlikle Katılıyorum	4.201 – 5.000
Biraz Katılıyorum	3.401 – 4.200
Kararsızım	2.601 – 3.400
Biraz Katılmıyorum	1.801 – 2.600
Kesinlikle Katılmıyorum	1.000 – 1.800

Ölçekte yer alan maddeler iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılan okul yöneticilerinin “*Kişisel Bilgiler*”ine yönelik dört madde, ikinci bölümde ise “*Konya Merkez Ortaokullarının Etik Kültürlerinin İncelenmesi*”ne ilişkin onsekiz madde bulunmaktadır.

3.5. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Kişisel Bilgileri

Okul yöneticilerinin kişisel bilgileri Tablo 2’de görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan ortaokul yöneticilerinin cinsiyet oranlarının birbirine yakın olmadığı görülmektedir (bayan=%4.9, erkek=%95.1). Görev bazında ise oranların birbirine çok yakın olduğu belirlenmiş olup katılımcıların %50.5’ini okul müdürleri, %49.5’ini ise müdür yardımcılarını oluşturmaktadır. Öğrenim durumu değişkeni açısından araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunu lisans mezunu yöneticiler oluşturmaktadır. Katılımcıların %6’sı ön lisans, %71.5’i lisans ve %22.5’i ise yüksek lisans mezunu öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanlardan sadece 1 tanesi doktora mezunu olduğunu belirtmiş olup, istatistiksel olarak anlamlı olması için bu kişi yüksek lisans mezunlarının sayısına eklenmiştir. Son olarak ise mesleki kıdem değişkeni açısından incelediğimizde, yıllar ilerledikçe tecrübeli yöneticilerin oranının yükseldiğini görmekteyiz. 1-5 yıl arası deneyime sahip yöneticilerin oranı %24.2, 6-10 yıl arası deneyime sahip yöneticilerin oranı %16.5, 11-15 yıl arası deneyime sahip yöneticilerin oranı %28.5 ve 16 yıldan fazla deneyime sahip yöneticilerin oranı ise %30.8’dir.

3.6. Verilerin Çözümlemesi

Ortaokullardaki etik kültürü belirlemek amacıyla hazırlanan anket, ilgili kişilere uygulandıktan sonra alınan veriler SPSS paket programı kullanılarak çözümlenmiş, toplanan verilerin analizinde frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama (\bar{X}), standart sapma (SS) gibi betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır.

Bu kapsamda;

1- Okul müdürlerinin ve müdür yardımcılarının cinsiyetlerine, görevlerine, öğrenim durumlarına ve kıdemlerine ilişkin özellikleri frekans ve yüzde ile çözümlenerek, çapraz tablolar yapılmış ve yorumlanmıştır.

2- Okul müdürlerinin ve müdür yardımcılarının belirtilen ifadelere ilişkin katılma düzeyleri “Kesinlikle katılıyorum”, “Biraz katılıyorum”, “Kararsızım”, “Biraz katılmıyorum”, “Kesinlikle katılmıyorum” olmak üzere 5’li Likert tipi dereceleme ölçeği ile saptanmaya çalışılmıştır. Çözümleme için söz konusu seçenekler aynı sırayla 1’den 5’e kadar puanlandırılmış ve her ifadeye ilişkin katılma düzeylerini belirleyebilmek için puan sınırları kullanılmıştır. Belirtilen ifadelere ilişkin aritmetik ortalamalar (\bar{X}) bu sınır değerlere göre yorumlanmıştır.

Veriler SPSS 16 paket programıyla analiz edilmiş, ankete katılanların kişisel özelliklerini (cinsiyet, görev, öğrenim durumu ve kıdem) istatistiksel olarak ifade edebilmek için “frekans” ve “yüzde” teknikleri uygulanmıştır. Okul Yöneticilerinin, Konya Merkez Ortaokullarının Etik Kültürlerinin İncelenmesine ilişkin görüşlerini belirlemek için aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (SS) teknikleri kullanılmıştır. Cinsiyet ve görev açısından okul yöneticileri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için “*Mann-Whitney U (MWU)*” testi uygulanmıştır. Ayrıca öğrenim durumu ve mesleki kıdem açısından okul yöneticileri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için “*Tek Yönlü Varyas Analizi (Anova)*” testi yapılmıştır. Ortalamalar arasında gözlenen farklılıkların hangi guruplar arasında olduğunu belirleme için “*Scheffe*” ve “*LSD*” testleri uygulanmıştır. Dağılımı homojen olmadığı maddeler için “*Kruksal-Wallis*” testi ve “*Mann-Whitney U (MWU)*” testi uygulanmıştır. Uygulanan testlerin anlamlılık düzeyi “.05” olarak alınmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde Konya Merkez Ortaokullarında görev yapan müdür ve müdür yardımcılarının görüşlerine dayalı olarak, okulun etik kültürünü belirlemek amacıyla elde edilen bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

4.2. Konya Merkez Ortaokullarının Yöneticilerinin Etik Kültürlerine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Bu alt başlık altında, Konya Merkez Ortaokullarının Yöneticilerinin, Etik Kültürlerine ilişkin genel görüşleri ve cinsiyet, yönetim görevi, öğrenim durumu ve mesleki kıdem değişkenleri dikkate alınarak belirttikleri görüşler ele alınmıştır.

4.2.1. Konya Merkez Ortaokul Yöneticilerinin Etik Kültürlerine İlişkin Görüşleri

Yöneticilerin Etik Kültür olarak genel anlamda iyi niteliklere sahip oldukları, ancak bazı konularda istenilen niteliklerin yöneticilerde yeteri derecede bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 3: Konya Merkez Ortaokullarının Etik Kültürlerine İlişkin Görüşlerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları

Maddeler	\bar{X}	SS
1- Bu okulda öğretmenler yaptıkları işin sorumluluğunu tam olarak almaya teşvik edilmektedir	4,088	,988
2- Bu okulun yöneticileri, yüksek etik standartları temsil etmektedir	4,198	,937
3- Bu okulda öğretmenler genellikle etik dışı davranışlar gösterir	4,390	1,011
4- Bu okulun öğretmenleri genellikle, gözlemledikleri etik dışı davranışı yöneticilere bildirir	3,703	1,137
5- Bu okulda etik davranış bir kural olarak görülmektedir	3,994	1,163
6- Bu okulda, etik dışı davranışlar için cezalar uygulanır	2,890	1,326
7- Bu okulun yöneticileri, etiği gerçekten önemsediklerini gösterir	4,220	1,028
8- Bu okulda etik dışı davranış olağandır	4,489	1,040
9- Bu okulda etik dışı davranışlar cezalandırılır	2,923	1,380
10- Bu okulda dürüst insanlar ödüllendirilir	4,077	1,100
11- Bu okulda yöneticiler, karar verme sürecinde etik ilkeleri temel alır	4,357	,910
12- Bu okuldaki öğretmenler, yüksek seviyede etik davranışlar gösterir	4,055	,902
13- Bu okuldaki yönetim, etik dışı davranışlar gösterildiği zaman müdahale eder	4,137	1,100
14- Bu okulda etik davranışlar ödüllendirilir	4,006	1,182
15- Bu okuldaki yöneticiler, etik davranışlar için model oluşturur	4,226	,940
16- Bu okulun öğretmenleri, etik davranış ile ilgili kural ve yöntemleri kabul eder	4,258	,907
17- Bu okulda, etik davranışlara göre oluşturulan kural ve yöntemler, sadece okulun kurumsal imajını korumaya hizmet etmektedir	2,643	1,353
18- Bu okulda çalışan öğretmenler, etik davranışlara göre oluşturulan örgütsel kuralları ihlal eden kişileri algırlarlar	3,896	1,028
Boyut	3,919	,646

(N=182)

“Bu okulda öğretmenler, yaptıkları işin sorumluluğunu tam olarak almaya teşvik edilmektedir” maddesinde katılımcılar 4,088 aritmetik ortalama ile “biraz katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Ancak bu madde için müdür yardımcıları ($\bar{X}=3967$), erkekler ($\bar{X}=4,087$) ve bayanlar ($\bar{X}=4,111$) “biraz katılıyorum” görüşünü belirtirken; okul müdürleri ise ($\bar{X}=4,207$) “kesinlikle katılıyorum” görüşünde birleşmiş ve bu maddeye daha yüksek düzeyde katıldıkları tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre okul müdürleri başta olmak üzere herkesin, öğretmenlerin yaptıkları işin sorumluluğunu tam olarak almaya teşvik edildikleri gibi oldukça önemli bir kazanım elde ettikleri söylenebilir. Bu durum, öğretmenlerin, yaptıkları işin sorumluluğunu bildiklerini ve okul yöneticileri tarafından bu konuda teşvik edildiklerini göstermektedir.

“Bu okulun yöneticileri, yüksek etik standartları temsil etmektedir” maddesinde katılımcılar 4,198 aritmetik ortalama ile *“biraz katılıyorum”* düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Ancak bu madde için müdür yardımcıları ($\bar{X}=4,122$) ve bayanlar ($\bar{X}=4,111$) *“biraz katılıyorum”* görüşünü belirtirken; okul müdürleri ($\bar{X}=4,271$) ve erkekler ($\bar{X}=4,202$) ise *“kesinlikle katılıyorum”* görüşünde birleşmiş ve bu maddeye daha yüksek düzeyde katıldıkları tespit edilmiştir. Ulaşılan bulgular, erkeklerin ve okul müdürlerinin, bayanlara ve müdür yardımcılarına göre çok daha fazla etik standartları temsil ettiğini göstermektedir.

“Bu okulda öğretmenler genellikle etik dışı davranışlar gösterir” maddesinde katılımcılar 4,390 aritmetik ortalama ile *“kesinlikle katılmıyorum”* düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Bu maddeyi oylayanlardan, erkekler ($\bar{X}=4,382$), bayanlar ($\bar{X}=4,556$), okul müdürleri ($\bar{X}=4,424$) ve müdür yardımcıları ($\bar{X}=4,356$)’nın tamamı *“kesinlikle katılmıyorum”* görüşünde birleşmiştir. Ancak bayanların, erkeklere nazaran, daha yüksek oranda katılmadıkları bir değerlendirme olmuştur. Bu madde ile okullardaki görev yapan öğretmenlerin kesinlikle etik dışı davranış göstermediği de anlaşılmaktadır.

“Bu okulun öğretmenleri genellikle, gözlemledikleri etik dışı davranışları yöneticilere bildirir” maddesinde katılımcılar 3,703 ortalama ile *“kararsız”* olduklarını belirtmişlerdir. Bu maddeyi değerlendirenlerden erkekler ($\bar{X}=3,688$), bayanlar ($\bar{X}=4,000$), okul müdürleri ($\bar{X}=3,826$) ve müdür yardımcıları ($\bar{X}=3,578$)’nın tamamı *“kararsız”* olduklarını belirtmişlerdir. Bu madde ile elde edilen bulgular, öğretmenlerin gözlemledikleri etik dışı davranışları okul yöneticisine bildirmekte tereddüde düşükleridir. Bu sonuçla öğretmenlerin kimi etik dışı davranışları görmezden geldikleri veya sonucunun yeterli düzeyde olmayacağı düşüncesiyle karşılaştıkları etik dışı davranışları yok saymalarındır. Bu durum ileride telafisi mümkün olmayacak derecede sıkıntılı olaylara yol açabilecektir. Disiplin olaylarının artması, zorunlu eğitim çağının liseyi de içine alacak şekilde genişletilerek 12 yıla çıkarılması, etik dışı davranış gösteren kimi öğrencilerin hiçbir ceza almadıklarını ya da çok hafif cezalarla yetinildiği günümüzde; cezaların artırılması, sınıfta kalmanın yeniden uygulanması ve etik davranışların ödüllendirilmesi yerinde bir hareket olacaktır.

“Bu okulda etik davranış bir kural olarak görülmektedir” maddesine katılımcılar ($\bar{X}=3,994$) aritmetik ortalama ile *“biraz katılıyorum”* düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Bu

maddeyi değerlendirenlerden erkekler ($\bar{X}=3,994$), kadınlar ($\bar{X}=4,000$), okul müdürleri ($\bar{X}=4,141$) ve müdür yardımcıları ($\bar{X}=3,844$)'nın tamamı “*biraz katılıyorum*” görüşünde birleşmişlerdir. Ancak okul müdürlerinin diğer katılımcılara göre daha yüksek oranda katıldıkları görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre etik davranışın, katılımcıların tamamı tarafından okullarında bir kural olarak kabul edildiği sonucu çıkarılabilir.

“*Bu okulda, etik dışı davranışlar için cezalar uygulanır*” maddesine katılımcılar 2,890 aritmetik ortalama ile “*kararsız*” olduklarını bildirmişlerdir. Bu maddeyi oylayan erkekler ($\bar{X}=2,879$), bayanlar ($\bar{X}=3,111$), okul müdürleri ($\bar{X}=2,891$) ve müdür yardımcıları ($\bar{X}=2,889$)'nın tamamı kararsız olduklarını belirtmişlerdir. Ancak bayanlar, diğerlerine göre daha yüksek oranda katılmışlardır. Bu madde ile elde edilen bulgular, okullarda etik dışı davranışlar için yeteri düzeyde cezalar uygulanmamasıdır. Okullarımızda, her türlü etik dışı davranış için çeşitli caydırıcı yaptırımlar uygulanmalı, öğrencilerin ve öğretmenlerin öncelikle huzurları sağlanmalıdır. Bu durum sağlandıktan sonra eğitimde başarıdan söz edilebilir. Bayanların yüksek oranda kararsız olmalarının nedeni ise yaratılışları nedeniyle narin yapıda bulunmaları ve kendilerinin şahit oldukları etik dışı davranışların, mutlaka bir yaptırımla cevaplanmasıdır.

“*Bu okulun yöneticileri, etiği gerçekten önemsediklerini gösterir*” maddesine katılımcılar 4,220 aritmetik ortalama ile “*kesinlikle katılıyorum*” cevabını vermişlerdir. Bu maddeyi cevaplayanlardan bayanlar ($\bar{X}=3,667$) ile müdür yardımcıları ($\bar{X}=4,067$) “*biraz katılıyorum*” cevabını verirken; erkekler ($\bar{X}=4,249$) ile müdürler ($\bar{X}=4,370$) “*kesinlikle katılıyorum*” görüşünde birleşmiş ve bu maddeye daha yüksek düzeyde katıldıkları tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, okuldaki bayanlar ile müdür yardımcılarının bu konuda daha hassas oldukları görülmekte olup, erkekler ile okul müdürlerinin yüksek oranda onaylamalarının nedeni, etiği gerçekten önemsediklerini ve bu konuda gerekeni yapmaya çalıştıklarını gösterir. Ancak etik konusunun gerçekten önemsenip önemsenmediği de kolayca anlaşılabilir bir konu değildir. Bu anketin yapıldığı yer olan “*Konya Merkez Ortaokullarında*” etik konusu daha öncelikli bir konudur ancak bu araştırmanın İzmir, Antalya vb. gibi farklı illerde de yapılması ve buralardaki etik kültüründe ayrıca incelenmesi yerinde bir davranış olacaktır.

“*Bu okulda etik dışı davranış olağandır*” maddesine katılımcılar 4,489 aritmetik ortalama ile “*kesinlikle katılmıyorum*” şeklinde cevap vermişlerdir. Bu maddeyi cevaplayanlardan erkekler ($\bar{X}=4,486$), bayanlar ($\bar{X}=4,556$), okul müdürleri ($\bar{X}=4,685$) ve

müdür yardımcıları ($\bar{X}=4,289$) “*kesinlikle katılmıyorum*” görüşünde birleşmiş ve bu maddeye yüksek düzeyde katılmadıkları tespit edilmiştir. Ancak okul müdürlerinin diğerlerine göre biraz daha fazla katılmadıkları anlaşılmaktadır. Bu madde ile okullardaki hiçbir çalışanın, özellikle de okul müdürlerinin, etik dışı davranış göstermediği tespit edilmiştir.

“*Bu okulda etik dışı davranışlar cezalandırılır*” maddesine katılımcılar 2,923 aritmetik ortalama ile “*kararsız*” olduklarını belirtmişlerdir. Bu maddeyi değerlendirenlerden erkekler ($\bar{X}=2,936$), bayanlar ($\bar{X}=2,667$), okul müdürleri ($\bar{X}=2,880$) ve müdür yardımcıları ($\bar{X}=2,967$) “*kararsızım*” diyerek etik dışı davranışların ne kadar cezalandırılıp ne kadar cezalandırılmadığını ortaya koymaktadırlar. Okullarımızdaki en büyük sorunun “saygı” olduğu düşünülürse, bu sorunların nasıl aşılacağı da çözüme kavuşturulabilir. Etik dışı davranışların cezalandırılıp cezalandırılmadığı sorusuna katılımcıların verdiği yanıt oldukça düşündürücüdür. Okul müdürleri ile irtibata geçip bu konu ile ilgili çok acil önlem almamız gerekmektedir.

“*Bu okulda dürüst insanlar ödüllendirilir*” maddesine ise katılımcılar 4,077 aritmetik ortalama ile “*biraz katılıyorum*” yanıtını vermişlerdir. Bu maddeyi değerlendirenlerden bayanlar ($\bar{X}=4,444$) ve okul müdürleri ($\bar{X}=4,294$) “*kesinlikle katılıyorum*” şeklinde yanıtlarken erkekler ($\bar{X}=4,058$) ve müdür yardımcıları ($\bar{X}=3,856$) ise “*biraz katılıyorum*” şeklinde cevaplamışlardır. Bu durumdan ise erkeklerin ve müdür yardımcılarının yaptıkları başarılı çalışmaların yeterince ödüllendirilmediği ve bayanların taltif beklemeden çalıştıkları halde erkeklerin, arada sırada da olsa yaptıkları işlerin beğenilmesini arzu ettikleri anlaşılmaktadır.

“*Bu okulda yöneticiler, karar verme sürecinde etik ilkeleri temel alır*” maddesine katılımcılar 4,357 aritmetik ortalama ile “*kesinlikle katılıyorum*” yanıtını vermişlerdir. Bu maddeyi değerlendirenlerden erkekler ($\bar{X}=4,358$), bayanlar ($\bar{X}=4,333$), okul müdürleri ($\bar{X}=4,511$) ve müdür yardımcıları ($\bar{X}=4,200$) “*kesinlikle katılıyorum*” şeklinde cevap vermişlerdir. Ancak okul müdürleri ($\bar{X}=4,511$) ortalama ile karar verme aşamasına okuldaki tüm paydaşları kattıklarını söylemeye çalışmakta, müdür yardımcılarının bir kısmı ise bu konudan rahatsızlık duymaktadırlar. Elde edilen bulgulara göre, okul müdürleri, karar verme sürecinde, tüm paydaşların söz hakkı olduğunu söyleseler de, yetkinin tek elde toplanmasının getirdiği sakıncalar da alttan alttan araştırmaya katılan müdür yardımcılarınca anlatılmaktadır.

“*Bu okuldaki öğretmenler, yüksek seviyede etik davranışlar gösterir*” maddesine ise katılımcılar 4,055 aritmetik ortalama ile “*biraz katılıyorum*” şeklinde cevap vermişlerdir. Bu maddeyi değerlendirenlerden erkekler ($\bar{X}=4,058$), bayanlar ($\bar{X}=4,000$), okul müdürleri ($\bar{X}=4,185$) ve müdür yardımcıları ($\bar{X}=3,922$) “*biraz katılıyorum*” şeklinde cevap vermişlerdir. Katılımcıların cevaplarının birbirine çok yakın olması, öğretmen ve yöneticilerin davranışlarında bir takım sıkıntıların var olduğunu göstermektedir. Yüksek seviyede etik davranış göstermek çok önemlidir ancak okul müdürlerinin en yüksek oranda katıldıkları bu maddeye, müdür yardımcıları en düşük oranda katılarak bir çelişkiyi de işaret etmektedir.

“*Bu okuldaki yönetim, etik dışı davranışlar gösterildiği zaman müdahale eder*” maddesine katılımcılar 4,137 aritmetik ortalama ile “*biraz katılıyorum*” şeklinde cevap vermişlerdir. Bu maddeyi değerlendirenlerden erkekler ($\bar{X}=4,139$), bayanlar ($\bar{X}=4,111$), okul müdürleri ($\bar{X}=4,141$) ve müdür yardımcıları ($\bar{X}=4,133$) “*biraz katılıyorum*” şeklinde cevap vermişlerdir. Okullarda var olan yöneticiler, etik dışı davranışları gördükleri zaman hemen müdahale ederlerse, birçok disiplin suçunun da önüne geçilebilecektir. Ayrıca nöbetçi öğretmenler de, görev yerlerindeki etik dışı davranışlara müdahale etmeli, her olayı idareciye bildirmemeli, önce kendi halletmeye çalışıp halledemezse idareye bildirmelidir.

“*Bu okulda etik davranışlar ödüllendirilir*” maddesinde katılımcılar 4,006 aritmetik ortalama “*biraz katılıyorum*” düzeyinde cevap vermişlerdir. Bu maddeyi değerlendiren erkekler ($\bar{X}=4,000$), bayanlar ($\bar{X}=4,111$), okul müdürleri ($\bar{X}=4,196$) ve müdür yardımcıları ($\bar{X}=3,811$) “*biraz katılıyorum*” şeklinde cevap vermişlerdir. Okul müdürlerinin en yüksek aritmetik ortalama olan “*biraz katılıyorum*” ile cevap verdiği bu soruya müdür yardımcıları ise en düşük aritmetik ortalama olan “*biraz katılıyorum*” ile cevap vermişlerdir. Bu da müdür yardımcılarının okul müdürleri tarafından yeterli taltifi almadığı ve böyle bir beklenti içerisinde oldukları anlamına gelmektedir. Okul müdürleri, kendi personellerini ödüllendirme anlamında daha eli açık olmalıdır.

“*Bu okuldaki yöneticiler, etik davranışlar için model oluşturur*” maddesine katılımcılar 4,226 aritmetik ortalama ile “*kesinlikle katılıyorum*” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Bu maddeyi değerlendiren erkekler ($\bar{X}=4,202$), bayanlar ($\bar{X}=4,667$) ve okul müdürleri ($\bar{X}=4,370$) “*kesinlikle katılıyorum*” yönünde cevaplar; müdür

yardımcıları ($\bar{X}=4,078$) “*biraz katılıyorum*” düzeyinde cevap vermişlerdir. Kendilerin de bu okulun yöneticisi olan müdür yardımcılarının “*biraz katılıyorum*” düzeyindeki cevabı, beni oldukça şaşırtmıştır. Burada olaya, bir de müdür yardımcılarının gözüyle bakarsak, okul yöneticilerinin okulda bir etik model oluşturması konusunda kaygıları olduğu açıktır. Buna rağmen yine de genel ortalama “*kesinlikle katılıyorum*” ile iyi durumdadır.

“*Bu okulun öğretmenleri, etik davranış ile ilgili kural ve yöntemleri kabul eder*” maddesine katılımcılar 4,258 aritmetik ortalama ile “*kesinlikle katılıyorum*” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Bu maddeyi değerlendiren erkekler ($\bar{X}=4,272$) ve okul müdürleri ($\bar{X}=4,446$) “*kesinlikle katılıyorum*” düzeyinde görüş bildirirken; bayanlar ($\bar{X}=4,000$) ve müdür yardımcıları ($\bar{X}=4,067$) ise “*biraz katılıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Elde edilen bulgulara göre, erkekler ve okul müdürleri, öğretmenlerin, etik davranış ile ilgili kuralları kabul ettiğini göstermekte, bayanların ve müdür yardımcılarının ise daha düşük seviyede etik davranış ve ilkeleri kabul ettiğini göstermektedir.

“*Bu okulda, etik davranışlara göre oluşturulan kural ve yöntemler, sadece okulun kurumsal imajını korumaya hizmet etmektedir*” maddesine katılımcılar 2,643 aritmetik ortalama ile “*kararsızım*” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Bu maddeyi değerlendiren erkekler ($\bar{X}=2,642$), bayanlar ($\bar{X}=2,667$), okul müdürleri ($\bar{X}=2,707$) ve müdür yardımcıları ($\bar{X}=2,578$)’nın tamamı “*kararsızım*” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Okulda, etik davranışlara göre oluşturulan kural ve yöntemlerin, sadece okulun kurumsal imajını korumaya hizmet ettiği, başka hiçbir işe yaramadığı, gibi bir anlamın çıktığı bu maddede, değerlendirmeye katılan tüm yöneticilerin birbirine yakın cevaplar vermesi, bu konunun da bir kez daha düşünülmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Herhangi bir kurumda oluşturulan etik kural ve yöntemler, sadece bu kurumun kurumsal imajını korumaya hizmet etmeyip genel ahlâk kurallarıyla da örtüşerek toplumun tamamını etik açıdan tatmin etmelidir.

“*Bu okulda çalışan öğretmenler, etik davranışlara göre oluşturulan örgütsel kuralları ihlal eden kişileri algılayacaklar*” maddesine katılımcılar 3,896 aritmetik ortalama ile “*biraz katılıyorum*” düzeyinde cevap vermişlerdir. Bu maddeyi değerlendiren erkekler ($\bar{X}=3,902$), bayanlar ($\bar{X}=3,778$), okul müdürleri ($\bar{X}=3,913$) ve müdür yardımcıları ($\bar{X}=3,878$)’nın tamamı “*biraz katılıyorum*” düzeyinde cevaplar vermişlerdir. Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların tümü, okuldaki öğretmenlerin tamamının, etik davranışlara göre oluşturulan örgütsel kuralları ihlal eden kişileri algılayacağı yönünde görüş

bildirmişlerdir. Bu da etik kuralların önemsendiğini göstermesi açısından yeterli olmasa da beklentileri karşılar düzeyde bir cevap olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu anketteki boyutu değerlendirecek olursak, tüm erkeklerin ($\bar{X}=3,918$), tüm bayanların ($\bar{X}=3,938$), tüm okul müdürlerinin ($\bar{X}=4,025$) ve tüm müdür yardımcılarının ($\bar{X}=3,811$) cevapları “*biraz katılıyorum*” düzeyinde olup, tüm soruların aritmetik ortalaması 3,896 ve standart sapması ise 1,028 çıkmıştır. Bu beklentileri karşılamasa da nispeten yeterli sayılabilecek bir sonuç olarak kabul edilebilir.

4.2.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Konya Merkez Ortaokullarının Yöneticilerinin Etik Kültürlerine İlişkin Görüşleri

Cinsiyet değişkenine göre etik kültürün, Konya Merkez Ortaokullarının Yöneticilerine ilişkin görüşlerinin birbirine yakın olduğu ve sadece iki madde için belirtilen görüşler arasında anlamlı farklılık bulunduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4: Cinsiyet Değişkenine Göre Görüşlerin t-Testi Sonuçları

Soru No	Cinsiyet Dağılımı				t ve P Değerleri		Levene Testi	
	Erkek (f=173;%95,1)		Bayan (f=9;%4,9)		t	P	F	P
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS				
1	4,087	,970	4,111	1,364	,072	,943	1,620	,205
2	4,202	,915	4,111	1,364	-,284	,777	2,006	,158
3	4,382	1,025	4,556	,726	,502	,616	,774	,380
4	3,688	1,139	4,000	1,118	,802	,423	,067	,796
5	3,994	1,159	4,000	1,323	,014	,988	,030	,862
6	2,879	1,326	3,111	1,364	,512	,609	,039	,844
7	4,249	,995	3,667	1,500	-1,664	,098	5,140	,025*
8	4,486	1,043	4,556	1,014	,197	,844	,068	,794
9	2,936	1,386	2,667	1,323	-,570	,569	,156	,693
10	4,058	1,103	4,444	1,014	1,028	,305	,162	,687
11	4,358	,888	4,333	1,323	-,080	,936	,921	,339
12	4,058	,894	4,000	1,118	-,187	,852	1,429	,234
13	4,139	1,101	4,111	1,054	-,073	,942	,011	,916
14	4,000	1,176	4,111	1,364	,274	,784	,196	,658
15	4,202	,946	4,667	,707	1,450	,149	1,363	,245
16	4,272	,877	4,000	1,414	-,876	,382	4,986	,027*
17	2,642	1,342	2,667	1,658	,054	,957	1,123	,291
18	3,902	1,004	3,778	1,481	-,352	,725	3,687	,056
Boyut	3,918	,637	3,938	,847	,090	,929	2,631	,107

(N=182)

“Bu okulun yöneticileri, etiği gerçekten önemsediklerini gösterir” maddesine erkek yöneticiler ($\bar{X}=4,249$) ile “kesinlikle katılıyorum” yönünde görüş bildirirken, bayan yöneticiler ($\bar{X}=3,667$) ise “katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Kadın yöneticiler, okul yöneticilerinin etiği önemsedikleri görüşüne erkeklere göre daha temkinli yaklaşmışlardır.

“Bu okulun öğretmenleri, etik davranış ile ilgili kural ve yöntemleri kabul eder” maddesine ise erkek yöneticiler ($\bar{X}=4,272$) “kesinlikle katılıyorum” yönünde görüş bildirirken, bayan yöneticiler ($\bar{X}=4,000$) ise “biraz katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Bu maddede de erkek yönetici sayısının, kadın yönetici sayısından fazla olması nedeniyle böyle bir sonuç çıkmış olabilir.

Anlamlı fark bulunan maddelere Mann Whitney U testi yapılması gerekli görülmüştür. Sonuç olarak denilebilir ki; okul yöneticileri, etiği gerçekten önemsediklerini gösterirken öğretmenler ise etik davranış ile ilgili kural ve davranışları kabul etme görüşünü benimsemişlerdir (Tablo 4).

Tablo 5: Cinsiyet Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Soru No	Cinsiyet Dağılımı		Anlamlılık Düzeyi (P)	Mann Whitney U.
	Erkek (f=173; %95,1)	Bayan (f=9; %4,9)		
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması		
7	74,06	92,41	,265	621,500
16	88,44	91,66	,845	451,000

7. soruda erkeklerin sıra ortalaması 74,06 ve bayanların sıra ortalaması ise 92,41 olarak saptanmıştır. 16. soruda ise erkeklerin sıra ortalaması 88,44 ve bayanların sıra ortalaması ise 91,66 olarak belirlenmiştir. Anlamlılık düzeyi açısından incelediğimizde ise 7 numaralı soru için ,265 çıkan anlamlılık düzeyi sonucu, 16. soru için ,845 olarak çıkmıştır. 7 ve 16 numaralı sorular için yapılan Mann-Whitney U testinde, bayan ve erkek katılımcılar arasında, sıra ortalamaları da birbirine yakın olduğundan, anlamlı bir farklılık görülemez.

4.2.3. Görev Değişkenine Göre Konya Merkez Ortaokullarının Yöneticilerinin Etik Kültürlerine İlişkin Görüşleri

Görev değişkenine göre ankette yer alan maddelere ilişkin yönetici görüşleri Tablo 6 ve Tablo 7’de görülmektedir. Tablolarda da görüldüğü üzere maddelerin çoğunda, görev değişkeni

açısından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Görev değişkeni bazında okul müdürlerinin, müdür yardımcılara göre, etik kültüre ilişkin görüşlerinin daha iyi olduğu söylenebilir.

Tablo 6: Görev Değişkenine Göre Görüşlerin t-Testi Sonuçları

Soru No	Görev Dağılımı				t ve P Değerleri		Levene Testi	
	Okul Müdürü (f=92;%50,5)		Müdür Yardımcısı (f=90;%49,5)					
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	t	P	F	P
1	4,207	,908	3,967	1,054	1,646	,102	3,370	,068
2	4,271	,853	4,122	1,015	1,077	,283	2,673	,104
3	4,424	1,019	4,356	1,009	,455	,650	,278	,104
4	3,826	,979	3,578	1,272	1,478	,141	13,786	,000*
5	4,141	1,001	3,844	1,297	1,731	,085	12,905	,000*
6	2,891	1,313	2,889	1,345	,012	,990	,038	,846
7	4,370	,874	4,067	1,150	2,004	,047	4,322	,039*
8	4,685	,838	4,289	1,183	2,610	,010	14,609	,000*
9	2,880	1,333	2,967	1,434	-,420	,675	,922	,338
10	4,294	,896	3,856	1,241	2,733	,007	6,323	,013*
11	4,511	,687	4,200	1,073	2,333	,021	10,711	,001*
12	4,185	,694	3,922	1,062	1,978	,049	11,780	,001*
13	4,141	1,095	4,133	1,104	,049	,961	,875	,351
14	4,196	1,092	3,811	1,244	2,217	,028	4,713	,031*
15	4,370	,737	4,078	1,094	2,115	,036	8,250	,005*
16	4,446	,600	4,067	1,110	2,875	,005	14,652	,000*
17	2,707	1,379	2,578	1,332	,640	,523	,432	,512
18	3,913	,945	3,878	1,110	,231	,818	7,671	,006*
Boyut	4,025	,463	3,811	,778	2,263	,025	26,570	,000*

(N=182)

Okul yöneticilerinin, “Bu okulun öğretmenleri genellikle, gözlemledikleri etik dışı davranışı yöneticilere bildirir”, “Bu okuldaki öğretmenler, yüksek seviyede etik davranışlar gösterir”, “Bu okulda etik davranış bir kural olarak görülmektedir” maddelerine ve görev değişkenine ilişkin anketin boyutuna okul müdürleri ve müdür yardımcılarını “*biraz katılıyorum*” düzeyinde görüş bildirirken; “Bu okulda yöneticiler, karar verme sürecinde etik ilkeleri temel alır” maddesine hem okul müdürleri hem de müdür yardımcılarını “*kesinlikle katılıyorum*” düzeyinde görüş bildirmişler; “Bu okulun yöneticileri, etiği gerçekten önemsediklerini gösterir”, “Bu okuldaki yöneticiler, etik davranışlar için model oluşturur”, “Bu okulun öğretmenleri, etik davranış ile ilgili kural ve yöntemleri kabul eder” maddelerine okul müdürleri “*kesinlikle katılıyorum*” düzeyinde yanıt verirken müdür yardımcılarını “*biraz katılıyorum*” düzeyinde görüş bildirmişlerdir (Tablo 6).

Tablo 7: Görev Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddelere İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Soru No	Görev Dağılımı		Anlamlılık Düzeyi (P)	Mann Whitney U
	Okul Müdürü (f=92;%50,5)	Müdür Yardımcısı (f=90;%49,5)		
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması		
4	95,35	87,57	,301	3,786
5	95,41	85,51	,282	3,780
7	97,09	85,79	,113	3,626
8	100,01	82,81	,004*	3,358
10	99,93	82,88	,019*	3,364
11	97,04	85,84	,108	3,630
12	96,08	86,82	,202	3,718
14	99,73	83,08	,023*	3,382
15	96,27	86,62	,179	3,701
16	97,91	84,94	,070	3,550
18	91,16	91,85	,925	4,108
Boyut	96,07	86,83	,237	3,720

“*Bu okulda etik dışı davranış olağandır*” maddesine okul müdürleri (Sıra Ortalaması=100,01), müdür yardımcıları (Sıra Ortalaması=82,81) şeklinde cevap vermiş olup, bu sorunun cevabı olumsuz olduğundan, ölçeğin ilgili seçenekleri ters çevrilerek değerlendirilmiş ve okul müdürleri bu soruya en yüksek seviyeden katılırken, müdür yardımcılarının ise verilen cevaplar arasındaki en düşük düzeyde katıldıkları tespit edilmiştir. Okullarda etik bir problemin olduğu söylenebilir. Bu problemin, okul müdürlerinden mi yoksa müdür yardımcılarında mı kaynaklandığı konusu ise derinlemesine araştırılmalıdır.

“*Bu okulda dürüst insanlar ödüllendirilir*” maddesine okul müdürleri (Sıra Ortalaması=99,93), müdür yardımcıları (Sıra Ortalaması=82,88) ve “*Bu okulda etik davranışlar ödüllendirilir*” maddesine okul müdürleri (Sıra Ortalaması=99,73), müdür yardımcıları ise (Sıra Ortalaması=83,08) olarak görüş bildirmiştir. Bu soru da okul müdürlerinin yüksek oranda katıldıkları, müdür yardımcılarının ise nispeten daha az katıldıkları bir soru olmuştur. Bu maddeleri okul müdürlerinin daha çok benimsedikleri görülmüştür.

Bu okulda etik davranış bir kural olarak görüldüğünden, öğretmenler gözlemledikleri etik dışı davranışı, etiği gerçekten önemseydiğini gösteren ve dürüst insanları ödüllendiren yöneticilere bildirerek, etik dışı davranışın olağan olmadığını gösterirler. Yöneticiler, karar verme sürecinde

etik ilkeleri temel alarak, etik davranışlar için model oluşturur ve etik davranışları ödüllendirirler. Öğretmenler ise etik davranışlar ile ilgili kural ve yöntemleri kabul ederek, yüksek seviyede etik davranışlar gösterir ve etik davranışlara göre oluşturulan kuralları ihlal eden kişileri algılayabilirler. Sonuç olarak görev değişkeni açısından okul müdürlerinin niteliklerinin, müdür yardımcılarının niteliklerine göre daha üst düzeyde olduğu sonucuna varılabilir.

4.2.4. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Konya Merkez

Ortaokullarının Yöneticilerinin Etik Kültürlerine İlişkin Görüşleri

Tablo 8: Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Görüşlerin Varyans Sonuçları

Soru No	Öğrenim Durumu Dağılımı						Homojenlik Testi		Anova		Fark Olan Gruplar (Scheffe ve LCD)
	Ön Lisans (f=11 ; %6)		Lisans (f=130 ; %71,5)		Yüksek Lisans (f=41 ; %22,5)		Levene	P	F	P	
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS					
1	4,091	1,221	4,131	,901	3,951	1,182	1,513	,223	,512	,600	---
2	4,273	1,191	4,223	,892	4,098	1,020	,213	,808	,315	,730	---
3	4,455	1,036	1,346	1,091	4,512	,711	2,225	,111	,441	,644	---
4	4,000	1,265	3,700	1,104	3,634	1,220	,634	,532	,448	,640	---
5	4,000	1,414	4,008	1,089	3,951	1,341	1,206	,302	,036	,964	---
6	3,273	1,191	2,808	1,376	3,049	1,182	1,990	,140	1,004	,368	---
7	4,000	1,342	4,277	,915	4,098	1,261	2,149	,120	,740	,479	---
8	4,727	,647	4,446	1,035	4,561	1,141	1,079	,342	,495	,610	---
9	3,091	1,446	2,869	1,438	3,049	1,182	1,887	,155	,348	,707	---
10	4,091	1,136	4,100	1,092	4,000	1,140	,399	,672	,129	,879	---
11	4,364	1,206	4,354	,852	4,366	1,019	,278	,758	,003	,997	---
12	4,091	,944	4,077	,895	3,976	,935	,038	,963	,204	,816	---
13	4,364	,924	4,100	1,133	4,195	1,030	,211	,810	,364	,695	---
14	4,546	,688	4,008	1,171	3,854	1,295	1,031	,359	1,494	,227	---
15	4,455	,688	4,200	,952	4,244	,969	,448	,640	,380	,684	---
16	4,091	1,136	4,277	,907	4,244	,860	,206	,814	,218	,804	---
17	3,000	1,673	2,731	1,380	2,268	1,119	3,756	,025*	2,257	,108	---
18	3,546	1,368	3,877	,973	4,049	1,094	1,003	,369	1,118	,329	---
Boyut	4,025	,649	3,918	,633	3,894	,697	,022	,978	,177	,838	---

(N=182)

Tablo 8 incelendiğinde, Homojenlik Testi ile Anova'nın sonuçlarına bakılmış ve sadece 17. sorudaki "Bu okulda, etik davranışlara göre oluşturulan kural ve yöntemler,

sadece okulun kurumsal imajını korumaya hizmet etmektedir” seçeneğinin Homojenlik kısmına ait “P” değerinde farklılık görülmüştür. Bu farklılığın homojen mi yoksa heterojen mi olduğunu anlamak için Kruskal-Wallis Testi uygulanmıştır.

Tablo 9: Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeye İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Soru No	Öğrenim Durumu Dağılımı			Kruskal-Wallis Testi			Fark Olan Gruplar (Scheffe ve LCD)
	Ön Lisans (f=11 ; %6)	Lisans (f=130 ; %71,5)	Yüksek Lisans (f=41 ; %22,5)	Kay Kare	df	P	
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması				
17	103,18	94,71	78,18	3,831	2	,147	---

Yapılan Kruskal-Wallis Testi sonuçlarına göre Kay Kare 3,831 ve “p” değeri ise ,147 çıkmıştır. Sonuç olarak farklı öğrenim durumuna sahip yöneticiler arasında, sıra ortalamaları da birbirine yakın olduğundan, anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Kuralların okul disiplini ve düzeni için gerekli olduğu ve bu kuralların sadece okulun kurumsal imajına hizmet etmesinin mümkün olmadığı sonucuna ulaşılabilir.

4.2.5. Kıdem Değişkenine Göre Konya Merkez Ortaokullarının Yöneticilerinin Etik Kültürlerine İlişkin Görüşleri

Tablo 10: Kıdem Değişkenine Göre Görüşlerin Varyans Sonuçları (N=182)

Soru No	Kıdem Dağılımı								Homojenlik Testi		Anova		Fark Olan Gruplar (Scheffe ve LCD)
	1-5 Yıl (f=44 ; %24,2)		6-10 Yıl (f=30 ; %16,5)		11-15 Yıl (f=52 ; %28,5)		16 Yıldan Fazla (f=56 ; 30,8)		Levene	P	F	p	
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS					
1	4,159	,834	4,267	,640	3,981	1,213	4,036	1,026	2,164	,094	,656	,580	---
2	4,205	,851	4,267	,828	4,269	1,050	4,089	,959	,511	,675	,402	,752	---
3	4,205	1,133	4,633	,556	4,423	1,036	4,375	1,071	2,684	,048*	1,095	,352	---
4	3,727	1,065	3,933	1,015	3,519	1,229	3,732	1,168	1,982	,118	,880	,452	---
5	3,977	1,151	4,433	,092	3,789	1,304	3,964	1,250	4,071	,008*	2,016	,113	---
6	2,909	1,344	3,467	1,106	2,827	1,438	2,625	1,244	1,006	,391	2,761	,044*	2-3,4
7	4,182	1,040	4,367	,809	4,212	1,109	4,179	1,064	1,519	,211	,252	,860	---
8	4,182	1,281	4,900	,403	4,615	,844	4,393	1,155	10,617	,000*	3,391	,019	---
9	2,886	1,351	3,333	1,295	3,000	1,495	2,661	1,311	,705	,550	1,639	,182	---
10	4,023	1,131	4,233	,728	4,000	1,237	4,107	1,123	1,416	,240	,333	,801	---
11	4,364	,865	4,467	,571	4,365	1,048	4,286	,967	1,347	,261	,259	,855	---
12	4,046	,963	4,300	,535	3,962	1,009	4,018	,904	1,983	,118	,955	,415	---
13	4,159	1,033	4,433	,568	4,250	1,046	3,857	1,341	3,746	,012*	2,179	,092	---
14	3,864	1,193	4,000	,947	4,039	1,267	4,089	1,225	1,661	,177	,315	,815	---
15	4,136	1,091	4,233	,728	4,365	,864	4,161	,987	1,709	,167	,602	,615	---
16	4,205	,930	4,400	,563	4,154	1,127	4,321	,811	3,485	,017*	,612	,608	---
17	2,318	1,196	2,033	1,245	3,000	1,428	2,893	1,317	,823	,483	5,027	,002*	1-2,3; 2-3,4
18	3,977	1,067	4,067	1,048	4,019	1,075	3,625	1,027	,458	,712	1,946	,124	---
Boyut	3,862	,694	4,098	,430	3,933	,726	3,856	,621	2,996	,032*	1,068	,364	---

(N=182)

Tablo 10 incelendiğinde, Homojenlik Testi sonuçlarına bakılmış ve “*Bu okulda öğretmenler denelikle etik dışı davranışlar gösterir*” maddesinde, *Bu okulda etik davranış bir kural olarak görülmektedir*” maddesinde, *Bu okulda etik dışı davranış olağandır*” maddesinde, “*Bu okuldaki yönetim, etik dışı davranışlar gösterildiği zaman müdahale eder*” maddesinde, “*Bu okulun öğretmenleri, etik davranış ile ilgili kural ve*

yöntemleri kabul eder” maddesinde ve buradaki 18 maddenin boyutunun tamamında “P” değerleri “ $\bar{X} < 0,05$ ” çıktığından, Homojenlik kısmına ait “P” değerinde farklılık görülmüştür.

Böyle bir sonucun çıkmasında, 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan yöneticilerin, okul yönetimi konusunda edindikleri tecrübe etkili olmuştur denilebilir.

Tablo 9’deki “Anova” da incelenmiş ve “*Bu okulda, etik dışı davranışlar için ceza uygulanır*” maddesine, 6-10 yıllık kıdeme sahip yöneticiler “*biraz katılıyorum*” cevabını verirken, 11-15 yıllık kıdeme sahip yöneticiler ile 16 yıldan fazla kıdeme sahip yöneticiler “*kararsızım*” cevabını vermişlerdir.

“*Bu okulda, etik davranışlara göre oluşturulan kural ve yöntemler, sadece okulun kurumsal imajını korumaya hizmet etmektedir*” maddesine ise, 1-5 yıllık kıdeme sahip yöneticiler ve 6-10 yıllık kıdeme sahip yöneticiler “*biraz katılmıyorum*” cevabını verirken, 11-15 yıllık kıdeme sahip yöneticiler ile 16 yıldan fazla kıdeme sahip yöneticiler “*kararsızım*” cevabını vermişlerdir. Yani 1-5 yıllık kıdeme sahip yöneticiler il 6-10 yıllık kıdeme sahip yöneticiler, 11-15 yıllık kıdeme sahip yöneticiler ile 16 yıldan fazla kıdeme sahip yöneticilere göre daha düşük düzeyde yanıt vermişlerdir. Bu da, kıdem arttıkça yöneticilerin daha isabetli karar verdiği anlamına gelmiştir denilebilir.

Tablo 11: Kıdem Değişkenine Göre Homojen Dağılım Göstermeyen Maddeye İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Soru No	Öğrenim Durumu Dağılımı				Kruskal-Wallis Testi			Fark Olan Gruplar (Scheffe ve LCD)
	1-5 Yıl (f=44 ; %24,2)	6-10 Yıl (f=30 ; %16,5)	11-15 Yıl (f=52 ; %28,5)	16 Yıldan Fazla (f=56 ; 30,8)	Kay Kare	df	P	
	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalaması				
3	83,55	97,60	94,40	91,79	2,144	3	,543	---
5	90,34	105,12	84,26	91,84	3,406	3	,333	---
8	79,43	109,63	94,08	88,88	4,244	3	,117	---
13	91,45	98,72	97,26	82,32	3,378	3	,337	---
16	88,91	93,65	60,67	93,15	,268	3	,966	---
Boyut	88,36	101,70	95,75	84,55	2,596	3	,458	---

Yapılan Kruskal-Wallis Testi sonuçlarına göre Kay Kare 3,831 ve p değeri ise,147 çıkmıştır. Farklı kıdeme sahip yöneticiler arasında, sıra ortalamaları da birbirine yakın olduğundan, anlamlı bir farklılık görülememiştir. Buna göre farklı kıdeme sahip yöneticilerin Tablo 10'daki Homojenlik testindeki "P" değerleri incelenmiş ve 3,5,8,13,16 ve boyutun tamamında düşük çıkmış bunlara da uygulanan Kruskal-Wallis testine göre anlamlı fark yoktur.

Bu araştırmada "Konya Merkez Ortaokullarının Etik Kültürlerinin İncelenmesi" amacıyla, okul yöneticilerine göre okullardaki etik kültür düzeyi ve etik kültür konusunda, cinsiyet, görev konumu, kıdem ve eğitim düzeyi görüşlerine göre anlamlı fark olup olmadığı araştırılmıştır. Buna göre eğitim yöneticilerinin görüşlerine bakılarak aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar hesaplanmış, "t" ve "P" değerleri ile "Levene" testi sonuçları araştırılmış, Levene testine göre .05'den küçük çıkan seçeneklerin sıra ortalamalarına bakılmış, anlamlılık düzeyleri ile Mann-Whitney U testi sonuçları irdelenmiştir. Kıdem ve öğrenim durumu seçeneklerinde ise Homojenlik testi ve Anova incelenmiş, fark olan grupların sıra ortalamalarına bakılarak, Kay Kare ve "P" değerleri incelenmiştir. Bunlarda da herhangi bir anlamlı fark bulunamamıştır.

Bu okulda etik davranış bir kural olarak görüldüğünden, öğretmenler genellikle etik dışı davranış göstermeyebilirler. Etik davranış olağan olduğundan okul yönetimi, etik dışı davranış gösterildiğinde hemen müdahale ederek, etik davranış ile ilgili kural ve yöntemleri kabul edebilir.

V. BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada ulaşılan sonuçlar, özetlenmeye çalışılmıştır. Öneriler ise araştırma bulgularına yönelik öneriler ve araştırmacılara yönelik öneriler adlı iki başlık altında verilmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, Konya merkez ortaokullarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda, ortaokulların etik kültürleri incelenmiş ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

Yöneticilerin, etik kültür olarak, genel anlamda iyi niteliklere sahip oldukları, ancak bazı konularda istenilen niteliklerin yöneticilerde yeteri derecede bulunmadığı tespit edilmiştir.

“Bu okulda öğretmenler, yaptıkları işin sorumluluğunu tam olarak almaya teşvik edilmektedir” maddesinde katılımcılar *“biraz katılıyorum”* düzeyinde görüş bildirmişlerdir. *“Bu okulun yöneticileri, yüksek etik standartları temsil etmektedir”* maddesinde katılımcılar *“biraz katılıyorum”* düzeyinde görüş bildirmişlerdir. *“Bu okulda öğretmenler genellikle etik dışı davranışlar gösterir”* maddesinde katılımcılar *“kesinlikle katılmıyorum”* düzeyinde görüş bildirmişlerdir.

“Bu okulun öğretmenleri genellikle, gözlemledikleri etik dışı davranışları yöneticilere bildirir” maddesinde katılımcılar *“kararsız”* olduklarını belirtmişlerdir. *“Bu okulda etik davranış bir kural olarak görülmektedir”* maddesine katılımcılar *“biraz katılıyorum”* düzeyinde görüş bildirmişlerdir. *“Bu okulda, etik dışı davranışlar için cezalar uygulanır”* maddesine katılımcılar *“kararsız”* olduklarını bildirmişlerdir.

“Bu okulun yöneticileri, etiği gerçekten önemsediklerini gösterir” maddesine katılımcılar *“kesinlikle katılıyorum”* cevabını vermişlerdir. *“Bu okulda etik dışı davranış olağandır”* maddesine katılımcılar *“kesinlikle katılmıyorum”* şeklinde cevap vermişlerdir. *“Bu okulda etik dışı davranışlar cezalandırılır”* maddesine katılımcılar *“kararsız”* olduklarını belirtmişlerdir.

“*Bu okulda dürüst insanlar ödüllendirilir*” maddesine ise katılımcılar “*biraz katılıyorum*” yanıtını vermişlerdir. “*Bu okulda yöneticiler, karar verme sürecinde etik ilkeleri temel alır*” maddesine katılımcılar “*kesinlikle katılıyorum*” yanıtını vermişlerdir. “*Bu okuldaki öğretmenler, yüksek seviyede etik davranışlar gösterir*” maddesine ise katılımcılar “*biraz katılıyorum*” şeklinde cevap vermişlerdir.

“*Bu okuldaki yönetim, etik dışı davranışlar gösterildiği zaman müdahale eder*” maddesine katılımcılar “*biraz katılıyorum*” şeklinde cevap vermişlerdir. “*Bu okulda etik davranışlar ödüllendirilir*” maddesinde katılımcılar “*biraz katılıyorum*” düzeyinde cevap vermişlerdir. “*Bu okuldaki yöneticiler, etik davranışlar için model oluşturur*” maddesine katılımcılar “*kesinlikle katılıyorum*” düzeyinde görüş bildirmişlerdir.

“*Bu okulun öğretmenleri, etik davranış ile ilgili kural ve yöntemleri kabul eder*” maddesine katılımcılar “*kesinlikle katılıyorum*” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. “*Bu okulda, etik davranışlara göre oluşturulan kural ve yöntemler, sadece okulun kurumsal imajını korumaya hizmet etmektedir*” maddesine katılımcılar “*kararsızım*” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. “*Bu okulda çalışan öğretmenler, etik davranışlara göre oluşturulan örgütsel kuralları ihlal eden kişileri algırlarlar*” maddesine katılımcılar “*biraz katılıyorum*” düzeyinde cevap vermişlerdir.

Ölçeğin tamamını değerlendirecek olursak, tüm erkeklerin, tüm bayanların, tüm okul müdürlerinin ve tüm müdür yardımcılarının cevapları “*biraz katılıyorum*” düzeyinde yoğunlaşmıştır.

“*Bu okulun yöneticileri, etiği gerçekten önemsediklerini gösterir*” maddesine erkek yöneticiler “*kesinlikle katılıyorum*” yönünde görüş bildirirken, bayan yöneticiler ise “*katılıyorum*” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. “*Bu okulun öğretmenleri, etik davranış ile ilgili kural ve yöntemleri kabul eder*” maddesine ise erkek yöneticiler “*kesinlikle katılıyorum*” yönünde görüş bildirirken, bayan yöneticiler ise “*biraz katılıyorum*” düzeyinde görüş bildirmişlerdir.

Araştırmamızın sonuçların özetleyecek olursak, okul müdürleri başta olmak üzere herkesin, öğretmenlerin yaptığı işin sorumluluğunu almaya tam olarak teşvik edildikleri sonucuna ulaşılmaktadır. Etik değerlere önem, ne kadar fazla verilirse yaşanan sıkıntılara da o denli kolay çözüm bulunacaktır. Bu durum öğretmenlerin yaptıkları işin sorumluluğunu bildiklerini ve okul yöneticileri tarafından bu konuda teşvik edildiklerini göstermektedir. Ayrıca erkeklerin ve okul müdürlerinin, bayanlara ve müdür

yardımcılarına göre etik standartları daha çok benimsedikleri ve etik dışı davranış göstermedikleri anlaşılmaktadır.

Öğretmenler, gözlemedikleri etik dışı davranışları, okul yöneticisine bildirmekte tereddüde düşmekte ve kimi etik dışı davranışı görmezden gelmekte veya uygun ceza almayacaklarını düşündükleri için etik dışı davranışları yok saymaktadırlar. Okullarımızda her türlü etik dışı davranış için farklı derecelerde cezalar uygulanmalıdır. Bayanlar ile müdür yardımcıları, bu konuda daha hassas davranmakta ve etiği gerçekten önemsemektedirler.

Okuldaki erkekler ile müdür yardımcılarının, yeterince ödüllendirilmediği ve bayanların taltif beklemeden çalıştıkları halde erkeklerin, ara sıra da olsa yaptıkları işin beğenilmesini arzu ettikleri ve güzel bir söz ya da bir teşekkürün arzulandığı anlaşılmaktadır.

Okul müdürleri, karar verme sürecinde tüm paydaşların fikrini aldıklarını söyleseler de yetkinin tek elde toplanmasının gösterdiği sakıncalar da vardır. Olaya müdür yardımcılarının gözüyle bakarsak da okul yöneticilerinin etik bir model oluşturması konusunda kaygıları olduğunu görürüz. Herhangi bir kurumda oluşturulan etik kural ve yöntemler, sadece bu kurumun kurumsal imajını korumaya hizmet etmeyip, genel ahlâk kurallarıyla da örtüşerek toplumun tamamını etik açıdan tatmin etmelidir.

Sert (2012)'e göre "Etik Olmayan Davranışların Tedarik Zinciri İlişkilerine Etkisi: Eczacılık Sektöründe Bir Uygulama" konulu doktora tezinde etik değerlere verilen önem arttıkça, yaşanan sorunlara daha kolay çözüm bulunacağı sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç bu yönüyle araştırma bulgularımızla benzerlik göstermektedir.

Iowa State University'de Klinker (2000), okul müdürlerinin etik sorunlarla karşılaştıklarında nasıl karar verdiklerinin belirlenmesi amacıyla yaptığı doktora çalışmasında cinsiyet, kıdem, etik eğitim almış olmak gibi değişkenlerin hiçbirinin müdürlerin doğru kararı seçmesini etkilemediği sonucuna ulaşmıştır (Akt. Mansuroğlu, 2012). Bu sonuç, etik kültür ölçeği analiz sonuçlarıyla kısmen benzerlik göstermektedir.

Mansuroğlu (2012)'na göre "İlköğretim Okul Müdürlerinin Etik Davranışları ile Okul İklimi İlişkisinin İncelenmesi" konulu yüksek lisans tezinde, "Etik Davranışlar Ölçeği alt boyutları aritmetik ortalamalarının cinsiyet, görev, yaş grubu, okuldaki kıdem, kıdem ve kadro tipi değişkenlerine göre hoşgörü, dürüstlük, adalet ve sorumluluk alt boyutlarında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analizlerde

istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır”. Araştırmamızda ise Etik Kültür Anketi alt boyutları aritmetik ortalamalarının; cinsiyet, görev, öğrenim durumu ve kıdem alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunamadığından araştırmamızın sonuçlarıyla bu araştırma sonuçlarının örtüştüğü söylenebilir.

Genel olarak yapılan araştırmaların birçoğunda benzer sonuçlar çıkmış olup araştırmamızın sonuçları ile kısmen ya da tamamen örtüşmektedir.

5.2. Öneriler

- 1- Bu araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara göre yöneticilerin büyük bir bölümü etik kültür konusunda hizmet içi eğitim almamıştır. Milli Eğitim Bakanlığı etik ve etik kültür konusunda hizmet içi eğitim çalışmalarına daha fazla önem vermeli ve verilecek eğitimi tüm illere yaygınlaştırmalıdır.
- 2- Okul yöneticilerinin en önemli görevlerinden birisi öğretmenlere iyi bir model olmasıdır. Yöneticilerin kendilerini bu konuda ortalama düzeyde yetkin olarak algılamaları, öğretmenler için olumsuz örnek oluşturacaktır. Okul yöneticilerinin bu konudaki farkındalıkları artırılmalıdır.
- 3- İlköğretim kurumlarına atanacak yöneticilerin belirlenmesinde, onların etik kültür konusundaki yetkinlikleri dikkate alınmalıdır.
- 4- Okul yöneticileri sergilemiş oldukları etik davranışlarda, cinsiyet ayrımına gitmemeli ve herkese eşit davranmalıdır.
- 5- Okul müdürlerinin ve müdür yardımcılarının, kıdem ve hizmet süresine bağlı olarak etik yaklaşımları farklılaştığından, tüm idareciler, periyodik zaman dilimlerinde etik ve etik kültür konularında hizmet içi eğitime etkinliklerine alınmalıdır.
- 6- Hizmet süresi 16 yıl ve üzerinde olan okul yöneticilerinde, etik davranışların ve uzlaşmacı yaklaşımın en az algılandığı grup olması nedeniyle, onların tekrar aktif hale getirilmeleri için tedbirler alınmalıdır.

5.3. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Araştırma bulgularına dayanarak araştırmacılara yönelik aşağıdaki öneriler getirilmektedir.

- 1- Bu çalışma okul müdürleri ve müdür yardımcılılarıyla yürütülmüştür. Bu tarz çalışmaların eğitim uzmanlarıyla ve öğretmenlerle de yürütülmesi, okul yöneticilerinin kendi yeterlik alanlarına dair düşüncelerinin incelenmesi, konunun farklı şekillerde ele alınarak değerlendirilmesi fırsatı sunabilir.
- 2- Bu araştırma sadece Konya merkez ortaokullarında görev yapan okul müdürleri ve müdür yardımcıları ile sınırlıdır. Bu çalışmanın ileride Türkiye'yi kapsayacak şekilde genişletilerek yapılması yararlı olabilir.
- 3- Okul etik değerlerinin belirlenmesinde sadece yöneticilerin değil öğretmenlerin de görüşlerinin alınması yerinde bir davranış olabilir.
- 4- Okulların etik kültürlerinin incelenmesi, uygulamada, nitel bir çalışma ile araştırılabilir.

KAYNAKLAR

- Alford, C. F. (2007). *'Whistle-Blowers Narratives: The Experience of Choiceless Choice'*, Social Research 74, 223–248.
- Aydın, İ. (2012a). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, İ. (2012b). *Eğitim ve öğretimde etik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, İ. (2012c). *Etik eğitim politikaları*. 25 Mayıs 2012 tarihli “Kamu Görevlileri Etik Kurulu” sunumu, <http://www.etik.gov.tr/BilgiBankasi.aspx?id=5>,(indirme zamanı 14.05.2013)
- Aydınlık, Ü. ve A.Dönmez, D.,(2007). Türkiye’de faaliyet gösteren en büyük 500 işletmede etik kodları araştırması. *İstanbul: Marmara Üniv, Öneri Dergisi Haziran*. S.28
- Aziz, A. (2008). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri ve teknikleri*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Bacharach, SB., Bamberger, PA. and Sonnenstuhl, WJ. (2002). *Driven to drink: Managerial control, work-related risk factors, and employee problem drinking*. Academy of Management Journal 45(4): 637–658.
- Balcı, A. (2001). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*, Ankara, Pegem A Yayıncılık.
- Ball, GA., Treviño LK. and Sims HP. (1994). *Just and unjust punishment: Influences on subordinate performance and citizenship*. Academy of Management Journal 37(2): 299–322.
- Blackburn, M. S. (1988). *'Employee Dissent: The Choice of Voice Versus Silence'*, Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Tennessee, Knoxville.
- Bandura, A. (1997). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Başaran, İ.E, (2008). *Örgütsel davranış*. Ankara: Ekinoks Basım ve Yayım Dağıtım.
- Başaran, İ.E. (1982). *Örgütsel davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Fak.

- Bilgin, E. (2009). *Okul yöneticilerinin okul kültürünün oluşturulması, sürdürülmesi ve değiştirilmesindeki rolü(istanbul ili bahçelievleri ilçesi örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bird and Waters, JA. (1989). *The moral muteness of managers*. California Management Review 32(1): 73–88.
- Brown, M. E., L. K. Treviño and D. A. Harrison (2005). *'Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing'*, Organizational Behavior and Human Decision Processes 97, 117–134.
- Callahan, E. S. and T. M. Dworkin (1994). *'Who Blows the Whistle to the Media, and Why: Organizational Characteristics of Media Whistleblowers'*, American Business Law Journal 32, 151–184.
- Callahan, E. S., T. M. Dworkin, T. L. Fort and C. A. Schipani (2002). *'Integrating Trends in Whistleblowing and Corporate Governance: Promoting Organizational Effectiveness, Societal Responsibility, and Employee Empowerment'*, American Business Law Journal 40, 177–215.
- Cevizci, A. (2002). *Etiğe giriş*. İstanbul: Paradigma
- Craig RT (1999). *Communication theory as a field*. Communication Theory 9(2): 161–199.
- Chung, J., G. S. Monroe and L. Thorne (2004). *'An Examination of Factors Affecting External and Internal Whistleblowing by Auditors'*, Working Paper, York University, Toronto.
- Çalışlar, A. (1983). *Ansiklopedik kültür sözlüğü*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Çelik, V. (2009). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Den Nieuwenboer, N. A. (2008). *'Seeing the Shadow of the Self: Studies on Organizational Deviance'*, PhDThesis, ERIM, Rotterdam.
- Demirci, M. (2005). *Şehir Planlamasında Etik Kodları Bağlamında Etik Davranış İlkeleri ve Standartları*. 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu. 18-19 Kasım. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- DeSensi, JT. and Danny R. (1996). *Ethics in sport management*. Morgantown: Fitness Information Technology, Inc.
- Dozier, J. B. and M. P. Miceli (1985). *'Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective'*, Academy of Management Review 10, 823–836.

- Drake, TL. and William H.R. (1994). *The principalship*. New York:Mc Millan College Publishing Comp.
- Durman, M., (2005). *Şehir Planlamasında Etik Kodları Bağlamında Etik Davranış İlkeleri ve Standartları* . 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu. 18-19 Kasım. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Elliston, F. A. (1982). 'Anonymity and Whistleblowing', *Journal of Business Ethics* 1, 167–177.
- Enz, C. (1988). 'The Role of Value Congruity in Intraorganizational Power', *Administrative Science Quarterly* 35, 504–529.
- Erdem, F.İ. ve Janset Ö. (2001). Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 1: 33- 57.
- Erdoğan, İ. (1983). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, Yayın No:3077
- Eryılmaz, B. (2008). *Etik kültürü geliştirmek*. *Türk İdare Dergisi*, Yıl:80, Sayı:459, s.1-13.
- Ferrel, O.C. and John F. (1994). *Business ethics:ethical decision making and case*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Friedrichs, DO. (2002). *Trusted criminals*. White Collar Crime in Contemporary Society, 350
- Gizir, S. (2007). Üniversitelerde örgüt kültürü ve örgüt-içi iletişim üzerine bir derleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, S. 50, 2007, s. 247-268.
- Graham, J. W. (1993), 'Blowing the Whistle', *Administrative Science Quarterly* 38, 683–685.
- Greenberger, D. B., M. P. Miceli and D. J. Cohen (1987). 'Oppositionists and Group Norms: The Reciprocal Influence of Whistle-Blowers and Co-Workers', *Journal of Business Ethics* 6, 527–542.
- Güçlü, N., Sezgin, F., Receptoğlu, E., Yıldırım, K., Bayrakçı, M., Koşar, D., Kılınç, A.Ç. ve Koşar, S., (2014). *Okul Kültürü*, Ankara: Pegem Akademi.
- Güvenç, B. (2003). *Kültürün Abc'si*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Heard, E. and W. Miller (2006). 'Creating an Open and Non-Retaliatory Workplace', *International Business Ethics Review Summer*, 1–7.

- Heugens, P., Kaptein, M. and Van, OJ. (2006). *The ethics of the node versus the ethics of the dyad? Reconciling virtue ethics and contractualism*. *Organization Studies* 27(3): 391–411.
- Hirschi, T. (1969). *Causes of delinquency*. Berkeley: University of California Press.
- İpek, C. (1999). Resmi liseler ile özel liselerde örgütsel kültür ve öğretmen öğrenci ilişkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(19): 411–442.
- Jubb, P. B. (1999), 'Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation', *Journal of Business Ethics* 21, 77–94.
- Kaiser, J. (1985). *The principalship*. Minnesota: Mineapolis Burgess Publishing Comp.
- Kaptein, M. (2002), 'Guidelines for the Development of an Ethics Safety Net', *Journal of Business Ethics* 41, 217–234.
- Kaptein, M. (2011). *Understanding unethical behavior by unraveling ethical culture*, RSM Erasmus University, The Netherlands: Human Relations, 844-870.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Karcioğlu, F. ve Yakupoğulları, C. (2000). Erzurum ve Oltu Meslek Yüksek Okullarında Örgütsel Çatışma ve Uzlaşma Düzeylerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1- 2): 229- 263, Erzurum.
- Keenan, J. P. (1990), 'Upper-Level Managers and Whistleblowing: Determinants of Perceptions of Company Encouragement and Information About Where to Blow the Whistle', *Journal of Business and Psychology* 5, 223–235.
- Key, S. (1999). *Organizational Ethical Culture: Real or Imagined?* *Journal of Business Ethics* .Netherlands. s. 217–225
- Kimbrough, RB. and Charles W.B. (1990). *The principalship: Concepts and practice*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- King, G. III (1997), 'The Effects of Interpersonal Closeness and Issue Seriousness on Blowing the Whistle', *The Journal of Business Communication* 34, 419–436.
- Kornblau, B.L. and Shirley P.S. (2000). *Ethics in rehabilitation*. New Jersey: Slack
- Kongar, E. (1982). *Kültür üzerine*. İstanbul: Çağdaş Yayınları.
- KPMG (2008). *Integrity survey 2008–2009*. Washington, DC: KPMG.
- Köknel, Ö. (1996). *Bireysel ve toplumsal şiddet*. İstanbul: Altın Kitaplar.

- Köselecioglu, B. (2012). *Örgüt kültürünün yöneticilerin motivasyonu ile ilişkisi: Perakende sektöründe bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa
- Kuçuradi, İ. (1988). *Uludağ konuşmaları. Özgürlük, ahlâk, kültür kavramları*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu, Türk Felsefe Dizisi :1.
- Lal, İ. (2012). *İlköğretim okulu müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişkiler*, Yüksek Lisans Tezi, Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir
- Lisman, DC. (1998). *Ethics education in schools*. Encyclopedia of Applied Ethic San Diego: Academic Pres
- Luthans, F. and Kreitner R. (1991). *Organizational behavior modification and performance*. Boston, MA: Unwin-Hyman.
- Mansuroğlu, Ç.D. (2012). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Etik Davranışları İle Okul İklimi İlişkisinin İncelenmesi (İstanbul İli, Üsküdar İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul s.73
- Mayer, DM, Kuenzi, M, Greenbaum, R, Bardes, M. and Salvado,r R. (2009). *How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model*. Organizational Behavior and Human Decision Processes 108(1): 1–13.
- Mengüşoğlu, T. (1965). *Değişmez değerler ve değişen davranışlar*. İstanbul: İstanbul Matbaası.
- Mesmer-Magnus, J. R. and C. Viswesvaran (2005). *'Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions and Retaliation'*, Journal of Business Ethics 62, 277–297.
- Miceli, M. P. and J. P. Near (1984). *'The Relationships Among Beliefs, Organizational Position, and Whistleblowing Status: A Discriminant Analysis'*, The Academy of Management Journal 27, 687–705.
- Miceli, M. P. and J. P. Near (1985). *'Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistleblowing Decisions'*, Personnel Psychology 38, 525–544.
- Miceli, M. P., J. P. Near and C. P. Schwenk (1991). *'Who Blows the Whistle and Why?'*, Industrial and Labor Relations Review 45, 113–130.

- Miceli, M. P. and J. P. Near (1992). *Blowing the Whistle: The Organizational and Legal Implications for Companies and Employees* (Lexington Books, New York).
- Miceli, M. P. and J. P. Near (1994). 'Relationships Among Value Congruence, Perceived Victimization, and Relation Against Whistle-Blowers', *Journal of Management* 20, 773–794.
- Miceli, M. P., J. P. Near and T. M. Dworkin (2008). *Whistleblowing in Organizations* (Routledge, New York).
- Miceli, M. P., J. P. Near and T. M. Dworkin (2009). 'A Word to the Wise: How Managers and Policy-Makers can Encourage Employees to Report Wrongdoing', *Journal of Business Ethics* 86, 379–396.
- Miethe, T. D. (1999), *Whistleblowing at Work: Tough Choices in Exposing Fraud, Waste and Abuse on the Job* (Westview Press, Boulder).
- Near, J. P. and M. P. Miceli (1985). 'Organizational Dissidence: The Case of Whistleblowing', *Journal of Business Ethics* 4, 1–16.
- Near, J. P. and M. P. Miceli (1996). 'Whistleblowing: Myth and Reality', *Journal of Management* 22, 507–526.
- Nuttall, J. (1997). *Ahlâk Üzerine Tartışmalar: Etiğe giriş*. (Çeviren: Abdullah Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Odabaşı, Y. ve Barış, G., (2003). *Tüketici davranışları*, 2. Baskı, İstanbul: Mediacat Yayınları.
- Özalp, İ. (2001). *İşletme yönetimi*, Eskişehir: Nisan Kitabevi
- Pritchard, J. (1998). *Codes of ethics*. *Encyclopedia of Applied Ethics*. Vol I (A_D). California: Academic Press.
- Redding, S. (1991). *Creating school community through parent involvement*. *Education Digest*. 57-3, November 1991.
- Rothwell, G. R. and J. N. Baldwin (2007), 'Ethical Climate Theory, Whistleblowing, and the Code of Silence in Police Agencies in the State of Georgia', *Journal of Business Ethics* 70, 341–361.
- Rosental, DM. and Julianne YS. (1996). *Building successful home/school partnership*. *Childhood Education*. 72-4, April 1996

- Russell, B. (1993). *Bilim ve din*. (çeviren: Hilmi Yavuz). İstanbul: Cem Yayınevi.
- Sağol, F. (2013). *Kurum kültürü analizi: milli eğitim bakanlığı ilkokul ve ortaokuluna yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Schein, EH. (1996). *Culture: The missing concept in organization studies*. Administrative Science Quarterly 41(2): 229–240.
- Sert, T. (2012). *Etik Olmayan Davranışların Tedarik Zinciri İlişkilerine Etkisi: Eczacılık Sektöründe Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli s.153
- Sims, R. L. and J. P. Keenan (1998), 'Predictors of External Whistleblowing: Organizational and Intrapersonal Variables', Journal of Business Ethics 17, 411–421.
- Şişman, M. (1994). *Örgüt Kültürü: Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Bir Araştırma*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 732, Eskişehir.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve kültürler*, Ankara: Pegem Akademi.
- Treviño, LK. and Youngblood, SA. (1990). *Bad apples in bad barrels: A causal analysis of ethical decision-making behavior*. Journal of Applied Psychology 75(4): 378–385.
- Treviño, LK., Butterfield, KD. and McCabe, DL. (1998). *The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors*. Business Ethics Quarterly 8(3): 447–476.
- Treviño, LK., Weaver, GR. and Reynolds, SJ. (2006). *Behavioral ethics in organizations. A review*. Journal of Management 32(6): 951–90.
- Treviño, LK. and Weaver, GR. (2003). *Managing ethics in business organizations: Social scientific perspectives*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Tüsiad, (2005), *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik*. Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar Cilt 1.
- Tyler, T. R. and S. L. Blader (2005), 'Can Business Effectively Regulate Employee Conduct? The Antecedents of Rule Following in Work Settings', Academy of Management Journal 6, 1143–1158.

- Unutkan, GA. (1995). *İşletme yönetimi ve örgüt kültürü*, İstanbul, Türkmen Kitabevi.
- Yalazan, A. (2006). *Genel liselerde yaratıcı örgüt kültürü oluşturmada okul yöneticilerinin rollerinin değerlendirilmesi (Ankara ili Çankaya ilçesi örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

EKLER

Etik Kültür Anketi

Sayın Okul Yöneticileri;

Bu anket, bilimsel bir araştırma yapmak amacıyla hazırlanmıştır. Toplanacak veriler yalnız bilimsel amaçlar için kullanılacak, özel olarak herhangi bir kişi yada kuruma verilmeyecektir. Bu nedenle isim yazmanız gerekmemektedir.

Etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlâksal açıdan araştıran bir felsefe disiplindir. Etik ile ahlâkın aynı anlama gelmemesinin nedeni, etiğin ahlâk felsefesi olması, ahlâkın ise etiğin araştırma konusu olmasındandır.

Ölçekte yer alan ifadelere ilişkin görüşleriniz için "**Kesinlikle katılmıyorum**", "**Biraz katılmıyorum**", "**Kararsızım**", "**Biraz katılıyorum**", "**Kesinlikle katılıyorum**" seçeneklerinden oluşan beşli derecelendirmeli ölçek üzerinde size en uygun olan ifadeyi işaretleyiniz. Araştırmanın amacına ulaşması için ölçeği içtenlikle doldurmanız önem taşımaktadır. Anketi tamamladığınızda "gönder"e tıklamayı unutmayınız.

Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Alper KÖSE
Karatay Hayıroğlu Ortaokulu Müdürü

Eğitim düzeyiniz nedir? *

- Ön lisans
- Lisans
- Yüksek lisans
- Doktora

Cinsiyetiniz nedir? *

- Kadın
- Erkek

Göreviniz nedir? *

- Okul Müdürü
- Müdür Yardımcısı

Yöneticilik kıdeminiz nedir? *

- 1 - 5 yıl
- 6 - 10 yıl
- 11 - 15 yıl
- 16 yıldan fazla

ETİK KÜLTÜR ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Kararsızım	Biraz Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1- Bu okulda öğretmenler yaptıkları işin sorumluluğunu tam olarak almaya teşvik edilmektedir.					
2- Bu okulun yöneticileri, yüksek etik standartları temsil etmektedir.					
3- Bu okulda öğretmenler genellikle etik dışı davranışlar gösterir.					
4- Bu okulun öğretmenleri genellikle, gözlemledikleri etik dışı davranışları yöneticilere bildirir.					
5- Bu okulda etik davranış bir kural olarak görülmektedir.					
6- Bu okulda, etik dışı davranışlar için cezalar uygulanır.					
7- Bu okulun yöneticileri, etiği gerçekten önemsediklerini gösterir.					
8- Bu okulda etik dışı davranış olağandır.					
9- Bu okulda etik dışı davranışlar cezalandırılır.					
10- Bu okulda dürüst insanlar ödüllendirilir.					
11- Bu okulda yöneticiler, karar verme sürecinde etik ilkeleri temel alır.					
12- Bu okuldaki öğretmenler, yüksek seviyede etik davranışlar gösterir.					
13- Bu okuldaki yönetim, etik dışı davranışlar gösterildiği zaman müdahale eder.					
14- Bu okulda etik davranışlar ödüllendirilir.					
15- Bu okuldaki yöneticiler, etik davranışlar için model oluşturur.					
16- Bu okulun öğretmenleri, etik davranış ile ilgili kural ve yöntemleri kabul eder.					
17- Bu okulda, etik davranışlara göre oluşturulan kural ve yöntemler, sadece okulun kurumsal imajını korumaya hizmet etmektedir.					
18- Bu okulda çalışan öğretmenler, etik davranışlara göre oluşturulan örgütsel kuralları ihlal eden kişileri algırlarlar.					

ÖZGEÇMİŞ

Genel Bilgi

Adres: Esenler Mahallesi Yeditepe Cad. Cihan Sit. B Blok No:13/15
Selçuklu/KONYA

Tel: 0 505 3941822

E-mail: alperkose77@gmail.com Web adresi: ...

Eğitim ile İlgili Bilgiler

Y. Lisans 2012-2014 Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi (Tezli)

Y. Lisans 2000-2004 Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sınıf Öğretmenliği (Tezli)

Lisans 1996-2000 Selçuk Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği Bölümü

Lise 1991-1995 Düziçi Anadolu Öğretmen Lisesi, Adana

İş Deneyimi

2014 – ...?... Matematik Öğretmenliği, Karatay, Konya

2010 – 2014 Okul Müdürlüğü, Hayıroğlu, Karatay, Konya

2005 – 2010 Müdür Yardımcılığı, Karaağa, Doğanhisar, Konya

2002 – 2005 Müdür Yetkili Öğretmenlik; Okçuhan, Malazgirt, Muş; Kemer, Doğanhisar, Konya

2002 – 2002 Sınıf Öğretmenliği; Malazgirt, Muş

1997 – 2000 Müşteri Temsilciliği; Sigortacılık, Konya

Yayımlar

Sunumlar, Katıldığı Konferanslar/Seminerler

Kazanılan Burslar

Projeler

Üye Olunan Bilimsel Kuruluşlar

Konuşulan Diller :

Bilişim Teknolojilerine dair Beceriler

İlgi Alanları

Satranç (2. kademe antrenör + ulusal hakem), yüzme (il hakemi), izcilik (oymakbaşı)