

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

ORTAOKUL MÜDÜRLERİNİN MESLEKİ ETİK DAVRANIŞLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hülya HAMİTOĞLU

GAZİANTEP

2014

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

ORTAOKUL MÜDÜRLERİNİN MESLEKİ ETİK DAVRANIŞLARI

HAZIRLAYAN
Hülya HAMİTOĞLU

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Abidin DAĞLI

GAZİANTEP
2014

Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

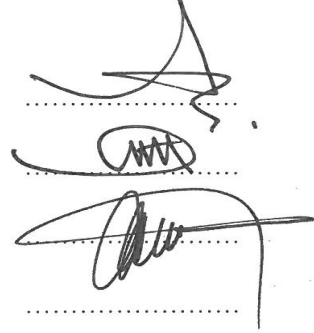
Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Eğitimi Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. **18/06/2014**

Tez Danışmanı :Yrd. Doç. Dr. Abidin DAĞLI

Başkan :Doç. Dr. Behçet ORAL

Üye :Yrd. Doç. Dr. H. Fazlı ERGÜL

Yedek Üye :Doç. Dr. Bayram AŞILIOĞLU



Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerimize ait olduğunu onaylarım.

.../.../2014

Doç. Dr. Abdullah DEMİR

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Tezimin içeriğindeki yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

H. Hamitoğlu
18/06/2014

Hülya HAMİTOĞLU

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Diyarbakır il merkezindeki kamu ortaokullarında görevli müdür ve öğretmenlerin algılarına göre, ortaokul müdürlerinin mesleki etik davranışlarının nasıl olduğunu saptamaktır.

Araştırmanın evrenini, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır il merkezindeki kamu ortaokullarında görevli müdür ve öğretmenler oluşturmaktadır. Evreni oluşturan 54 okul müdüründen 30 ve 1700 öğretmenden ise 340 katılımcı random yöntemi ile seçilerek araştırmanın örnekleme oluşturulmuştur.

Veri toplama aracı olarak, Aydın (1997) tarafından geliştirilmiş olan “Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma-Ankara İli Örneği” adlı çalışmada kullanılan anket formu kullanılmıştır. Anketin geçerlik-güvenirlik çalışmaları Aydın tarafından yapılmış olup, anket 6 boyut ve 79 maddeden oluşmuştur. Bu boyutlar; “*hoşgörü, adalet, sorumluluk, dürüstlük, demokrasi ve saygı*” şeklinde adlandırılmıştır. Verilerin analiz ve yorumunda; frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, t testi ve tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin çözümlenmesi, SPSS 19.0 programından yararlanılarak yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

Araştırma sonunda ulaşılan önemli bazı bulgular şunlardır:

1. Ortaokullarda görevli müdürlerin algılarına göre, okul müdürlerinin etik davranışları; *hoşgörü* ($\bar{X}=4,58$), *adalet* ($\bar{X}=4,66$), *sorumluluk* ($\bar{X}=4,60$), *dürüstlük* ($\bar{X}=4,81$), *demokrasi* ($\bar{X}=4,70$) ve *saygı* ($\bar{X}=4,81$) boyutlarında “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde olduğu saptanmıştır.

2. Ortaokullarda görevli öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin etik davranışları; *hoşgörü* ($\bar{X}=3,92$), *adalet* ($\bar{X}=3,97$), *sorumluluk* ($\bar{X}=4,05$) ve *dürüstlük* ($\bar{X}=4,17$) boyutlarında “katılıyorum” düzeyinde iken, *demokrasi* ($\bar{X}=4,25$) ve *saygı* ($\bar{X}=4,42$) boyutlarında ise “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde saptanmıştır.

3. Ortaokullarda görevli müdür ve öğretmenlerin, okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin algıları arasında tüm boyutlarda anlamlı bir fark saptanmıştır.

4. Ölçek bazında, okul müdürlerinin algılarına göre ortalaması en düşük çıkan madde “*Ulusal eğitim politikalarına bağlıyım*” ($\bar{X} = 4,20$) iken, öğretmen algılarına göre ortalaması en düşük çıkan madde ise “*Eylemlerinden dolayı hesap verir*” ($\bar{X} = 3,65$) maddesidir.

5. Ortaokullarda görevli öğretmenlerin, okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin algıları arasında; *cinsiyet, öğrenim durumu ve mesleki kıdem* değişkenlerine göre anlamlı bir fark saptanmamıştır. *Medeni durum* değişkenine göre ise, yalnızca “*demokrasi*” boyutunda anlamlı bir fark saptanmış, diğer boyutlarda ise anlamlı bir fark saptanmamıştır.

6. Okul müdürlerinin algılarına göre, müdürlerin etik davranışlarının aritmetik ortalaması ölçek bazında ($\bar{X} = 4,65$) “kesinlikle katılıyorum” düzeyindedir. Öğretmen algılarına göre ise ölçek bazında bu değer ($\bar{X} = 4,05$) “katılıyorum” düzeyindedir.

Anahtar Kelimeler: Etik, meslek etiği, etik kod.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine how the professional ethics behaviors of secondary school principals are according to the perceptions of teachers and principals on duty in public secondary schools in city center of Diyarbakır.

The population for the study has been consisted of public secondary school teachers and principals in 2013-2014 Academic Year, in city center of Diyarbakır. The sample of the study has been consisted of by choosing 30 school principals and 340 teachers with random method from the population consisting of 54 school principals and 1700 teachers.

To collect data, questionnaire improved and used in "A Research on Ethics Behaviors of Education Managers -Sample of the City of Ankara" by Aydın (1997) has been used. The reliability and validity of questionnaire have been done by Aydın and the questionnaire has consisted of 6 dimensions and 79 items. These dimensions have been named as *tolerance*, *justice*, *responsibility*, *honesty*, *democracy* and *respect*. Percentages, frequency, arithmetic average, T-test, technics of variance have been used for analyzing and commenting the data. The data has been evaluated using an SPSS Program (Statistical Package for the Social Science) for windows 19.0. The level of suggestiveness is 0.05.

These are the important consequences of the analysis of the data:

1. According to secondary school principals' perceptions, ethics behaviors of principals; in *tolerance* ($\bar{X} = 4,58$), *justice* ($\bar{X} = 4,66$), *responsibility* ($\bar{X} = 4,60$), *honesty* ($\bar{X} = 4,81$), *democracy* ($\bar{X} = 4,70$) and *respect* ($\bar{X} = 4,81$) dimensions have been determined at "certainly agree" level.

2. According to secondary school teachers' perceptions, ethics behaviors of principals; in *tolerance* ($\bar{X} = 3,92$), *justice* ($\bar{X} = 3,97$), *responsibility* ($\bar{X} = 4,05$), *honesty* ($\bar{X} = 4,17$) dimensions have been determined at "certainly agree" level but at "agree" level in *democracy* ($\bar{X} = 4,25$) and *respect* ($\bar{X} = 4,42$) dimensions.

3. According to secondary school teachers and principals' perceptions, meaningful difference related to ethics behaviors of principals has been determined in all dimensions.

4. In questionnaire, the items having the lowest arithmetic average are "I am attached to national education policies" ($\bar{X} = 4,20$) according to secondary school principals'

perceptions and "*Give account of their actions*" ($\bar{X} = 3,65$) according to secondary school teachers' perceptions.

5. Between secondary school teachers' perceptions related to ethics behaviors of school principals, no meaningful difference has been determined according to "*gender, educational status, seniority*" variables, but according to "*marital status*" variable, a meaningful difference has been determined only in "*democracy*" dimension and no meaningful difference has been determined in other dimensions.

6. According to secondary school principals' perceptions, the arithmetic average of ethics behaviors of school principals ($\bar{X} = 4,65$) is at "certainly agree" level but according to secondary school teachers' perceptions, ethics behaviors of principals ($\bar{X} = 4,05$) is at "agree" level.

Key Words: Ethics, professional ethics, ethics code

ÖNSÖZ

Eğitim ve etik toplumumuza yön veren ve birbirinden ayrılamayan iki önemli unsundur. Eğitim, bireyleri yetiştirerek toplumun şekillenmesinde, toplum kültürünün oluşmasında ve nitelikli nesillerin yetişmesinde en önemli etkidir. Bireylerin eğitimi işi, eğitim örgütlerinde yani okullarda yapılmaktadır. Dolayısıyla okulların birey davranışına yön verecek etik ilkelere, diğer örgütlerden daha çok ihtiyacı vardır. Bu nedenle, okullarda etik konusuna ayrı bir önem verilmesi gerekmektedir. Okulların etik açıdan istenen düzeyde olmasının birinci sorumlusu okul müdürleridir. Okul müdürleri bu sorumluluğunu ancak mesleki etik ilkeleri davranışlarına, yönetim anlayışına yansıtarak gerçekleştirebileceklerdir. Bu nedenle, ortaokul müdürlerinin etik davranışlara ne derece uygun davrandıklarına ilişkin ortaokul müdür ve öğretmenlerinin görüşlerini ortaya koymak amacıyla bu araştırma yapılmıştır.

Araştırmanın konusunun saptanıp planlamasıyla, kaynaklara ulaşım, araştırmanın gerçekleşmesine yönelik her aşamasında bilgi ve desteğini esirgemeyen tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Abidin DAĞLI' ya, lisansüstü eğitim süresince yetişmemde katkıları olan Yrd. Doç. Dr. H. Fazlı ERGÜL ve Doç. Dr. Bayram AŞILIOĞLU'na, bu çalışmaya katkılarından ötürü Doç. Dr. Behçet ORAL'a, verilerin analizinde yardımını esirgemeyen okutman Nigah BAYSAL' a ve tezin incelenmesinde emeği geçen Arş. Gör. Bünyamin HAN'a, anketlerin uygulanmasında yardımcı olan ortaokul müdür ve öğretmenlerine içten teşekkür ederim.

Bu çalışmaya, manevi desteğini esirgemeyen başta annem olmak üzere tüm aileme sevgilerimi ve sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ONAY	i
BİLDİRİM	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLO LİSTESİ	xi

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Problem Durumu.....	1
Problem Cümlesi	6
Alt Problemler	6
Sayıtlar	6
Sınırlılıklar	7
Tanımlar.....	7

BÖLÜM II

2. KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. KURAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1.1. Etik ve Ahlak Kavramları.....	8
2.1.1.1. Etik Kavramı.....	8
2.1.1.2. Ahlak Kavramı.....	9
2.1.1.3. Etik ve Ahlak İlişkisi	9
2.1.1.4. Etik ve Toplum İlişkisi.....	11
2.1.1.5. Etik Kurallar.....	11
2.1.1.6. Başlıca Etik İlkeler	13
2.1.1.7. Bazı Etik Dışı Davranışlar.....	16
2.1.1.8. Etik Değerlere Uygun Davranışların ve Uymayan Davranışların Sonuçları.....	19

2.1.2. Meslek Kavramı ve Meslek Etiği	21
2.1.2.1. Meslek Kavramı	21
2.1.2.2. Meslek Etiği	22
2.1.2.3. Meslek Etiği Kodları	23
2.1.2.4. Örgütsel Etiğin Kurumsallaştırılması	24
2.1.2.5. Kamu Örgütlerinde Etik	25
2.1.3. Yönetimsel Etik ve Yönetimde Etik İlkeler	27
2.1.3.1. Yönetimsel Etik Kavramı	27
2.1.3.2. Yönetimsel Etiğin Temel Unsurları	28
2.1.3.3. Yönetimde Etik İlkeler	29
2.1.3.4. Yönetimde Etik Dışı Davranışlar	30
2.1.4. Eğitim Yönetimi, Eğitim Yöneticileri ve Etik	31
2.1.4.1. Eğitim Yönetimi	31
2.1.4.2. Okul Yönetiminde Etik Değerler	32
2.1.4.3. Okul Yöneticisinin Etik Sorumluluğu	35
2.1.4.4. Okul Müdürlerinin Yönetimde Karşılaştıkları Etik İnkilemler	36
2.1.4.4.1. Okul yöneticilerinin Karşılaştıkları Etik İnkilemlerin Sebepleri	37
2.1.4.4.2. Okul Müdürlerinin Yönetimde Karşılaştıkları Etik İnkilemlerin Çözüm Yolları	38
2.1.4.5 Eğitim Örgütleri Çalışanlarının Etik İlkelerine Örnekler	38
2.1.4.5.1. Amerikan Okul Yöneticileri Derneği'nin Belirlediği Etik İlkeler	38
2.1.4.5.2. Amerikan Rehberlik Birliği'nin Belirlediği Etik İlkeler	39
2.1.4.5.3. Sydney Üniversitesi İnsani Etik Komitesi'nin Etik İlkeler	40
2.1.4.5.4. Minnesota Yöneticileri için Etik İlkeleri	41
2.2. KONUS İLE İLGİLİ YURT İÇİNDE YAPILAN ÇALIŞMALAR	42
2.3. KONUS İLE İLGİLİ YURTDIŞINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR	49

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Yöntemi	53
3.2. Evren ve Örneklem	53
3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Teknikleri	53

3.4. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi	54
3.5. Veri Toplama Aracının Uygulanması ve Verilerin Toplanması.....	55
3.6. Verilerin Analizi	55

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUM

4.1. Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular	57
4.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	57
4.1.2. Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Dağılımları.....	58
4.1.3. Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımları	58
4.1.4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımları	59
4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorum.....	59
4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	59
4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	67

BÖLÜM V

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇLAR	75
5.2. ÖNERİLER.....	76
5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler	76
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler	76
KAYNAKÇA	78
EKLER	84
EK-1 Ölçme Aracı (Anket Formu)	85
EK-2 İzin Belgesi	91

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Etik Değerlere Uymayan Davranışların Sonuçları.....	20
Tablo 2: Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri	26
Tablo 3: Ortaokullarda Mesleki Etik Ölçeğinin Alt Boyutları Soru sayıları, Soruların Sıra Sayıları ve Cronbach Alpha Katsayıları	54
Tablo 4: Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı	57
Tablo 5: Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Dağılımı	58
Tablo 6: Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı.....	58
Tablo 7: Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı	59
Tablo 8: Müdürlerin Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Algılarının Dağılımları	60
Tablo 9: Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Algılarının Dağılımları.....	63
Tablo 10: Müdür ve Öğretmenlerin Etik Algıları t-Testi	67
Tablo 11: Cinsiyete Göre Öğretmen Algıları.....	68
Tablo 12: Medeni Duruma Göre Öğretmen Algıları.....	69
Tablo 13: Öğretmen Algılarının Öğrenim Durumuna Göre Ortalama ve Standart Sapmaları.....	70
Tablo 14: Öğretmen Algılarının Öğrenim Durumuna Göre Ortaokul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Görüşlerinin Varyans (ANOVA) Analizi.....	71
Tablo 15: Öğretmen Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Ortalama ve Standart Sapmaları.....	72
Tablo 16: Öğretmen Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Ortaokul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Görüşlerinin Varyans (ANOVA) Analizi	74

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde; araştırmaya ilişkin problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, sayılılar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almıştır.

Problem Durumu

Yönetim, toplumsal gereksinimlerin bir kesimini karşılamak üzere, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek görev ve rolleri yapmak için bir araya getirilen güçlerin eşgüdümlemesi, yönlendirilmesi sürecidir (Başaran, 1982: 91). Yönetim örgütün içinde, ona yön veren bir süreçtir. Yönetimin görevi, bilimsel ve töresel değerler yönünde, örgütün geliştirilmesini sağlamaktır. Bu görev, örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır (Bursalıoğlu, 1987: 45).

Eğitim yönetimi, toplumun eğitim gereksinimini karşılamak üzere kurulan eğitim örgütünü amaçlarına uygun olarak işletmek, geliştirmek ve yaşatmak sürecidir (Başaran, 1988: 43). Eğitim yönetiminin görevi, örgütün amaçlarının anlaşılması, bu amaçların gerçekleştirilmesine yöneltmesi ve bu amaçlara göre yaşatılmasıdır (Bursalıoğlu, 1987: 46). Eğitim yönetimi, insan ve insanların oluşturduğu toplumu her yönden geliştirip zenginleştirmeyi amaçlar (Gülşen ve Gökyer, 2012: 204).

Okul, eğitim sisteminin alt sistemidir. Okul, eğitim ve öğretim amaçlarının gerçekleştiği yerdir. Okulun eğitimdeki temel amacı, öğrencilerin zihinsel, bedensel ve ahlaksal açıdan gelişmesini sağlamaktır (Gülşen ve Gökyer 2012: 3). Bunu sağlayan okullardaki yönetici ve öğretmenlerdir.

Okul müdürlerinin okulun işlevini sürdürebilmesi için önemli görevleri vardır. Okul örgütünün toplumu etkileme, geliştirme ve yol gösterme sorumluluğu bu görevlerin ana temelini oluşturmaktadır. Bu kadar hassas görevleri yerine getirmek için okul müdürlerinin öncelikle yönetim alanında belirli yeterliklere sahip olması beklenir. Bu, yalnızca yasa ve yönetmelikleri bilmek ve uygulamak bu yeterliği açıklamaya yetmez. Bunu açıklamak için okul müdürünün tutum ve davranışlarını şekillendiren ve yansıtan etik kavramından bahsedilebilir.

Etik, başkaları hakkında ahlaki yargılarda bulunan, başka insanların eylemlerini öven ya da kınayan herkesle ilgilidir. Etik eğitimde özel bir önem taşır; çünkü öğretmenler ve yöneticiler, hem ahlaki sorularla kuşatılmıştır, hem de şu anda öğrencilerinin, yani gelecek kuşağın eğitiminin ahlaki iyiliğinin sorumluluğu her zamankinden çok onlardadır (Haynes, 2002: 17).

Etik sözlük anlamı olarak; töre bilimi, ahlak bilimi, ahlakla ilgili olan şekilde tanımlanabilmektedir ve kavram olarak soyut olana işaret ederek ahlaki değerlerin incelenmesi sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Etik en genel tanımıyla; iyiliğe varılması için insanların kendini uymaya zorunlu hissettiği manevi görevler ve bunlara ilişkin kurallar şeklinde ifade edilebilir. Etik, bir insanın davranışları esnasında kullandığı ahlaki ilkeler bütünüdür. Başka bir tanımla etik, bir insanı doğru ile yanlış ayırt ederken kullandığı kişisel kıstaslardır. Kişilerin nasıl davranmaları gerektiğini gösteren etik; görev ve sorumlulukları esas alan bir davranış kuralı ya da disipline işaret eder ve bir kişinin neyi yapip neyi yapamaması gerektiği konusunda davranış biçimini tanımlayan kuralları konu edinir. Ayrıca etik, doğru ve adil olan yönetim veya davranış kavramı olarak da tanımlanmaktadır (Kutlu, 2011: 1-3).

Ahlak kelimesinin kökeni etimolojik anlamda Arapça “hulk”, Yunanca “ethos” ve Latince “mos” kelimelerine dayanmaktadır. Türkçeye Arapçadan, huy anlamına gelen “hulk” kökünden geçmiştir. Ahlak, kişinin davranış şekilleri, huyları, tavırları ve manevi seviyesini belirten tutum ve davranışlarıdır. Ahlak, bir sosyal bilim dalı olarak toplum içerisinde oluşmuş örf ve adetlerin, değer yargılarının, normların ve kuralların oluşturduğu sistem bütünüdür (Kutlu, 2011: 9).

Etik ve ahlak kavramları arasında yakın bir ilişki olmasına rağmen, bu iki kavram birbirinden farklı anlam taşımaktadır. Etik, ahlaki görevlerle ilgili olarak doğru ve yanlış olanı ayırmakla ilgilenen bir disiplin iken ahlak, iyiyi kötüyü ayırt etmek amacıyla insan karakterinin iyiliği ve kötülüğü hakkında yapılan değerlendirmeleri ifade etmektedir. Ahlak, etiğin karar verme boyutunda ortaya çıkar. Nitekim etik kavramı genel olarak ahlaki davranışları konu alan bir disiplini ifade etmektedir. Etik, toplum tarafından genel kabul gören ilke ve ilkeler bütünü olarak nitelendirilmesine rağmen, ahlaka göre daha formel bir yapıya sahip olduğu ifade edilmektedir (Kutlu, 2011: 15-17).

Tüm mesleklere ait, o mesleği yerine getiren bireylerin oluşturdukları örgütlerde uyması gereken etik ilkeleri bulunur. Bu etik ilkeler ilgili meslek mensupları tarafından benimsenir, korunur ve uygulanır. Mesleki etik ilkelere uygun davranış göstermeyen meslek sahipleri kendilerine olan güven sarsılır ve meslektaşları tarafından örgüt içinde soyutlanır. Hatta ileri boyuttaki etik ilkelere uymayanlar hukuksal anlamda da zor durumda kalabilirler. Eğitim yöneticisi, eğitim sistemi içinde çok önemli bir birimi temsil etmektedir. Eğitim yöneticisinin liderlik biçimi ve her gün yüz yüze geldiği durumlarda gösterdiği mesleki ve ahlaki davranışlarında, sahip olduğu etik değerlerin yansımaları görülür. Günlük kararlarda bilinçaltında yer alan ahlaki eğilimler davranışları etkilemektedir. Etik ilkeler, yöneticilerin tartışmaya açık eylem kararlardan uzak durmalarını, doğru olmayan ancak çekici gelen yaklaşımlardan kaçınmalarını sağlar (Aydın, 2013: 81).

Okul yöneticisinin eylemleri, demokratik bir toplumun değerleri ile bütünleşmeli ve evrensel etik ilkeler tarafından yönlendirilmelidir. Etik ilkeler, toplumun bütün üyelerine saygılı olmayı, farklı kültürlere ve düşüncelere hoşgörüyü, kişilerin eşitliğinin kabul edilmesini ve kaynakların adil olarak dağılımını içerir ve bu ilkeler aşağıda sıralanmıştır (Calabrese, 1989: 16, Akt. Aydın 2013: 82):

a) *Bütün toplum üyelerine saygı*: Okul yöneticisi, bütün bireylerin ve okulda bulunan tüm üyelerin aynı değerde olduğunu kabul etmeli ve toplumun tüm bireyelerine saygılı davranmalıdır.

b) *Farklı kültürlere ve düşüncelere hoşgörü*: Bugünün okul yöneticileri, çoğulcu demokratik toplumun özgür bireyelerinden oluşan bir okulu yönetmekle yükümlüdürler. Okullar; farklı kültür ve düşünce sistemlerini benimseyen, farklı sosyo-ekonomik bireyelerden oluşmaktadır. Bu farklı gruplar, eğitimin nasıl olması gerektiği, eğitimin içeriğinin nasıl olması gerektiği ve eğitimin ne gibi sonuçlar doğurması gerektiği konusunda farklı beklenti ve düşüncelere sahiptirler. Okul yöneticisi, bu farklılıklara karşı hoşgörülü olmak, çok boyutlu yaklaşım ve tutumlara sahip olmakla yükümlüdür.

c) *Bireyelerin eşitliği*: Bütün bireyeler okulda sunulan eğitim olanaklarından eşit olarak yararlanmak ve eşit davranış gösterme hakkına sahiptirler.

d) *Kaynakların eşit dağılımı*: Okul yöneticisi, okulun kaynaklarını öğretmenler arasında adil olarak dağıtmalı ve öğrenciler için en üst düzeyde yarar sağlayacak şekilde kullanımından en adil ve en etkili yolları kararlaştırmakla yükümlüdür.

Eğitim yöneticisi, aşağıda belirtilen ilkelere uygun davranarak etik dışı davranışlardan kaçınabilir ve kendisine başkalarının güveninin sarsılmasını önleyebilir. Bu ilkeler aşağıda sıralanmıştır (Calabrese, 1989: 17-19 Akt. Aydın 2013: 83-86):

1. *Eğitim felsefesine uygun bir vizyon geliştirmesi*: Eğitim felsefesine uygun bir vizyon geliştirmemiş bir eğitim yöneticisi, muhtemelen insan ilişkileri ve karar sürecinde tutarsızlık yaşayacaktır.

2. *Güçlü bir etik liderlik uygulaması*: Bir eğitim yöneticisi, okuldaki etik havanın kurulmasında en temel belirleyicidir.

3. *Ayrımcılığın ortadan kalkması*: Eğitim yöneticisi ayrımcılığı hoş göremez. Eğitim yöneticileri, ayrımcılığı bir etik ve eğitim sorunu olarak ele almalıdır.

4. *Etkili öğretimi bir görev olarak görmesi*: Eğitim yöneticisi, toplumun, öğretmenin ve öğrencinin hakları arasında sağlıklı denge kurmalıdır.

5. *Toplumla ilişkilerin geliştirilmesi*: Okulda, ilgili grupların bu örgütlerin bir parçası haline gelmelerinde başarısız kalmaktadırlar. Bu durumda, ilgili gruplar, okulla işbirliği ve eşgüdüm içinde çalışmak yerine, okula karşı ve okula çatışmalı bir hale gelirler.

6. *Bütün grupların hakları arasında denge kurması*: Okul toplumu içindeki farklı grupların haklarının dengelenmesi güç bir iştir. Okul yöneticisi, faydacı bir yaklaşımla okuldaki çoğunluk grubun hakları üzerinde odaklaşmak gibi kolay bir yol seçebilir. Ancak, azınlık gruplar haklarını kullanmaktan yoksun bırakılamaz.

7. *Herkes tarafından istenen kararlar her zaman doğru kararlar değildir*: İstenen kararlarla doğru kararlar bazen birbiriyle çatışır. Akıllı eğitim yöneticileri, sorunları bütün yönleri ile ele alırlar ve etik sorunları göz önünde tutarlar.

8. *Kararlarda belirleyici olarak, okul üyeleri için doğru olanı olmak:* Kararlarında belirleyici olarak yalnızca örgüt için iyi olanları değil, üyelerin gereksinimlerini de karşılamak zorunda olduklarını unutmamalıdır.

9. *Etik konularda cesaretin, eğitim yöneticisinin rollerinin ayrılmaz bir parçası haline getirilmesi:* Eğitim yöneticisi etik ilkelerin ihlali konusunda baskı gördüğünde “hayır” diyebilecek etik cesarete sahip olmalıdır.

10. *Etik davranışları, doğruluk ve ahlâkî eylemlerin bütünleşmesi:* Eğitim yöneticisi etik değerleri astlarıyla paylaşmıyorsa, okulda etik bir hava yaratılamaz.

Okul yöneticileri bu değerlere uygun davranışlarda bulduklarında kendilerine duyulan güvenin sarsılmasını önleyebilecek, etik okul yöneticisi özelliği göstereceklerdir.

Toplumu oluşturan bireylerin olumsuz davranışlarını engelleyecek, düzelterek en önemli araç eğitimidir ve eğitim yöneticilerinin etik dışı davranış ve eylemlerde bulunması bu açıdan çok düşündürücüdür. Okul yönetiminde etik dışı davranışlar birkaç şekilde ortaya çıkabilir. Bunlardan ırk ayrımı, dinsel önyargılar, öğrenci ve işgörelere adil olmayan davranışlar, sözleşme ve anlaşmalara bağlı kalmamak, bedensel ve sözlü taciz gibi açıkça ortaya çıkan ihlaller kolayca fark edilebilir. Ancak etik davranışın gizli ihlalleri, yöneticiye dalkavukluk yapan arkadaş ya da bazı işgörelere yanlı davranma gibi kayırmalar şeklinde görülebilir. Eşin ya da akrabaların işe alınması, okulla iş yapan işadamları ya da örgütlerden hediye kabul edilmesi ya da başka çıkarlar sağlanması; çocuklarına özel ilgi gösterilmesini isteyen ailelerin tatillerde veya özel günlerde vermek istedikleri hediyelerin kabul edilmesi de etik dışı davranışlara örnek verilebilir (Drake ve Roe, 1994: 39, Akt. Aydın 2013: 87).

Genelde eğitim yöneticiliğinin, özelde ise okul müdürlüğünün bir meslek olarak kabul edilmesi, her meslekte olduğu gibi etik değer ve ilkelerinin de tartışılmasını gerekli kılmaktadır (Aydın, 2013: 80). Bu durum, eğitim yönetimi alanında uzmanlaşmış kişilerin konuyla ilgili yapacakları araştırmalarla, okul müdürlerinin mesleki etik ilkelerinin geliştirilmesine ve uygulanmasına yönelik katkı sağlama fırsatını sunmaktadır.

Ülkemizde okul yöneticilerinin etik davranışları ile ilgili olarak çok az araştırma bulunmaktadır (Aydın, 2013: 92). Yapılan literatür taramasında, Diyarbakır il merkezindeki kamu ortaokullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin algılarına göre, ortaokul müdürlerinin mesleki etik ilkelerine yönelik herhangi bir araştırmaya rastlanamamıştır. İşte bu araştırma ile ortaokullarda görevli yönetici ve öğretmenlerin algılarına göre, ortaokul müdürlerinin mesleki etik ilkelerine ilişkin davranışlarının nasıl olduğu ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

Problem Cümlesi

Kamu ortaokullarında görevli müdür ve öğretmenlerin algılarına göre, ortaokul müdürlerinin mesleki etik davranışları nasıldır?

Alt Problemler

1. Ortaokullarda görevli müdür ve öğretmenlerin algılarına göre, ortaokul müdürlerinin etik davranışları nasıl bir dağılım göstermektedir? Bu iki grubun algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

2. Ortaokullarda görevli öğretmenlerin, okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin algılarında;

a) Cinsiyet,

b) Medeni durum,

c) Öğrenim durumu,

d) Mesleki kıdem,

değişkenlerine göre anlamlı bir fark var mıdır?

Sayıtlar

1. Müdür ve öğretmenler anketleri cevaplandırırken görüşlerini içtenlikle yansıtmışlardır.

2. Müdür ve öğretmenler anket uygulamalarına gönüllü olarak katılmışlardır.

Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, 2013-2014 eğitim öğretim yılında Diyarbakır il merkezindeki kamu ortaokullarında görevli bulunan müdür ve öğretmenler ile sınırlıdır.

2. Araştırma bulguları ölçme aracındaki maddelerle sınırlıdır.

Tanımlar

Etik: En genel anlamıyla; iyiliğe varılması için insanların kendini uymaya zorunlu hissettiği manevi görevler ve bunlara ilişkin kurallardır (Kutlu, 2011:1).

Meslek Etiği: İnsanların mesleklerini icra ederken onların davranışlarına yön veren, onlara rehberlik eden kurallar, standartlar ve ilkeler bütünüdür (Şentürk, 2009: 26)

Etik Kod: Mesleki ya da başka gruplar içerisinde kalabilmek için, ilgili kişilerin uymak zorunda oldukları amaç ve davranışlar bütünüdür (Aydın, 2013: 26,27).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde; etik ve ahlak kavramı, meslek kavramı, meslek etiği ve meslek etiği kodları, yönetimde etik ilkeler, eğitim yönetimi, eğitim yöneticileri ve etik konuları ile ilgili kuramsal bilgiler ve konu ile ilgili yurt içinde ve yurtdışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1.KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1.1. Etik ve Ahlak Kavramları

2.1.1.1. Etik Kavramı

Etik sözcüğü, her geçen gün günlük hayatımızda daha fazla yer işgal etmektedir. Tüm insan eylemlerini etik değerler kapsamında değerlendiremeyeceğimiz gibi, etik değerlerle ilgisi olmayan herhangi bir insan etkinliğinden de söz etmek bir hayli güçtür (Aydın, 2013: 13). Literatür incelendiğinde birçok etik tanımı ile karşılaşılmaktadır.

Haynes (2002: 18) etiğin, “ne yapmalıyım?” ya da “bu doğru olur mu?” sorularını soran herkesle ilgili olduğunu ifade etmiştir. Haynes, “etik” ne yapmam gerektiğini düşünürken başkalarının haklarını ve çıkarlarını da dikkate aldığını varsayar, demektedir. Etik, belli tür eylemler ve uygulamalar arasındaki bağlantıları görmemize yardımcı olan, iyilik, dürüstlük, adalet, erdem, suç ve kabadayılık gibi kavramlardan oluşan akılcı bir çerçeve kurarız ve bu çerçeveden yola çıkarak, toplumsal uzlaşma yoluyla, söze dökülmesi gerekmeyen genel iyi ve kötü davranış kuralları koyarız (Haynes, 2002: 19,21).

Etik sözcüğü, Yunanca “karakter”, “adet”, “usul”, veya “gelenek” anlamına gelen “ethos” sözcüğünden türetilmiştir. Latince “moralitiy” kavramı, Türkçe’de “ahlak” olarak kullanılmaktadır. Etiğin ilgi alanı, insanın bütün davranış ve eylemlerinin temelini araştırmasıdır (Mengüşoğlu, 1965: 15, Akt. Aydın, 2013: 14).

Etik sözlük anlamı olarak; töre bilimi, ahlak bilimi, ahlakla ilgili olan şeklinde tanımlanabilmekte ve kavram olarak soyut olana işaret ederek ahlaki değerlerin

incelenmesi sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Etik en genel tanımıyla; iyiliğe varılması için insanların kendini uymaya zorunlu hissettiği manevi görevler ve bunlara ilişkin kurallar şeklinde ifade edilebilir (Kutlu, 2011: 1)

Russell'a göre ilk bakışta istenen şey iyi, tiksiniilen şey ise kötüdür. Ancak, insanlar istekleri konusunda görüşbirliği içinde değildirler ve genellikle istekler birbirleri ile çelişirler (Russell, 1993: 158, Akt: Aydın, 2013: 14,15). İşte etik, insanların çelişen isteklerinin veya istenen iyiler konusunda bireylerin çatışmalarını çözümleyecek ilkelerin belirlenmesi sürecine ilişkin tartışmalar üzerinde odaklaşmaktadır (Aydın, 2013: 15).

2.1.1.2. Ahlak Kavramı

İlk insandan günümüze kadar gelen bu kavram, insanlık nüfusunun artışı ve karmaşıklaşan ilişkiler paralelinde sürekli tartışılmıştır. Sübjektif ağırlıklı bir kavram olması nedeni ile çoğu zaman ortak kriterlere ulaşılması güç olmuştur. Ahlak kelimesinin kökeni etimolojik anlamda Arapça "hulk", Yunanca "ethos" ve Latince "mos" kelimelerine dayanmaktadır. Türkçeye Arapçadan, huy anlamına gelen "hulk" kökünden geçmiştir. Ahlak, bir sosyal bilim dalı olarak toplum içerisinde oluşmuş örf ve adetlerin, değer yargılarının, normların ve kuralların oluşturduğu sistem bütünü ifade eder. Bir toplumda iyi ya da kötü olarak kabul edilen davranışları belirleyen yazısız kurallar ahlak olarak ifade edilir ve en iyi yaşama şeklinin ne olduğunu saptamaya çalışır. Ahlak, kişi vicdanının belirli hareketleri "doğru" ve "iyi" olarak sınıflandırmasıdır. Dolayısıyla, toplumsal yaşamda bazı hareketlerin ve düşüncelerin iyi bazılarının da kötü olduğunu ifade eder. Ahlak insanların birbirleriyle ya da devletle olan ilişkilerinden ortaya çıkan ve insanlardan yapmaları istenen davranışları göstermektedir. Ahlak başkalarına karşı sergilenen davranışlarda "Ne doğrudur?", "Ne yanlıştır?" ya da "Ne iyidir?" hakkında inanışlardır. Ahlak, davranışları doğruluk ve moral yönünü inceler. Ahlak, insan davranışlarının başkalarıyla ilişkilerinde kişiye yol gösteren bir davranış yasasıdır (Kutlu, 2011:8,9).

2.1.1.3. Etik ve Ahlak İlişkisi

Bazı kaynaklarda etik ve ahlak kavramlarının aynı anlamda kullanıldığını görmekteyiz. Aslında etik ile ahlak birbirinden farklı kavramlardır. Ancak pek çok yazar

bu iki kavramı aynı anlamda kullanmış ve genellikle ahlak kavramını kullanmayı yeğlemişlerdir (Aydın, 2013: 15).

Günlük dilde ahlak (moralite), sıklıkla kişisel yaşamla ve kurallarla ilişkilendirilir. Çoğu filozof, “etik” sözcüğünü ahlakın felsefesi olarak incelenmesi anlamında kullanarak etiği daha üst düzey bir felsefi düşünce haline getirir. Genellikle, etiğin uygulamaya yönelik “Burada ve şimdi ne yapmalıyım?” gibi ahlaki soruları daha geniş, şematik ya da kuramsal bir bakış açısından incelemek üzere, bunları sormanın ötesine geçmesi bakımından farklı olduğu düşünülür. Bu, etik ile ahlakı birbirinden ayırmanın bir yoludur. Ricoeur’ün ise, etik ile ahlak arasında bir ayırım yapar. Ricoeur’ün yaptığı ayırmada, etik, bir “ahlak bilimi” değildir. Sorulara yanıt vermek ya da geniş kapsamlı bir davranış kuralları bütünü belirlemek iddiasında değildir; ama iyi yaşamın nasıl olduğunu saptamak amacıyla, ahlaki soruları inceler (Haynes, 2002: 19,20).

Ray Billington; “ahlak, etiğin pratiğidir. Etik, bir kişinin belli durumda ifade etmek istediği değerlerle ilgilidir. Ahlak ise, bunu hayata geçirme tarzıdır. Etik bütün manzarayı içine alırken, ahlakımız, bizi adeta maden damarlarına yöneltir; orada davranışın ayrıntılarıyla ilgileniriz artık, şeklinde görüş ileri sürer.

Etik, toplum tarafından genel kabul gören ilke ve ilkeler bütünü olarak nitelendirilmesine rağmen, ahlaka göre daha formel bir yapıya sahip olduğu ifade edilmektedir. Sonuçta etik, felsefi bir disiplin adıdır ve ahlakın felsefesini yapmaktadır. Etik anlamında kullanılan ahlak ise, bulunduğu yer ve geleneğe göre değil, bulunduğu yer ve geleneğe ait şartlar altında kendine uygun karar alma davranış tarzında bulunmadır. Bu anlamda etik, toplumda yaygın olan moral değerlerden daha özel, daha bireysel, daha felsefi derinlik taşımaktadır. Ahlaki bir tavır alma anlamında içselleştirilmiş ahlak olan etik, coğrafyaya sınırlara ve topluluklara göre şekillenmediği için geleneksel olmaktan çok evrensel özellik taşımaktadır. Gerçek anlamda etik; niyet ile eylem arasındaki aynılığı sağlamaktır (Kutlu, 2011: 17).

2.1.1.4. Etik –Toplum İlişkisi

Etiğin toplumsal yaşamdaki yeri ve önemi, insanların tarihsel süreçte toplumsal olarak yarattıkları, benimsedikleri, kendi iradeleri ile birlikte yaşama kararlılığına dayanmaktadır.

Toplumsal yaşam içinde herkesin üzerinde anlaştığı, gittikçe genişleyen ortak bir değerler sistemine ihtiyaç vardır. Toplumsal yaşamın temelini oluşturan bu etik değerler, toplumda çatışan tarafların hiçbir ortak yanı kalmadığında bile ortak payda durumundadır. Kimse onlara karşı çıkamaz (Kutlu, 2011: 33).

Bir toplumun üyesi olmanın ilk koşulu olarak, var olan ahlaki çerçeveyi kabul etmek gerekmektedir. Toplum, sosyal kurumlar ve sosyal ilişkilerden meydana gelen bir ağ olarak düşünülebilir. Dolayısı ile toplumu oluşturan, toplumun bireyleri arasında ilişkileri düzenleyen ana unsurlar; norm, kültür, değer, hukuk, ahlak, etik ve din olarak belirtilebilir. Etik davranışın toplumsal temelini oluşturan etkenler ise üç başlık altında toplanabilir (Kutlu, 2011: 33):

1. *Kültür*: Bir toplumun tarihsel süreç içinde ürettiği ve kuşaktan kuşağa aktardığı her türlü maddi ve manevi özelliklerin bütünüdür.

2. *Değerler*: Bireyin yaşamındaki farklı etmenlere yüklediği önemdir.

3. *Normlar*: Değerlerin, belli rollerle ilişkili olarak ele alınmasıyla oluşur.

2.1.1.5. Etik Kurallar

Etik yönetim, bir takım kurallara dayanır. Bu kurallar, kişisel veya toplumda paylaşılan ahlaki kodların bir parçası olabilir ve yöneticilerin karar vermesinde yapılandırılmış bir gerekçe oluşturur.

Etiğin kökenleri arasında hem kendi isteklerimiz, beklentilerimiz ve doyumumuz, hem de toplumun “iyi-doğru-uygun” buldukları yer almaktadır. Toplumsal kurum ve kuruluşların değer yargıları “ etiğin toplumsal kökenleri”ni temsil eder. Bu anlamda aile, avukatlık, din, okul, iş, komşuluk, ticaret, insanlık, meslek, siyaset, hekimlik, medya, basın

ve bunun gibi kurum ve kuruluşların etik kurallarından, etik anlayışından söz edilir (Kutlu, 2011: 30).

Bir kişinin eylemi değerlendirilirken ilk basamak, onun ahlaki değerlerle çelişip çelişmediğine bakılmasıdır. Dolayısıyla bir insandan öncelikli olarak beklenen, etik kurallara uygun davranmasıdır. Etik kurallar sistemi, genel yol gösterici ilkeleri veren bir stratejidir ve yasaların izin vereceğinden çok daha geniş bir yoruma açıktır. Bazı etik kuralların bütünü, belli bir mesleği temsil edebilir. Birbirinden farklı ne kadar meslek gurubu varsa, o kadar da etik kuralları vardır denilebilir. Bu anlamda etik kurallar üç grupta toplanabilir (Kutlu, 2011: 30,31):

1. *Düzenleyici Kurallar*: Davranış ve kurallar arasında tam örtüşme sağlayan bağlayıcı, üzerinde tartışma gerektirmeyen etik kurallardır.

2. *İlham Veren Kurallar*: Kişilerin ulaşmayı amaçladığı ve bu yönde çaba gösterdiği standartları belirleyen kurallardır.

3. *Eğitsel Kurallar*: Kişisel bilincin iş ile ilgili konularda ön plana çıkardığı kurallardır.

Genel olarak kabul gören etik kurallar (değerler) aşağıdaki gibi sıralanabilir (Kutlu, 2011: 32):

- Doğruluk, dürüstlük,
- Güvenilir olma,
- Sadakat,
- Adalet,
- Başkalarına yardım etme,
- Başkalarına saygı gösterme,
- Vatandaşlık sorumluluğuna sahip olma,
- Yalan söylememe,
- Başkalarının hakkını yememe,
- Karşısındakinin güç durumundan yararlanmama,
- Acısı olanın acısını paylaşma,

- Dayanışma,
- Bireylerin eşitliğinin kabul edilmesi,
- Kaynakların adil dağıtılması,
- Mükemmeliyeti arama vb. olarak sıralanabilir.

Etik kurallara uymanın herkese fayda sağlayacağı, bu kurallara uymayanların hem kendilerinin zarar göreceği, hem de başkalarına zarar vereceği göz önünde bulundurulmalıdır (Kutlu, 2011: 32).

2.1.1.6. Başlıca Etik İlkeler

1. *Adalet*: Genel olarak adalet, eşitlere eşit davranmayı içerir. Örgüt açısından adalet, işgörenlere, örgüte katkıları oranında haklarını; kurallara aykırı davranmaları oranında da ceza verilmesidir (French, 1974, Akt. Başaran, 1985: 105).

Adalet kavramı hak dağıtıcı adalet (distributed justice) ve düzeltici adalet (rectificatory justice) olmak üzere ikiye ayrılır. Bir kimsenin, başkalarının eylem ve işlemlerinden dolayı zarar görmesi ya da haksızlığa uğraması durumunda, bu adaletsizliğin ya da eşitsizliğin ortadan kaldırılmasını içeren adalet, düzeltici adalettir (Aydın, 2014)

2. *Eşitlik*: Yararların, sıkıntıların, hizmetlerin dağıtılmasında uygulanacak sınırların belirlenmesini içerir. Eşitlik, dürüstlük ve adalet kavramları ile bütünleşmiş bir kavramdır. Eşitlik kavramı *temel bireysel eşitlik*, *kısmi eşitlik* ve *blokların eşitliği* açılarından ele alınmaktadır. Aşağıda bu eşitlik kavramları açıklanmıştır (Frederickson, 1994: 460, Akt. Aydın, 2013: 61).

a) *Temel bireysel eşitlik*: Toplumdaki tüm vatandaşların bir oy hakkının olması gibi, tüm eşitlere eşit davranmayı içeren eşitlik anlayışı buna örnek gösterilebilir.

b) *Kısmi eşitlik*: Çiftçilerle işadamlarının gelir düzeylerinin farklı olması nedeniyle farklı vergi ödemelerinde olduğu gibi, toplumdaki farklı gruplara eşitlik sağlamak için farklı davranılmasını içeren eşitlik bu tür bir anlayışa dayanır.

c) *Blokların eşitliği*: Kadın-erkek, genç yaşlı gibi doğal blokların eşitlenmesi çabalarını içerir.

3. *Sevgi*: İnsanın başkalarına olan iyi duygularını temsil eder. Sevgi yalnızca insanlara yöneltilen bir duygu değildir. Bireyin mesleğini sevmesi gerekir. Sevgi olmadan yürütülen iş, bireyde daha çabuk bıkkınlığa ve beraberinde strese neden olabilir (Kutlu, 2011: 84).

4. *Dürüstlük ve Doğruluk*: Dürüstlük, doğruluğu içerir, ama ondan farklı bir kavramdır. Doğruluk gerçeği söylemek, yani sözlerimizi gerçeğe uydurmaktır. Dürüstlük ise, gerçeği sözlerimize uydurmak, yani sözümüze bağlı kalmak ve beklentileri gerçekleştirmektir. Dürüstlüğü kanıtlamanın en iyi yollarından biri, o sırada yanımızda olmayan kişilere sadakat göstermektir (Covey, 1996: 205, Akt. Aydın, 2013: 65).

5. *Tarafsızlık*: Tarafsızlık ya da nesnellik, insanın bireyleri ya da nesnelere oldukları gibi görebilmesi ve bu görüntüyü bireyin kendi istek ve korkuları ile oluşturduğu görüntüden ayırabilmesidir (Aydın, 2013: 66).

6. *Hümanizm*: İnsancıl olma ve insancıl davranma çabasıdır. İnsanın tüm temel haklarına saygı çerçevesinde, duygu düşünce ve hislerini anlamaya çalışarak, insanca davranmayı öngören duygular bütünüdür (Kutlu, 2011: 84).

7. *Sorumluluk*: En genel anlamda sorumluluk, belirli bir görevin istenilen nitelik ve nicelikte yerine getirilmesidir. Genellikle iki tür sorumluluk vardır. Bunlardan birincisi, üstlere hesap vermeyi içeren “sorumlu olma”dır. İkincisi ise, bir işi yapmayı üstlenmek anlamına gelen “sorumluluk alma”dır (Başaran, 1988: 105).

8. *İnsan Hakları*: İnsanın insan olma özelliği nedeniyle sahip olduğu; dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez nitelikte, kişiliğe bağlı haklardır. Bu hak kavramının kutsiyet ve değerine hâkim olmayı gerektirir (Kutlu, 2011: 84).

9. *Bağlılık*: Personelin örgüt üyeliklerini sürdürmeleri ve örgütte kalmak istemeleri olarak tanımlanabilir. Kuruma bağlı personel, örgütten etkilenir etkilenirler ve kendileri de ortak çalışmayı etkilemek, ortak çabaya katkıda bulunmak için içten içe bir çaba gösterirler (Aydın, 2011: 124).

10. *Hoşgörü*: İnsanın karşısındaki insanla etkileşirken, onunla eşduyum (empathy) içinde olmaya; etkileşim konusunda onun algılarını tanımaya çalışması; böylece ona

tepkide bulunması ve ona belli bir sınır içinde kusurluluk hakkı tanınmasıdır (Başaran, 1995: 52).

11. *Açıklık*: Karşılıklı iletişim, bilgi üretme, aktarma ve anlamlandırma sürecidir. Açıklığın bir başka unsuru da yapılan işlerde açık yani şeffaf olmaktır (Kutlu, 2011: 93).

12. *Saygı*: Saygı, birçok kişinin bildiği ve beklediği gibi korkmak, çekinmek değildir. Saygılı olmak, bir insanı olduğu gibi görebilme yetisini ve onu özgün bireyselliği içinde farkedebilmeyi anlatır (Fromm, 1981: 35 Akt. Aydın, 2013: 67). Saygı bir insanı, bir kişi olarak olduğu gibi görmek, onun kişiliğini ve biricikliğini fark etmek demektir (Fromm, 1995: 125, Akt. Aydın, 2013: 67).

13. *Demokrasi*: Demokrasi, insana bir değer olarak önem veren ve insan kişiliğinin özgürce ve eksiksiz olarak geliştirilmesine yarayan, insanın kendini yönetmesi veya yönetecek düzeni belirlemesi esasına dayanan bir yönetim biçimidir (Kutlu, 2011: 85).

14. *Tutumluluk*: Örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmak, örgütteki insan ve madde kaynaklarını en verimli biçimde kullanmakla gerçekleşir (Bursalıoğlu, 1987: 7).

15. *Olumlu İnsan İlişkileri*: Yönetimde olumlu insan ilişkileri, hem amaçlanan üretimin gerçekleştirilmesi, hem de iş görenlerin tatmin duymasının sağlanması açısından gereklidir. Sağlıklı insan ilişkileri için, bireylerin yetenek ve güçleri kadar, zayıf yanlarının ve gereksinimlerinin neler olduğunun anlaşılması gerekir. İnsan ilişkilerinin niteliği, başarı ya da başarısızlığın belirleyici rol oynayabilir (Kutlu, 2011: 85).

16. *Emeğin hakkını verme*: Emek, örgütte bir işgörenin işleme yoluyla girdilerde değer artışı yaratmak için harcadığı kafa ve kol gücüdür. Bir örgütte ürünü ortaya çıkartan emeğin karşılığı ödemedir. T.C. Anayasası' nın 55. Maddesine göre “Ücret emeğin karşılığıdır.” Ödeme, işgörenin üretim için örgüte harcadığı emekle yarattığı değer artışından hak edişi olan değer kendisine dönmesidir (Başaran, 1985: 97).

17. *Hak ve özgürlükler*: Hak ve özgürlükler bir arada kullanılan ancak birbiri ile karıştırılan kavramlardır. Özgürlük kavramı, bireyin bir şeyi yapma ya da yapmama serbestliğidir. Ancak özgürlük sınırsız değildir.. Hak kavramı ise, özgürlükten daha geniş

bir anlam taşır. Bu terim, yalnızca serbest olmayı değil, bunun yanı sıra devletten ya da toplumdan bazı istemlerde bulunmayı da içerir (Kutlu, 2011: 86).

18. *Kanunsuz emirlere karşı direnme*: Amirler tarafından verilen emirlerin yerine getirme zorunluluğu yalnız hukuka uygun olarak verilen emirler için söz konusudur. Konusu “suç teşkil” eden emir ise, hiçbir zaman yerine getirilmez. Memur, verilen emrin hukuka aykırı olduğu kanısında ise, emri yerine getirmez ve aykırı emri verene bildirir. Amir, emrinde direnir ve bunu yazılı olarak yinelerse, memur bu emri yerine getirmek zorundadır. Bu durumda memur, hukuka aykırı emri yerine getirmekten dolayı sorumlu olmaz (Tutum, 1976: 259,260).

2.1.1.7. Bazı Etik Dışı Davranışlar

Aydın, değişik yazarlardan yararlanarak etik dışı davranışları aşağıdaki gibi sıralamış ve bunları kısaca açıklamıştır (Online 1) :

1. *Ayrımcılık*: Ayrımcılık, önyargılı tutumlarla davranmaktır. Önyargı bir duygu, ayrımcılık ise eylemdir (Lamberton ve Minor, 1995: 303, Akt. Akın, Aydın, Erdoğan ve Demirkasımoğlu 2013). Bir grup insana karşı, adaletsiz ve zarar verecek biçimdeki her türlü davranış, ayrımcılık olarak tanımlanır. Genellikle ayrımcılık iki türde ortaya çıkmaktadır. Birinci tür ayrımcılık, “açık ayrımcılık”; ikinci tür ayrımcılık ise “kurumsal ayrımcılık” olarak adlandırılabilir (Ezorsky, 1992: 264)

2. *Kayıрма*: Para ya da mal gibi ekonomik güçler yerine aile-akrabalık bağları gibi maddesel olmayan etkileme araçlarının kullanılarak, kamu görevlilerinin yetkilerini bazı kişilere kamu işlemlerinde ayrıcalık sağlamak amacıyla kullanmalarına kayırma denir (Berkman, 1983: 15). Burada kamu görevlisi, ruhsal-duygusal nitelikteki geleneksel bağlılıkları ve yükümlülüklerle yakın çevresine ya da yakın çevresi veya üzerinde nüfuzu olan başkalarının etkisi ile birtakım kişilere ayrıcalıklı davranmaktadır.

3. *Rüşvet*: Kamu görevlilerinin para, mal, hediye gibi birtakım maddesel çıkarlar karşılığında bunu sağlayan kişi ya da kümelere ayrıcalıklı bir kamu işlemi ile çıkar sağlaması rüşvet olarak tanımlanır (Berkman, 1983: 21)

4. *Psikolojik Yıldırma (Mobbing)*: Gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulamasıdır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. İma ve alayla, karşısındakinin toplumsal itibarını düşürmeye yönelik saldırgan bir ortam yaratarak kişiyi işten ayrılmaya zorlar. Bu tür duygusal saldırılar, aynı düzeyde yaşananlar arasında yaşanabileceği gibi ast ve üst arasında da görülebilir (Toker-Gökçe, 2008: 2).

5. *İhmal*: Türk Ceza Yasası'nın 230. maddesine göre İhmal, hangi nedenle olursa olsun görevin savsaklanması ve geciktirilmesi veya üst tarafından verilen buyrukların geçerli bir neden olmadan yapılmaması olarak tanımlanabilir.

6. *Sömürü (istismar)*: Sömürü, insan ya da nesnelere adaletsiz kullanımını ve çıkar sağlama amacına yöneliktir. Sömürü, insanın başka insanları kendi amaçları için bir araç olarak kullanması ve kaynakların adaletsiz kullanımını niteler. Sömürünün çeşitli türleri vardır. (1) Sömürücü, sömürülen kişiyi zorlayabilir ya da aldatarak kullanabilir. (2) Sömürülen kişi, yapılan eylemlere gönüllü olarak rıza gösterebilir. (3) Sömüren kişinin amacı, çıkar sağlamak ve kazancını güvenceye almaktır. Ancak bu durum sömürülen kişinin (a) aleyhine olabilir, (b) ne aleyhine ne de yararına olabilir, (c) eylemlerden yarar sağlayabilir ancak bu yarar sömürenin yararından daha azdır. (4) Genellikle sömürülen birey, kendisine haksızlık yapılan bireydir (Arneson, 1992: 350).

7. *Bencillik*: Bencillik, insanların başkalarının yararını düşünmeden; kimi kez onlara zarar vererek; davranışlarını yalnız kendi gereksinimlerini giderecek, kendine çıkar sağlayacak biçimde yönlendirmesidir (Başaran, 1991: 137).

8. *Yolsuzluk*: En genel anlamıyla yolsuzluk, bir çıkar karşılığında, kamu yetkilerinin yasa dışı kullanımı olarak tanımlanabilir. Burada sağlanması amaçlanan kazançlar maddi ya da parasal olmayan özel amaçlara yönelik olabilir. Ayrıntılı olarak bakıldığında yolsuzluk aşağıdaki biçimlerde tanımlanabilir (Berkman, 1983: 10):

a. Para ya da mal karşılığında, kamu görevlisinin ayrıcalıklı işlem yapmasıdır.

b. Kamu görevlisinin parasal ya da diğer ödüller karşılığında, bu çıkarı sağlayanlar yararına işlem yapmasıdır.

c. Kamu görevlilerinin yapılmaması gereken işlemleri yapmaları ya da yapmamaları gereken işlemleri yaptirmaları karşılığı çıkar sağlamalarıdır.

d. Parasal olan ya da olmayan kişisel kazançlar için yetkinin kötüye kullanımınıdır.

e. Kişisel ya da politik kazanç amacıyla devlet yetkisinin yasa dışı kullanımınıdır

f. Kamu hizmeti gören kişinin özel amaçları ya da maddesel çıkarları için normal görev davranışlarından sapmalarıdır.

g. Kişisel amaçlar için, kamu görevlilerinin kurallara aykırı biçimde davranışlarıdır.

9. *Şiddet-Baskı-Saldırganlık*: Şiddet sözcüğü, aşırı duygu durumunu, bir olgunun yoğunluğunu, sertliğini, kaba ve sert davranışı nitelendirir. Saldırgan davranışlar, kaba kuvvet, beden gücünün kötüye kullanılması, yakan, yıkan, yok eden eylemler şiddetin kapsamındadır. İnsanda saldırgan davranışlar kalıplaşmış olup, kızgınlık ve öfke durumunu dışa yansıtan yüz ifadelerinden ya da bir sözcükten, doğayı, canlıyı yakan, yıkan, yok eden şiddet eylemlerine kadar yayılabilir (Köknel, 1996: 20).

10. *İş İlişkilerine Politika Karıştırma*: Her kamu görevlisi gibi, yöneticinin de tarafsız davranması ve tarafsız hizmet sunması gereklidir. Yöneticinin politize olması durumunda, kurum bir politik kurum olarak görülecek ve öyle davranış görecektir. Böylece, kamu görevlileri kurumla ilgili sorunlarının çözümünde ve beklentilerinin karşılanmasında yöneticiden çok politikacıyı aracı olarak görecekle ve birçok sorunlarını politikacıya götüreceklerdir.

11. *Hakaret ve Küfür*: Sözlü taciz olarak değerlendirilebilecek olan hakaret ve küfür, sözel bir şiddet gösterisidir ve tüm şiddet gösterileri gibi, saldırganlık içerir. Köknel'e göre hakaret ve küfür, basmakalıp sözcüklerle başkalarının kişiliğine saldırıdır. Başkalarına küfür ya da hakaret ederek saldıran insanlar, onların kişiliğini küçültüp, örseleyerek kendi bencil kişiliklerini yüceltiklerine inanırlar (Köknel, 1996: 142).

12. *Bedensel ve Cinsel Taciz*: Bedensel taciz, şiddetin bir ürünüdür. En sık karşılaşılan bedensel taciz türü ise dayaktır. Cinsel taciz ise, çocuğa, gence, kadına söz

atma, el, kol hareketi yapmakla başlayan, ırza geçmeye kadar varan geniş bir yelpaze içinde yer alır (Köknel, 1996: 203).

13. *Görev ve Yetkinin Kötüye Kullanımı*: Bir makam adına elde edilmiş olan yetkiler kamu görevlilerince kötüye kullanılmaz. Kurum açısından yetkinin kötüye kullanımı, yetkinin, veriliş amacından başka bir amaç için kullanılmasıdır. Yetkisini kötüye kullanan bir görevlinin, bu yetkiyle yapılacak işleri bir yana bırakarak, kendine ya da başkalarına çıkar sağlar, başkalarına ya da kuruma zarar verirse yetkisini kötüye kullanıyor demektir (Başaran, 1989: 104).

14. *Dedikodu*: Genel olarak dedikodu, gerçek olup olmadığı bilinmeden başkalarına kara çalmak, insanları kötülemek, kınamak, suçlamak amacıyla yapılan konuşmalardır (Köknel, 1996: 144).

15. *Zimmet*: Kamu görevlisinin para ya da mal niteliği taşıyan kamusal bir kaynağı, yasalara aykırı olarak kişisel kullanımı için harcaması ya da kullanması olarak tanımlanabilir (Berkman, 1983: 25). Zimmetin bir yolsuzluk türü olmasına karşın rüşvetten farkı, bir takas süreci olmaması, yani alıcı ve verici olmaması, ancak personelin kamu kaynaklarını tek taraflı olarak kişisel kullanımına geçirmesidir.

2.1.1.8. Etik Değerlere Uygun Davranışların ve Etik Değerlere Uymayan Davranışların Sonuçları

Etik değerlere uygun davranışların çeşitli olumlu sonuçları vardır. Bunlar (Kutlu, 2011: 35);

- Saygınlık kazanma
- Güvenilirlik
- İyi bir imaja sahip olma
- Problem çözümünde yardım görme
- Ahlaki çöküşü azaltır ve toplum açısından kötü niyetli girişimlere karşı önleyici rol oynar.
- Toplumda kabul görme vb.

Örgütlerde oluşan etik programlar yardımıyla, bireysel değerler ile örgütsel değerlerin yakınlaşması sağlanır. Böylece motivasyon ve performans sağlanır. Bireyler arası karşılıklı güveni oluşturmaya çalışan etik değerler, toplam kalite yönetimine ve stratejik planların uygulanmasına yardımcı olurlar. Diğer taraftan etik değerlere uygun olmayan davranışların, bireysel, kurumsal ve toplumsal boyutta sonuçları söz konusudur. Bu sonuçlar Tablo 1’ deki gibi verilebilir (Kutlu, 2011: 35,36).

Tablo 1
Etik Değerlere Uymayan Davranışların Sonuçları

BİREYSEL	KURUMSAL	TOPLUMSAL
İşini kaybetme	Saygınlığını yitirme	Yozlaşmanın kurumsallaştırılması
Saygınlığını kaybetme	Müşterisini kaybetme	Etik değerlerin önemini yitirmesi
Toplumdan soyutlanma	İmajının zedelenmesi	Anemik davranışların yaygınlaşması
Güvenilirliğini yitirme	İş birliğinin zayıflaması	Toplumsal bağların zayıflaması
Kişisel benliğinin zarar görmesi	Grup çalışmalarının etkinliğini yitirmesi	Saygı ve güven ortamının kaybolması
Mesleki ve örgütsel bağlılığın zayıflaması	Kurum içi iletişimin zarar görmesi	Uluslararası toplumdan dışarıda kalma
Özsaygının yitirilmesi	Örgütsel bağlılığın zayıflaması	
Çalışma arkadaşlarıyla ilişkisinin bozulması	Hukuki yaptırıma maruz kalma	
Kişisel imajın bozulması	Finansman sıkıntısı	

Kaynak: (Kutlu, 2011)

2.1.2. Meslek Kavramı, Meslek Etiği ve Meslek Etiği Kodları

2.1.2.1. Meslek Kavramı

Meslek etiğini açıklamadan önce meslek kavramı üzerinde durmak yararlı olacaktır. Bir uğraşın meslek olarak adlandırılması için aşağıdaki koşullar aranır (Aydın, 2013: 3,4):

1. *Bir meslek toplumun kaçınılmaz olan bir gereksinimini karşılar:* Örneğin, sağlık, güvenlik, eğitim gibi toplumsal gereksinimler her toplumda bu hizmetleri sunacak meslekleri gerekli kılmaktadır.

2. *Meslek kişinin salt kendi doyumunu için değil aynı zamanda başkalarının yararı için de yaptığı bir uğraştır:* Örneğin bir doktor mesleğini sadece hizmetinin karşılığında aldığı para için değil, insanlara sağlıklarını kazandırmak için de yapar. Bir öğretmen okuma yazma öğrettiği öğrencilerin kazandıkları yaşamlarını yönetme becerilerinden mutluluk duyar.

3. *Meslek sistemli bir eğitimle kazanılmış özel bilgi ve becerilere dayalıdır:* Bir mesleğin meslek olabilmesi için mesleğe girmeden önce kişilerin bu mesleği icra edebilmeyi sağlayan bilgi, beceri ve tutumlar kazanmış olmaları gereklidir. Burada meslek elemanı, toplum tarafından bir “uzman” olarak görülmekte ve o hizmette kişiye tam bir güven duymaktadır.

4. *Meslekler araştırma ve deneylerle geliştirilerek zamanla kendine özgü tekniklere sahip olur:* Meslekler de insanlar gibi araştırma ve deneyler sonucu bir bilgi ve kültür birikimine sahip olur. Eğitim yolu ile kuşaktan kuşağa aktarılan bu bilgi birikimi zaman içinde mesleğe özgü tekniklerin gelişmesine ya da süreç içinde yeni tekniklerin keşfedilmesine yol açar.

5. *Meslekler kazanç elde etmek için yapılan uğraşlardır:* Meslek elemanları yaşamlarını mesleklerinden elde ettikleri yasal gelir ile sürdürürler.

6. *Mesleklerin toplumca kabul edilmiş etik değerleri ve ilkeleri vardır:* Meslek olarak kabul edilecek bütün uğraş alanlarının kendine özgü değer ve etik ilkeleri vardır ve bu mesleğin üyeleri bu değer ve ilkeler doğrultusunda davranırlar.

2.1.2.2. Meslek Etiği

Meslek etiği, insanların mesleklerini icra ederken onların davranışlarına yön veren, onlara rehberlik eden kurallar, standartlar ve ilkeler bütünüdür. Son yıllarda hemen hemen her meslek için etik ilkeler oluşturulmuştur. Bir mesleğe ait etik ilkeler, o meslek üyelerinin oluşturduğu gruplar, dernekler, odalar, sendikalar, medya ve sivil toplum kuruluşları tarafından belirlenebilir. Mesleki etik ilkeler, çeşitli işlevleri yerine getirmektedir. Bunların başında mesleki grubun çıkarlarını korumak, meslek üyelerinin ve hizmet alan kişilerin refahını sağlamak, iki ya da daha fazla alanı ilgilendiren karışık işlerdeki düzeni sağlamak, mesleği ve mesleği icra eden kişileri toplumda saygın kılmak, etik kurallarla mesleğin objektifliğini arttırmaktır (Şentürk, 2009: 26).

Mesleki etik, belli bir meslekte hüküm süren doğru ve yanlış davranışları ele alır. Mesleki etik, bütün ilişkilerde dürüstlük, sözünde durmak, doğaya ve insanlara saygılı olmak, hakça davranmak ve haksızlıklara karşı çıkmayı gerektirir. Ayrıca mesleki etik, sağduyulu seçimler yapmada bireylere yol gösteren ilke ve değerleri inceler (McHugh, 1996: 11,12, Akt. Aydın, 2013: 23).

Meslek etiği, özellikle doğrudan doğruya insanla ilgili mesleklerde uyulması gereken davranış kuralları olarak tanımlanabilir. Meslek etiğinin en önemli yanlarından biri, dünyanın neresinde olursa olsun, aynı meslekte çalışan bireylerin bu davranış kurallarına uygun davranmalarının gerekli olmasıdır (Kuçuradi, 1988: 21, Akt. Aydın, 2013: 24). Mesleki etiğin temelinde insanlarla ilişkiler yatar. Aynı meslekten bireylerin birbirleri ile ilişkilerinde belli davranış kalıplarına uymaları meslek etiğinin gereğidir (Aydın, 2011: 76).

Mesleki etik, belirli bir meslek grubunun, meslek üyelerine emreden, onları belirli kurallarla davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerini sınırlayan, yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan veya yaptırım uygulayan, mesleki rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkeler bütünüdür (Kutlu, 2011: 70).

Juusela' ya mesleki etik kuralları olarak belirlenen ve üyelerinin genel ve ortak olan davranış biçimlerini tanımlayan ilkelerin üç temel işlevi vardır (Altun, 1995: 126, Akt. Aydın, 2013: 26):

1. Yetersiz ve ilkesiz üyeleri ayırmak.
2. Meslek içi rekabeti düzenleme
3. Hizmet ideallerini korumak.

Etik sorunlar sık sık belirsiz ve karmaşık koşullar altında zor seçimlerin yapılmasını gerektirir. Verilen kararların en iyisi olduğundan emin olmak güçtür. Aynı zamanda bir seçenek diğerlerinden daha iyi olabilir. Nedenlere dayalı ve yansız olarak karar vermek ve verilen kararların başkalarının yargılanarak adil bulunması, bakış açımızın doğru olduğunu kanıtlar. Kararlarda ahlaki gerekçelendirme yapılması, adil ve iyi kararların verilmesine yardım eder (Strike, Haller, Soltis, 1988: 3, Akt. Aydın, 2014).

2.1.2.3. Meslek Etiği Kodları

Meslek etiği ilkeleri ile aynı işlevi gören mesleki etik kodlar söz konusudur. Etik kod, çalışanların hangi davranışlarının kabul edilebilir bulunduğuna ilişkin olarak yol gösteren, meslek ya da kurum tarafından beklenen resmi ifadelerdir (Ferrel ve Fraedrich, 1994: 170, Akt. Aydın, 2013: 26).

Bir meslek kodunda yer alan öğelere, her meslek üyesinin uyması gerekmektedir. Uymaması durumunda o meslek birliği kişiyi zorlar, yaptırım uygular ve belirlenmiş olan cezalara çarptırır. Bununla birlikte değişik alan ve konulardaki etik kodlar bir yaptırım kaynağı değildir. Bu kodlar bu işin nasıl yapılması gerektiğini, nelere uyulması gerektiğini, ne biçimde yapılması gerektiği gibi sorulara yanıt veren ilke ve kuralları benimser (Aydın, 2002: 74).

Etik kodlar genellikle, yazılı ve resmi bir nitelik taşırlar. Ancak etik kodlar bir kısmı yazılı olmayabilir. Etik kodlar, bireylerin etik açıdan doğrudan davranmalarına yardımcı olmak veya onları bu biçimde davranmaya motive etmek için kullanılabilir (Aydın, 2013: 27).

Meslek etiği ilkeleri ya da kodları aşağıdaki yararları sağlar (DeSensi ve Rosenberg, 1996: 125-126, Akt. Aydın, 2013: 27):

1. Meslektaş baskısı sağlayarak, bireyleri etik davranış göstermeye motive eder,
2. Bireylerin kişilikleri yerine, doğru ya da yanlış eylemler konusunda daha tutarlı ve kararlı bir rehberlik sağlar,
3. Belirsiz durumlarda nasıl davranılacağı konusunda rehberlik eder,
4. Yönetici ya da patronların otokratik gücünü kontrol eder,
5. Kurumların toplumsal sorumluluklarını tanımlar,
6. Kurumun ya da mesleğin çıkarlarına hizmet eder.

Mesleki etik kodların bilinen en eski örneği tıp alanındaki “Hipokrat Andı”dır. Son yıllarda özellikle Avrupa ve Amerika’da bütün meslek alanlarının etik kodlar oluşturdukları bilinmektedir (Aydın, 2013: 29).

2.1.2.4. Örgütsel Etiğin Kurumsallaştırılması

Etik kurallarının günlük iş hayatını kapsayacak şekilde formallaştırılması ve açıklayıcı hale getirilmesi, etik anlamları kurumsallaştırır. Örgütsel etiğin kurumsallaştırılmasında psikolojik sözleşme, örgütsel sözleşme ve etiksel yönelimli kültür, başarıyı etkileyen kilit öğeler görülebilir (Çelik, 2012: 95).

Psikolojik sözleşme, örgütle birey arasında yazılı olmayan, karşılıklı beklentiler setidir. Bu tip sözleşme, her iki tarafın karşılıklı beklentilere dayanır. Örgütsel sözleşme, örgütün etiksel davranışına ilişkin, bireysel ve örgütsel beklentileri arasındaki bağlılığı yansıtır. Etiksel lider, bu psikolojik sözleşmeyi güçlendiren liderdir (Carlson ve Perrew, 1995, Akt. Çelik, 2012: 95).

Üst düzey yönetim, etiksel davranışlarla özdeşleşmeyi sağlayacak bir davranış sergilemelidir. Üst düzey yönetim grubu, hangi davranışların kabul edilebilir olduğunu ve hangi ahlaki davranışların cesaretlendirilmesi gerektiğini açıklamalıdır. Aynı zamanda

ödül ve ceza uygulamaları, üst yönetim tarafından etiksel beklentileri açıklamaya yardımcı olmalıdır. Okul yöneticisi, olumsuz etiksel davranışları önleyici bir iletişim akımı kurabilmek için, psikolojik sözleşmeyi güçlendirmek zorundadır (Çelik, 2012: 95).

İşgörene ilişkin yapılacak açık etiksel destek, etiksel kuralların kurumsallaştırılmasında ve etiksel performansın geliştirilmesinde, güçlü bir uyarıcı rolü oynar. Etiksel yönlendirmeye dayalı bir örgütsel özdeşleşme, daha arzu edilebilir örgütsel davranışın oluşmasına katkı sağlar (Çelik, 2012:95,96).

Örgütsel sözleşme, işgörenin sorumluluk bilincini geliştirir. Bireysel sorumluluk, davranışın sonucuyla ilgilidir. Böylece etiksel davranış, büyük bir ihtimalle işgörenlerin etiksel olmayan eylemleri gerçekleştirmelerine izin vermeyecektir (Çelik, 2012: 96).

Örgütsel etiğin kurumsallaştırılmasında etkili olan diğer bir ögesi ise, örgütsel kültürdür. Örgüt kültürünün temeli, değer sistemine dayanır. Örgütsel kültür, olumlu bir duygusal kimlik oluşturur, sosyal durağanlığı güçlendirir ve hangi davranışı kabul edilebilir olduğu konusunda işgörelere yol gösterir. Güçlü bir örgütsel kültür, işgörelenler tarafından yaygın olarak paylaşılır olmasına ışık tutar (Carlson ve Perrew, 1995, Akt. Çelik, 2012: 96).

2.1.2.5. Kamu Örgütlerinde Etik

Kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygun davranış göstermeleri açısından onlara yardımcı olmak ve görevlerin yerine getirilmesinde adalet, dürüstlük, saydamlık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve toplumda güvensizlik yaratan durumları ortadan kaldırmak suretiyle kamu yönetimine halkın güvenini artırmak, toplumu kamu görevlilerinden beklemeye hakkı olduğu davranışlar konusunda bilgilendirmek ve Kurula başvuru usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dahil tüm personeli kapsayan 25/5/2004 tarihli ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu

Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 3 ve 7'nci maddelerine dayanılarak 2005 yılında “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” çıkarılmıştır.

Türkiye’de “Kamu Yönetimi Reformu” olarak takdim edilen düzenlemelerin bir halkasında 25.5.2004 tarih ve 5176 sayılı kanun ile kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini belirlemek ve uygulamayı gözetmek üzere “Kamu Görevlileri Etik Kurulu” kurulmuştur.

Kurul, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini hazırlayacağı yönetmeliklerle belirlemek, etik davranış ilkelerinin ihlâl edildiği iddiasıyla re’sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makamlara bildirmek, kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmakla görevli ve yetkilidir (5176 Sayılı Kanun).

Bu kurul tarafından 13/04/2005 yılında resmi gazetede yayımlanan “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” çıkartılmıştır. Bu yönetmelikte etik davranış ilkeleri Tablo 2’ de sıralanmıştır.

Tablo 2

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri

Sıra	Etik Davranış İlkeleri
1	Görevin yerine getirilmesinde 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	Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması
11	Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı
12	Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı
13	Savurganlıktan kaçınma
14	Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan
15	Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık
16	Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu
17	Eski kamu görevlileriyle ilişkiler
18	Mal bildiriminde bulunma

Kaynak: Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2005. (Etik Davranış İlkeleri araştırmacı tarafından tablolandırılmıştır.

2.1.3. YÖNETSEL ETİK VE YÖNETİMDE ETİK İLKELER

Profesyonel yönetimde etik yaklaşımının ön plana çıkması ve 21. yüzyılın başlarında buna şiddetle ihtiyaç duyulması, kendiliğinden gerçekleşen bir durum değildir. Yönetim alanındaki toplumsal değerlere aykırı davranış ve uygulamaların yaygınlaşması; yolsuzluk ve yozlaşmalarla doğrudan ilgili olarak her meslekte olduğu gibi yönetim kuram ve uygulamalarında da bir etik boyutun gerekliliğini tüm açıklığıyla hissettirmiştir (Balkır, 2005: 204).

Üst düzey yönetim, etiksel davranışlarla özdeşleşmeyi sağlayacak bir davranış sergilemelidir. Üst düzey yönetim grubu, hangi davranışların kabul edilebilir olduğunu ve hangi ahlaki davranışların cesaretlendirilmesi gerektiğini açıklamalıdır. Aynı zamanda ödül ve ceza uygulamaları, üst yönetim tarafından etiksel beklentileri açıklamaya yardımcı olmalıdır (Çelik, 2012: 95).

2.1.3.1. Yönetisel Etik Kavramı

Yönetisel etik, yönetisel eylemlerde uyulması gereken ilkeler veya davranış kuralları olarak tanımlanır (Aydın, 2011: 92). Bu yönü ile yönetisel etik; örgütlerdeki bireylerin ahlaki karar almalarını ve ahlaki kararların amaçlanmasını sağlamaktadır.

Dolayısıyla etik, doğru ve yanlış ayırt etme, karar süreçlerinde doğru olanı tercih etmeye yönlendirme görevini üstlenmektedir (Sayılı ve Kızıldağ, 2007: 233).

Yönetmel etik; göreceli bir kavram olan ahlakın belli bir örgüt içerisinde, o örgütçe belirlenmiş kurallarla beslenerek ortaya çıkmış biçimidir (Bilgin, 1997: 2; Akt. Kılavuz, 2002: 258). Değerler ve ahlakın çeşitliliği örgütlere de yansımakta ve örgüt kültürü ile birlikte yönetmel etik oluşumunu sağlamaktadır. Kamusal alanda ise yönetmel etik; idari çalışanların yönetmel kararlar alırken kullandıkları etik standartların düzenlenmesini, bu standartların analiz edilerek kullanılmasını, karar alımında kişisel ve profesyonel sorumluluk gösterecek şekilde davranılmasını vurgulamaktadır (Sayılı ve Kızıldağ, 2007: 233).

Günümüzde yönetmel etik; hiyerarşik yapılar ve bürokratik yönetim şartları altında sosyal ahlak açısından tehlikeli sonuçlar doğuracak şekilde deforme olmaktadır (Unpan, 2004: 3, Akt. Sayılı ve Kızıldağ, 2007: 233). Bu değişim kendini örgütlerde; aşırı merkezileşme, güçlü bürokratik yapıların çıkar oligarşilerinin oluşması, çalışanlarda ise; disiplinli çalışmanın yerine kendini devamlı çalışıyormuş gibi gösterecek davranış değişikliklerinin ortaya çıkması ile göstermektedir.

2.1.3.2. Yönetmel Etiğin Temel Unsurları

Yönetmel etik, yönetmel alandaki çalışanlar ve yöneticilerin faaliyetlerindeki tüm ahlaki boyutları incelemektedir. Bu boyutlar aşağıda kısaca incelenmektedir (Unpan, 2004: 5, Akt. Sayılı ve Kızıldağ, 2007: 233):

1. *Değerler*: Bireysel, örgütsel veya sosyal olarak düşünce ve davranışların bağımsızlık, adalet, dürüstlük, bağlılık, tarafsızlık, sorumluluk gibi kavramlar dâhilinde gerçekleşmesidir.

2. *Standartlar ve Normlar*: Bireylerin/çalışanların faaliyetlerine rehberlik eden, davranışlarına yön veren ve onları kontrol eden prensiplerdir (yasalar, kodlar, kurallar gibi.).

3. *Davranışlar*: Sosyal değerlere uygun, mevcut normlar ve standartlarla sınırlandırılmış farklı kişisel faaliyetlerdir.

Bu boyutlarıyla yönetsel etiğin temel görevi yöneticiler ve çalışanlar/bireyler arasındaki ilişkinin düzenlenmesini sağlamak, etik ihtiyaçları karşılayarak sosyal yapıya ait değerleri vurgulamak, yapıya uygun davranışlar geliştirmek olarak açıklanabilir. Kamuda yönetsel etik uygulamaları ise; yönetim ve yurttaşlar arasındaki ilişkiyi düzenlemek, yönetsel faaliyetlere katkıda bulunmak ve kamu personeline ahlak temelli davranış standartları oluşturmayı amaçlamaktadır (Sayılı ve Kızıldağ, 2007: 234).

2.1.3.3. Yönetimde Etik İlkeler

Yönetimde etik ilkeler; adalet, eşitlik, dürüstlük ve doğruluk, tarafsızlık, sorumluluk, insan haklarına saygı, hümanizm, bağlılık, hukukun üstünlüğü, sevgi, hoşgörü, saygı, tutumluluk, demokrasi, açıklık, yasadışı eylemlere direnmek, emeğin hakkını vermek, çalışanlara örnek olmak, nazik olmak, sır saklamak, mütevazı olmak şeklinde sıralanmaktadır. Bu ilkeler, örgütsel açıdan ise, aşağıdaki gibi değerlendirilmektedir (Kutlu, 2011: 92,93):

Adalet: Örgüt açısından adalet, iş görenlere, örgüte katkıları ve kurallara uymaları oranında haklarının; kurallara aykırı davranışları oranında da ceza verilmesi gibi, davranışların uygun karşılık ile buluşmasına yönelik denge sağlayıcı bir anlam ifade etmektedir.

Eşitlik: Eşitlik kavramı üç farklı açıdan ele alınmaktadır. Eşit bireylerden oluşan sınıfa eşit davranılması anlamına gelen, *temel eşitlik*; toplumdaki farklı gruplara eşitlik sağlanması için farklı uygulamalar ve düzenlemelerin yapıldığı, kısmi eşitlik; gruplar arasında ve alt sınıflar arasında eşitliğin sağlandığı; blokların eşitliği.

Dürüstlük ve Doğruluk: Doğruluk, tüm yaşamın ve eylemlerin gerçekler üzerine kurulmasını gerektirir. Dürüstlük ise doğruluğu içerir ancak farklı bir kavramdır. Doğruluk gerçeği söylemek, dürüstlük söze bağlı kalmak ve beklentileri gerçekleştirmek anlamına gelmektedir.

Tarafsızlık: İnsanın bireyleri ya da nesnelere oldukları gibi görebilmesi ve bu görüntüyü kendi oluşturduğu görüntülerden ayırabilmesidir.

Sorumluluk: Belirli bir görevin istenilen nitelik ve nicelikte yerine getirilmesidir.

Bağlılık: Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgüt üyeliklerini sürdürmeleri ve örgütte kalmak istemeleridir.

Tutumluluk: Örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmak, örgütteki insan ve madde kaynaklarını en verimli şekilde kullanmaktır.

Açıklık: Karşılıklı iletişim, bilgi üretme, aktarma ve anlamlandırma sürecidir. Açıklığın bir başka unsuru da yapılan işlerde açık olmaktır.

Emeğin Hakkını Verme: İş görenin üretim veya hizmet için örgüte harcadığı emekle yarattığı değer artışından hak ettiği değerin kendisine ücret olarak döndürülmesidir.

Bu ilkelerin örgütsel yaşama kazandırılması, örgüt içi ilişkilerde rehberlik yapması, kişilerarası ilişkilerin uyumlaştırılması, işbirliği ve iş barışı konusunda önemli katkılar sağlayacaktır. Gönüllü işbirliğini teşvik edecek uyumlu ilişkiler, aynı zamanda örgütsel iklimin gelişmesini de sağlayacaktır.

2.1.3.4. Yönetimde Etik Dışı Davranışlar

Yönetim sürecinde kararlarda, uygulamalarda, eylem ve işlemlerde kaçınılması gereken davranışlar etik dışı davranışlar olarak değerlendirilmektedir. Bu davranışlar; ayrımcılık, kayırma, rüşvet, yıldırma-korkutma, ihmal, istismar, bencillik, yolsuzluk, işkence, yaranma- dalkavukluk, şiddet-baskı-saldırganlık, iş ilişkilerine politika karıştırma, hakaret ve küfür, bedensel ve cinsel taciz, kötü alışkanlıklar, görev ve yetkinin kötüye kullanımı, zimmet, bağınazlık olarak sıralanır. Bu davranışların bir kısmı aşağıda incelenecektir (Aydın, 2002: 60-69):

Ayrımcılık: Genellikle iki türde ortaya çıkmaktadır. *Açık ayrımcılık*, cinsiyete ya da ırkçılığa dayalı olarak ortaya çıkarken, *kurumsal ayrımcılık*, bir örgütün yansız bir seçim süreci ile istihdam olanakları sunsa bile kadınların ya da azınlıkların örgütte diğer gruplar ile eşit oranlı temsil edilmemesidir (Velasquez, 1988: 319, Akt. Sayılı ve Kızıldağ, 2007: 235).

Kayırma: Tinsel – duygusal nitelikteki geleneksel bağlılıklar ve yükümlülüklerle görevlilerin yakın çevresine ya da birtakım kişilere ayrıcalıklı davranmasıdır.

Rüşvet: Para, mal, hediye gibi bir takım maddesel çıkarlar karşılığında bunu sağlayan kişi ya da kümelere ayrıcalıklı davranılmasıdır.

Yıldırma –Korkutma: İş görenler üzerinde güç gösterisi yaparak astları yıldırmaya çalışmaktır.

Şiddet–Baskı–Saldırganlık: Genellikle iki tür şiddetten söz edilebilir, birincisi şiddetin araç olarak kullanılması; ikincisi dışavurum olarak şiddet kullanımınıdır.

Bedensel ve Cinsel Taciz: Bedensel cezalandırma tokat atma, kulak çekme, sopayla vurma vb. cinsel taciz ise çocuğa, gence, kadına söz atma; el, kol hareketi yapmakla başlayıp daha ileri boyutlara kadar varan geniş bir yelpazedir.

Görev ve Yetkilerin Kötüye Kullanımı: Yetkinin verilmiş amacından başka bir amaç için kullanılmasıdır.

Toplumsal ve kurumsal yozlaşmaların temelinde etik davranışların zayıflaması ve buna karşılık etik dışı davranışların güçlenmesi yatmaktadır. Etik davranışların yeterince teşvik edilmemesi ve buna karşın etik dışı davranışların ise yeterince cezalandırılmaması, sosyal çevrede etik dışı davranış ve uygulamaların uygun ortam bularak gelişmesine neden olmaktadır (Sayılı ve Kızıldağ, 2007: 235).

2.1.4. Eğitim Yönetimi, Eğitim Yöneticileri ve Etik

2.1.4.1. Eğitim Yönetimi

Eğitim yönetimi, yönetim biliminin bir alt alanıdır. Eğitim yönetimi, toplumun eğitim gereksinimini karşılamak üzere kurulan eğitim örgütünü önceden belirlenen amaçlarını gerçekleştirmek için etkili işletmek, geliştirmek ve yenileştirmek sürecidir (Başaran, 1993: 12).

Eğitim yönetimi, oldukça geniş bir alanı kapsamaktadır. Eğitim sisteminin merkez ve yerel düzeylerdeki örgütlerinin yönetimi, okulların yönetimi, eğitim hizmetlerini sunan birimlerin yönetimi v.b. düzeylerde eğitim yönetimi etkinlikleri gerçekleştirilmektedir.

Eğitim yönetimi ve bunun bir alt alanı olan okul yönetimi, devletin eğitim politikalarını ve yetkili organların bu politikalar doğrultusunda saptadığı genel ve özel eğitim amaçlarını gerçekleştirmekle yükümlüdür (Gülşen ve Gökyer, 2012: 203). Eğitim yöneticilerinin, görevlerini yerine getirirken, yasa ve politikalar kadar mesleki etik ilkelerine de uygun davranmaları beklenir.

2.1.4.2.Okul Yönetiminde Etik Değerler

Eğitim yöneticisi, eğitim sistemi içinde çok önemli bir birimi temsil etmektedir. Eğitim yöneticisinin liderlik biçimi ve her gün yüz yüze geldiği durumlarda gösterdiği mesleki ve ahlaki davranışlarında, sahip olduğu etik değerlerin yansımaları görülür. Günlük kararlarda bilinçaltında yer alan ahlaki eğilimler davranışları etkilemektedir. Etik ilkeler, yöneticilerin tartışmaya açık eylem kararlardan uzak durmalarını, doğru olmayan ancak çekici gelen yaklaşımlardan kaçınmalarını sağlar (Aydın, 2013: 81).

Etik, başkaları hakkında ahlaki yargılarda bulunan, başka insanların eylemlerini öven ya da kınayan herkesle ilgilidir. Eğitimde zel bir önem taşır; çünkü öğretmenler ve yöneticiler, hem ahlaki sorularla kuşatılmıştır, hem de şu anda ğrencilerinin, yani gelecek kuşağın eğitiminin ahlaki iyiliğinin sorumluluğu her zamankinden çok onlardadır (Haynes, 2002: 17).

Okul yöneticisinin eylemleri, demokratik bir toplumun değerleri ile bütünleşmeli ve evrensel etik ilkeler tarafından yönlendirilmelidir. Etik ilkeler, toplumun bütün üyelerine saygılı olmayı, farklı kültürlere ve düşüncelere hoşgörüyü, kişilerin eşitliğinin kabul edilmesini ve kaynakların adil olarak dağılımını içerir ve bu ilkeler aşağıda sıralanmıştır (Calabrese, 1989: 16, Akt. Aydın, 2013: 82):

a) *Bütün toplum üyelerine saygı*: Okul yöneticisi, bütün bireylerin ve okulda bulunan tüm üyelerin aynı değerde olduğunu kabul etmeli ve toplumun tüm bireyelerine saygılı davranmalıdır.

b) *Farklı kültürlere ve düşüncelere hoşgörü*: Bu günün okul yöneticileri, çoğulcu demokratik toplumun zgr bireyelerinden oluşan bir okulu yönetmekle ykmldrlr. Okullar farklı kültür ve düşünce sistemlerini benimseyen, farklı sosyo-ekonomik bireyelerden oluşmaktadır. Bu farklı gruplar, eğitimin nasıl olması gerektiği, eğitimin

içeriğinin nasıl olması gerektiği ve eğitimin ne gibi sonuçlar doğurması gerektiği konusunda farklı beklenti ve düşüncelere sahiptirler. Okul yöneticisi, bu farklılıklara karşı hoşgörülü olmak, çok boyutlu yaklaşım ve tutumlara sahip olmakla yükümlüdür.

c) *Bireylerin eşitliği*: Bütün bireyler okulda sunulan eğitim olanaklarından eşit olarak yararlanmak, eşit davranış gösterme hakkına sahiptirler.

d) *Kaynakların eşit dağılımı*: Okul yöneticisi, okulun kaynaklarını öğretmenler arasında adil olarak dağıtmalı ve öğrenciler için en üst düzeyde yarar sağlayacak şekilde kullanımından en adil ve en etkili yolları kararlaştırmakla yükümlüdür.

Eğitim yöneticisi, aşağıda belirtilen ilkelere uygun davranarak etik dışı davranışlardan kaçınabilir ve kendisine başkalarının güveninin sarsılmasını önleyebilir. Bu ilkeler aşağıda sıralanmıştır (Calabrese, 1989: 17-19; Akt. Aydın, 2013: 83-86):

1. *Eğitim felsefesine uygun bir vizyon geliştirmesi*: Eğitim felsefesine uygun bir vizyon geliştirmemiş bir eğitim yöneticisi, muhtemelen insan ilişkileri ve karar sürecinde tutarsızlık yaşayacaklardır. Eğitim yöneticisi, geliştirdikleri vizyonu gerekçelendirmelidirler. Bu gerekçelendirme duygularla değil, sınanmış ilkelere yapılmalıdır.

2. *Güçlü bir etik liderlik uygulaması*: Bir eğitim yöneticisi, okuldaki etik havanın kurulmasında en temel belirleyicidir. Etik hava, yalnızca bir ilkelere dizisi ya da yasalarla değil, eylemlerin sorumlulukla örüldüğü, dikkatli bir tutumla sağlanır. Eğitim yöneticisinin aldığı bütün kararlar, okulun etik havasını oluşturur.

3. *Ayrımcılığın ortadan kalkması*: Ayrımcılık gizli biçimlerde ortaya çıkar. Eğitim yöneticisi ayrımcılığı hoş göremez. Eğitim yöneticileri ayrımcılığı bir etik ve eğitim sorunu olarak ele almalıdır.

4. *Etkili öğretimi bir görev olarak görmesi*: Eğitim yöneticisi, toplumun, öğretmenin ve öğrencinin hakları arasında sağlıklı denge kurmalıdır.

5. *Toplumla ilişkilerin geliştirilmesi*: Okulda, ilgili grupların bu örgütlerin bir parçası haline gelmelerinde başarısız kalmaktadırlar. Bu durumda, ilgili gruplar, okulla

işbirliği ve eşgüdüm içinde çalışmak yerine, okula karşı ve okula çatışmalı bir hale gelirler. Paylaşılan amaçlara ve değerlere dayalı bir okul toplumu yaratma çabası, etkili bir eğitim yöneticisinin birincil amacı olmalıdır.

6. *Bütün grupların hakları arasında denge kurması*: Okul toplumu içindeki farklı grupların haklarının dengelenmesi güç bir iştir. Okul yöneticisi, faydacı bir yaklaşımla okuldaki çoğunluk grubun hakları üzerinde odaklaşmak gibi kolay bir yol seçebilir. Ancak, azınlık gruplar haklarını kullanmaktan yoksun bırakılamaz.

7. *Herkes tarafından istenen kararlar her zaman doğru kararlar değildir*: Eğitim yöneticilerinin, herkes tarafından istenen, beklenen kararlar ile doğru kararları birbirinden ayırması gerekir. Doğru ve istenen kararlar birleştiğinde, etik sorunlar ortaya çıkmaz. Ancak, bazen istenen kararlarla doğru kararlar bazen birbiriyle çatışır. Akıllı eğitim yöneticileri, sorunları bütün yönleri ile ele alırlar ve etik sorunları göz önünde tutarlar.

8. *Kararlarda belirleyici olarak, okul üyeleri için doğru olanı almak*: Kararlarında belirleyici olarak yalnızca örgüt için iyi olanları değil, üyelerin gereksinimlerini de karşılamak zorunda olduklarını unuturlar. Böylece okullar, ailelerin yakınmalarını görmemezlikten gelir, öğrencilerin gereksinimlerini göz önüne almaz, işgörenler sadece belli işleri yapan bireyler olarak görülür.

9. *Etik konularda cesaretin, eğitim yöneticisinin rollerinin ayrılmaz bir parçası haline getirilmesi*: Etik davranış, etik cesaret olmaksızın olanaksızdır. Eğitim yöneticisi davranışının etik olduğunu iddia edebilir, baskı gördüğünde etik cesaretini kaybederse, davranışını savunamaz. Eğitim yöneticisi etik ilkelerin ihlali konusunda baskı gördüğünde “hayır” diyebilecek etik cesarete sahip olmalıdır.

10. *Etik davranışları, doğruluk ve ahlâkî eylemlerin bütünleşmesi*: Eğitim yöneticisi etik değerleri astlarıyla paylaşmıyorsa, okulda etik bir hava yaratılamaz. Eğitim yöneticisi, toplumun değerlerine dayalı bir etik ilkeler dizisi geliştirmeli ve bunu diğer işgörenler ile paylaşmalıdır.

2.1.4.3. Okul Yöneticisinin Etik Sorumluluğu

Çelik, (2012: 101-103) “Eğitimsel Liderlik” adlı eserinde okul yöneticisinin etiksel liderlik rolünü oynamaya çalışırken üç farklı sorumluluğu yerine getirmek zorunda olduğunu ileri sürmektedir. Bunlar aşağıda sıralanmış ve kısaca açıklanmıştır.

1. *Kendine karşı sorumluluk*: Okul yöneticisi, kişisel olarak bir takım etik ilkeler ve kurallar geliştirmek ve bu kurallara uymak zorundadır. Bu liderlik biçiminde ilkeli hareket etmek, büyük önem taşır. Okul yöneticisinin etik liderlik davranışını gösterirken yaşayabileceği önemli sorunlardan biri, kişisel olarak etik kurallara uymama sorunudur. Etik kuralları sadece ifade etmek ya da yorumlamak yeterli değildir, aynı zamanda bu kuralların yaşanması gerekir. Bir okul yöneticisi bütün öğretmenlerin zamanında okula gelmesini ve derslere girmesini isteyebilir. Ancak kendisi bir saat sonra okula geliyorsa, çok önemli bir etik kuralını çiğniyor demektir.

Etik kurallara uymada kişisel sorumluluğun yerine getirilmesi, astlardan çok yöneticileri birinci derecede ilgilendirmektedir. Çünkü üstün yapmış olduğu hata, astlar tarafından meşrulaştırılabilir. Okul yöneticisinin öncelikle etik kuralları içselleştirmesi gerekir.

2. *Örgütsel sorumluluk*: Okul yöneticisinin etik ilkeleri içselleştirmesi, kendi kişiliğiyle ilgilidir. Ancak okulun çalışma ahlakıyla ilgili kuralların öğretmenlere açıklanması ve anlaşılmayan kuralların yorumlanması, okul yöneticisinin örgütsel sorumluluğunu yansıtır. Okul yöneticisinin etik açısından örgütsel sorumluluğu iki grupta incelenebilir: Bunlardan birincisi, eğitimle ilgili mevzuatın öğretmenlere ve öğrencilere açıklanmasıdır. Eğitimle ilgili okul toplumunu ilgilendiren yasa ve yönetmelikler, okul yöneticisi tarafından net bir şekilde ortaya konmalıdır. İkincisi ise, okulun ürettiği kültüre ilişkin olarak geliştirilen kurallardır. Okul yöneticisi okul kültürünü öğretmen ve yöneticilere açıklayarak örgütsel etiğin kurumsallaşmasını sağlayabilir.

3. *Toplumsal sorumluluk*: Okul yöneticisinin bir etiksel lider olarak toplumsal sorumluluklarını yerine getirmesi gerekir. Bu sorumluluk, çevrenin okul yöneticisinden beklediği etiksel davranışlarla yakından ilgilidir. Okul yöneticisi, kişisel ve örgütsel düzeyde benimsediği etik ilkeleri, okulun çevresine tanıtmalıdır. Başta öğrenci velileri

olmak üzere, çevrenin birçok sivil toplum kuruluşları, okulun nasıl bir iş ahlakına sahip olduğunu bildikleri zaman, okula yönelik bakış açıları netlik kazanacaktır. Okul yöneticisi okul ortamında olduğu kadar, okulun dışında da tutarlı bir etiksel liderlik davranışı sergilemek zorundadır. Çünkü toplum, öğretmenden beklediğinden daha fazlasını okul yöneticisinden beklemektedir. Aynı toplumsal çevre, okul yöneticisinin toplumun ahlaki kurallara göre hareket etmesini istemektedir. Bu durumda okul yöneticisi, çok hassas bir denge kurmak zorundadır. Okul yöneticisi, bir taraftan kendi etik ilkeleri, bir taraftan okulun etik ilkeleri ve diğer taraftan toplumun etik ilkeleri arasında bir denge kurmaya çalışmalıdır. Okulun örgütsel etiğinin tamamen çevreye taşınması sorun oluşturabileceği gibi, toplumun etik ilkelerini olduğu gibi okula taşımakta da sorun oluşturabilir (Çelik, 2012: 103,104).

Sonuç olarak; okul müdürleri öğrenciler, öğretmenler, okul çalışanları, bu kişilerin aileleri, okul ile işbirliği içinde olan birçok kurum ve kuruluş gibi geniş bir gruba davranışlarıyla örnek olmaktadır. Hem kişisel yaşantılarında, hem de iş yaşantılarında etik ilkelere uygun davranan okul müdürleri hem etik bir okul hem de etik bir toplum için üstlerine düşen görevi yerine getirmiş olacaklardır.

2.1.4.4. Okul Müdürlerinin Yönetimde Karşılaştıkları Etik İkilemler

Okul müdürleri, öğretmenler, öğrenciler, veliler ve çevre ile ilgili birçok yönetsel karar vermek zorundadırlar. Karar vermede etiğe uygun davranmaya çalışsalar dahi, etik ikilemleri çözümlenmede oldukça zorlandıkları anların olması mümkündür. Kidder, (1995)'in tanımladığı gibi “etik ikilem” sadece doğruyla yanlış arasında seçim yapmak değil, aynı zamanda iki doğru arasında da seçim yapmaktır. Rüşvetin, ahlaktan bir sapma olabileceği bilinir. Örneğin; kıt kaynakların çok başarılı bir müfredat için mi? yoksa okuldan öğrencilerin kayıtlarının silinmesini engelleme programına mı harcanacağına karar verme, bir ikilem oluşturur. İkilemler, sıkıca bağlanılan değerlerin çatışması sonucunda ortaya çıkar. Hem öğretmen özerkliğine, hem de öğrenci başarısına değer veren bir müdür, öğretmen beklentilerini azaltacak bir politikayı harekete geçirmek isteyince, bir ikilemle karşılaşacaktır. Bu tür çatışmanın çok sık ortaya çıkması, müdürlerin çoğunlukla rekabetçi değer ve menfaatleri olan çok sayıda kişiye karşı sorumlulukları olan, kamu görevlileri olmalarındandır (Akt. Kıranlı ve İlğan, 2008: 157).

Kirby, Paradise ve Protti, (1992) yöneticilere, normalde herhangi bir yöneticinin hayali ikilemleri nasıl değerlendireceğini sorduklarında aldıkları cevaplar, üstlerinin en az karşı çıkacakları yolu seçecekleri ya da resmi uygulama neyi gerektiriyorsa onu yapacakları yolundaydı. Bu da “norm”u yansıtmaktadır (Akt. Kıranlı ve İlğan, 2008: 157).

2.1.4.4.1. Okul Yöneticilerinin Karşılaştıkları Etik İkilemlerin Sebepleri

Shapiro ve Stefkovich, (2001) göre okul yöneticilerinin karşılaştıkları etik ikilemlerin sebepleri, etik kodlar ve çoklu yaklaşımlar açısından sebepler olmak üzere iki grupta incelenebilir. Etik kodlar açısından olan ikilem sebeplerine şunlar örnek verilebilir: (1) Kişinin kişisel ve mesleki etik kodları arasında çatışmalar olabilir. (2) Meslek kodlarının kendi aralarında, bireyin kişisel etik kodu, mesleğin gerektirdiği etik kodla çatışmasıyla veya birey, iki veya daha fazla meslekte eğitim görmüşse gerçekleşir. Bir mesleğin ilkeleri, diğerinden farklı olabilir. Dolayısıyla, bir mesleki kod uyumsuzlukları olabilir. Bir yöneticinin etik olarak gördüğü, diğeri için etik olmayabilir, bireysel algılarda değişkenlik olabilir. (4) Liderin kişisel ve mesleki etik kodlarıyla, toplumun gelenek ve uygulamalarının çatışmasıdır (Akt. Kıranlı ve İlğan, 2008:157).

Carter (1999)’e göre etik yaklaşımlar açısından etik ikilem sebeplerine; farklı menfaatler arasında değer çatışmasının olması, eşitliği ve doğruluğu sağlayan birkaç bakış açısının aynı olayda birlikte bulunması, belli durumlarda, eğitimciler açısından tahmin edilir veya görünür sonuçlar olması, örnek olarak verilebilir (Akt. Kıranlı ve İlğan, 2008: 157).

İkilemleri gidermede, öğrencilerin ihtiyacına uygun, etik ilkelere sahip, eğitim yöneticileri yetiştirilmelidir. Özellikle devlet okulları, demokratik toplumda, öğrencilere görev ve sorumluluk kazandıran en önemli merkez olmalıdır. Eğitim yönetiminde etik, sadece öğrencilerin ihtiyaçlarını göz önüne almaz. Aynı zamanda öğrencilerin, eğitimin en temel unsuru olduğu konusunda odaklaşır. Eğitimde etik yönden en temel ilke, “öğrencilerin lehine, en iyi şekilde hizmet etmek” ilkesidir. Eğitim yöneticisi, karar verme ve davranışlarında, öğrencilerin iyiliğini en temel değer olarak ele almalıdır (Shapiro ve Stefkovich, 2001, Akt. Kıranlı ve İlğan, 2008: 157).

2.1.4.4.2. Okul Müdürlerinin Yönetimde Karşılaştıkları Etik İkilemlerin Çözüm Yolları

Etik felsefecileri, karmaşık ikilemlere kolayca cevaplar verebilen, herhangi bir formül kitabının olmadığı konusunda genelde hem fikirdirler. Ancak ikilemler konusunda bazı tavsiyelerde bulunurlar. Eğitim liderleri, etik standartlar konusunda bilgili olmalıdır (Starrat, 1991, Akt. Kıranlı ve İlğan, 2008: 158).

Liderler, ikilemleri çeşitli görüşlere göre inceleyebilirler. Bu görüşlere şunlar örnek olabilir: (1) Her seçenek ve davranışın sonuçlarının, kimleri ne şekilde etkileyeceği önemlidir. (2) İnsanlar, herkesin yaygın olarak kabul ettiği davranışlara uyarak, dünyanın daha iyi bir yer olacağını düşünerek, etik kurallarını kullanırlar. (3) Benzer durumlarda bize nasıl davranılmasını istersek başkalarına öyle davranmalıyız ki buna “altın kural” denir (Fieser, 1998 online).

Liderler, etik konuları yeterli sıklıkta yeniden şekillendirmelidir. Kidder (1995)’e göre bariz ikilemler, aslında üçlemlerdir. Her iki yoldan da kaçınan veya düşünmekten kaçınan, üçüncü bir yol vardır. Örneğin; bir ödevin konusuna itiraz eden öğrenci velisiyle karşılaştığında öğretmenin, farklı bir ödev belirleyerek, uzlaşabilmesi gereklidir. Böylece akademik dürüstlüğü, veli haklarına takılmadan muhafaza etmiş olur. Sonuçta liderler, kendilerini her nereye götürürse götürsün şuurlu olduklarını yansıtmaya alışkanlıklarına sahip olmalıdırlar (Kıranlı ve İlğan, 2008: 158).

2.1.4.5. Eğitim Örgütleri Çalışanlarının Etik İlkelerine Örnekler

Bazı gelişmiş ülkelerde oluşturulan dernekler, kendi eğitim kurumları bünyesinde okula, yöneticiye, öğretmene ve rehberlik ve psikolojik danışma uzmanlarına yönelik etik ilkeler belirlemiştir. Bu ilkeleri, zaman zaman toplanıp görüşerek daha güncel hale getirmektedirler. Bunlara aşağıda bazı örnekler verilmiştir.

2.1.4.5.1. Amerikan Okul Yöneticileri Birliği’ nin Belirlediği Etik İlkeler

Eğitim yöneticisinin mesleki davranışı, etik kodlara uygun olmalıdır. Etik kodları hem idealist, hem de pratik (uygulanabilir) olmalıdır ki tüm eğitim yöneticileri makul bir şekilde uygulayabilsinler. Okul yöneticileri, okulların halka ait, herkese açık eğitim

hizmeti sunan kurumlar olduğunu kabul etmelidirler. Bununla beraber, tüm eğitim yöneticileri, okulda ve toplumda, mesleki liderlik görevini yerine getirme sorumluluğunu kabul ederler. Bu sorumluluk, yöneticilerin örnek alınacak mesleki davranış standartlarına sahip olmalarını gerektirir. Yöneticinin davranışlarının toplum, meslekle ilgili kişiler ve öğrenciler tarafından görülüp değerlendirileceği bilinmelidir (Kıranlı ve İlğan, 2008: 158).

Bir eğitimcinin etik kuralları (Amerika Okul Yöneticileri Birliği'nin *Okul Yöneticileri İçin Etik Bildiri*'nden uyarlanmıştır) şöyle olabilir (Haynes, 2002: 67):

Eğitimde yönetici,

- Bütün kararlarda ve eylemlerde öğrencilerin iyiliğini temel alır,
- Mesleki sorumluluklarını dürüstlük ve bütünlükle yerine getirir,
- Gerekenin yapılması ilkesini destekler, bütün bireylerin vatandaşlık ve insan haklarını korur.
- Mesleki gizliliği her zaman korur,
- Eğitim yönetim kurulunun politikalarını, idari kurallarını ve yönetmeliklerini uygular ve/veya sağlam eğitim hedefleriyle tutarlı olmayan yasaları, politikaları ve düzenlemeleri düzeltmek için gereken önlemleri alarak olnaklı olduğu sürece düzenlemelerindeki bir değişiklikten dolayı hiç kimsenin dezavantajlı bir duruma düşmemesini sağlar,
- Görünürdeki haksızlıkların ve etik olmayan uygulamaların üstesinden gelmek için gereken önlemleri alır.
- Konumunu, politik, toplumsal, dini, ekonomik ya da başka türlü bir nüfuzla kişisel çıkar sağlamak için kullanmaktan kaçınır,
- Standartları korur ve araştırma ve sürekli mesleki gelişme yoluyla mesleğin etkinliğini artırma yolları arar,
- Bütün sözleşmelere, tüm tarafların anlaşmasıyla gerçekleştirilene, devredilene ya da feshedilene kadar saygı gösterir.

2.1.4.5.2. Amerikan Rehberlik Derneği'nin Belirlediği Etik İlkeler

Forester ve Davis (2001), derneğin belirlediği etik ilkeleri şu şekilde sıralamıştır (Kıranlı ve İlğan, 2008: 159):

a) *Otonomi*; bağımsızlık fikrine hitap eden bir ilkedir. Bu ilkenin esası bireye seçme ve hareket serbestliğini tanınmasıdır. Bu, danışmanların uygun olduğu zamanlarda kişilere, kendi kararlarını verebilmeleri, kendi değerleri doğrultusunda hareket etmeleri için cesaretlendirme sorumluluğuna hitap eder. Bireyin yaşadığı toplumda, belirli bir ortam içinde, kararlarının ve değerlerinin nasıl algılanıp, algılanmayacağını ve başkalarının haklarına tecavüz etmemek için yapabileceklerini anlaması için, yardım edilmelidir.

b) *Zarar vermeme*; başkalarına (diğer insanlara) zarar vermemelidir. “Zarar vermeme her şeyden önce gelir.” Bu ilke, hem kasıtlı olarak zarar verme fikrini, hem de başkalarına zarar verme riskini taşıyan faaliyetlerle ilgilenmeyi gerektirir.

c) *Yararlılık*; danışmanın sorumluluğunun, kişilerin iyiliğine katkıda bulunmak olduğunu yansıtan ilkedir. Kısaca, iyi olanı yapmak, lehinde çalışmak ve aynı zamanda mümkün oldukça zarar vermeyi engellemektir.

d) *Adalet*; tüm bireylere aynı muamele anlamına gelmez. Adalet; eşit olanlara, eşit; olmayanlara farklılıkları ölçüsünde, farklı davranmaktır (Aristo'nun anlayışı). Eğer bir birey, pozitif ayrımcılık hak ediyorsa, danışman bireye farklı muamele etmesinin uygunluğunu ve gerekliliğini açıklayarak, akılcı bir sebep geliştirir.

e) *Sadakat*; bağlılık, inançlık, onur verici olmayı içeren bir ilkedir. Eğer gelişme varsa, hizmet alan kişiler, danışmana güvenmelidir.

2.1.4.5.3. Sydney Üniversitesi İnsani Etik Komitesi'nin Etik İlkeleri

Briody (2002), komitenin etik ilkelerini aşağıdaki gibi açıklamıştır (Kıranlı ve İlğan, 2008: 159):

- a) Mesleğimden gurur duyuyorum,
- b) Mesleki itibar ve kendi değerlerin doğrultusunda davranacağım,
- c) Mesleki gelişim ve ilerleme göstermeye çalışacağım,
- d) Okuldaki öğretmenlerle ve yöneticilerle uyum içinde çalışacağım,

- e) Okulda ve sosyal hayatta aktif rolleri oynayacağım,
- f) Okulda eğitimin gelişmesinde ve ilerlemesinde aktif olarak çalışacağım,
- g) Hizmet ederken, sabırlı, dürüst, adil, olacağım,
- h) Diğer insanlara, “itibar” ve “saygı” ile muamele edeceğim,
- i) “Vatandaşlığın yüksek standartları” gibi konuları öğrencilerime anlatmaya çalışacağım.
- j) Her bir öğrencinin gelecekteki hayatını, üretici ve daha verimli hale getirmesinde ilham kaynağı olmaya kendimi adayacağım.

2.1.4.5.4. Minnesota Yöneticileri için Etik İlkeleri

Etik kodlar, mesleki davranışı tanımlayan ilkeler bütünüdür. Hepsi, lisanslı öğretmen ve yöneticiler için geçerlidir. Gücünü yasalardan alırlar (Lee, 2000, Akt. Kıranlı ve İlğan, 2008: 160):

Okul müdürleri için etik ilkeleri

- a) Yönetici, ayrımcılığa dayanmayan eğitim hizmetleri vermelidir.
- b) Öğrencisini ve personelini doğrudan zararlı durumlardan sağlıklı ve güvenli bir şekilde akla yatkın şekilde korumalıdır.
- c) Öğrenmeye yönelik bir atmosfer sağlamak için, mantıklı bir şekilde davranır.
- d) Öğrenciler, ana-babalar, makam, personel, iş arkadaşlarıyla mesleki ilişkileri, kişisel çıkarları için kullanmamalıdır.
- e) Sadece mesleki zorlama olursa, eyalet ve federal kanunlar ve okulun başlı olduğu bölge politikalarını uygun şekilde, açığa vurur.
- f) Yönetici; eğitim kadrosu, personel ile ilgili gerçekleri ve kayıtları değiştirmez ve hatalı kullanmaz.

g) Kasıtlı bir şekilde, öğrencileri, öğrencilerin aileleri, personeli ve meslektaşları hakkında hatalı ve zararlı söz sarf etmez.

h) Mesleki adalete yakışmayan, hediye, öncelik vb. avantajları kabul etmez.

2.2. KONU İLE İLGİLİ YURT İÇİNDE YAPILAN ÇALIŞMALAR

Ülkemizde okul yöneticilerinin etik davranışlarına ile ilgili olarak çok az araştırma bulunmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar aşağıda sıralanmıştır.

İnayet Aydın 1997 yılında “Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma (Ankara İli Örneği)” başlıklı araştırmasında Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde etkinlik gösteren resmi genel liselerin müdürlerinin, hoşgörü, adalet, dürüstlük, sorumluluk, demokrasi, saygı boyutlarındaki etik ilkelere ilişkin davranışlarının, Bakanlık müfettişleri, lise müdürleri ve öğretmenler tarafından nasıl algılandığı incelenmiştir (Aydın, 2013: 92).

Bu araştırmada özetle şu sonuçlara şu varılmıştır;

- Lise müdürleri araştırmada geçen hoşgörü, adalet, dürüstlük, sorumluluk, demokrasi, saygı boyutlarındaki etik ilkelerin tümüne her zaman uygun davrandıklarını ifade etmiştir.
- Müfettiş görüşlerine göre; lise müdürlerinin, başkalarının görüşlerine değer verme; eleştirilere açık olma; fakhlıklara karşı hoşgörülü olma; başkalarını dinlerken kendini onların yerine koyma ve anlamaya çalışma ilkelerine uygun davranma düzeyleri yetersiz bulunmuştur.
- Öğretmenlerin görüşlerine göre; müdürler hoşgörü boyutundaki etik davranışlara genellikle uygun davranmaktadır.
- Müfettiş ve öğretmenlerin görüşlerine göre; lise müdürleri adalet boyutundaki etik davranışlara genellikle uygun davranmaktadır.
- Müfettiş görüşlerine göre; lise müdürleri sorumluluk boyutundaki etik davranışlara bazen uygun davranmaktadır. Öğretmenler ise bu boyuttaki ilkelere müdürlerin genellikle uygun davrandıklarını düşünmektedir.

- Lise müdürlerinin dürüstlük boyutundaki etik davranışlarına ilişkin, müfettiş görüşleri genellikle uygun davrandıkları yönüdeyken öğretmenlerin görüşlerine göre müdürler dürüstlük boyutundaki etik davranışlara her zaman uygun davranmaktadır.
- Müfettişler, lise müdürlerinin astlarının örgütlenme haklarını engellememe ilkesine bazen, demokrasi boyutundaki diğer etik ilkelere genellikle uygun davrandıklarını düşünürken öğretmenler, lise müdürlerinin demokrasi boyutunda yer alan tüm ilkelere genellikle uygun davrandıklarını düşünmektedir.
- Lise müdürlerinin saygı boyutundaki etik davranışlarına ilişkin müfettiş görüşleri, müdürlerin bu ilkelere genellikle uygun davrandıkları yönüdeyken, öğretmenler, müdürlerin öğrencilere dayak v.b. bedensel tacizde bulunmama ilkesine genellikle; diğer ilkelere her zaman uygun davrandıklarını düşünmektedirler.

Çakır, (1999) “İlköğretim Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarının İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezinde İnyet Aydın’ın 1997 yılında geliştirmiş olduğu anketi kullanmıştır. Bu araştırma, ilköğretim okul müdürlerinin hoşgörü, adalet, dürüstlük, sorumluluk, demokrasi ve saygı boyutundaki etik ilkeler dizisine ne derece uygun davrandıklarının ilköğretim müfettişleri, ilköğretim okul müdürleri ve öğretmenlerine yönelik olarak belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma evreni olarak, Giresun ilindeki 30 ilköğretim müfettişi, 32 ilköğretim müdürü ve 824 öğretmen alınmıştır. 25 okul müdürü, 25 müfettiş ve 254 öğretmen araştırma örneklemini olarak kabul edilmiştir.

Çakır’ın bu araştırmasının sonuçlarına göre;

1. Müfettişler, hoşgörü boyutundaki etik davranışlara uygun davrandıklarını görüşünü taşımaktadır. İlköğretim okul müdürleri, hoşgörü boyutunda yer alan yirmi üç ilkeden beşine genellikle, on sekizine ise her zaman uygun davrandıkları ifade etmişlerdir. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ise, müdürlerinin hoşgörü boyutunda yer alan yirmi üç ilkeden yirmi birine genellikle, ikisine ise her zaman uygun davrandıklarını ileri sürmüşlerdir.

2. Müfettişler, müdürler ve öğretmenler ilköğretim okul müdürlerinin adalet boyutundaki etik davranışlara genellikle uygun davrandıklarını belirtmişlerdir.

3. İlköğretim okul müdürlerinin sorumluluk boyutuna ilişkin davranışlarına ilişkin; müfettişler zamanı kullanma ve insan gücünü etkin kullanma boyutunda yetersiz, diğer yönlerden genellikle uygun davrandıklarını düşünmektedirler. Müdürler ve öğretmenler ise, sorumluluk boyutuna ilişkin üç ilkede genellikle, on beş ilkede her zaman uygun davrandıkları saptanmıştır.

4. İlköğretim okul müdürlerinin dürüstlük boyutuna ilişkin davranışlarına ilişkin; müfettişlerin genellikle uygun davrandıklarını, müdürler ve öğretmenler her zaman uygun davrandıkları görüşünü belirtmişlerdir.

5. İlköğretim okul müdürlerinin demokrasi boyutundaki etik davranışlarına ilişkin; müfettişlerin uygun davrandıklarını, müdürler ve öğretmenler her zaman uygun davrandıkları görüşünü taşımaktadırlar.

6. İlköğretim okul müdürlerinin saygı boyutuna ilişkin davranışlarına ilişkin; müdür ve öğretmenlerin her zaman uygun davrandıkları, müfettişler ise dayak vb. bulunma ilkesine genellikle, diğer ilkelere her zaman uygun davrandıkları görüşü saptanmıştır.

Ergüç'ün (2002) "İlköğretim Müfredat Laboratuvar Okulu Müdürlerinin Mesleki Etik İlkelerine İlişkin Davranışları (Ankara ili örneği)" adlı yüksek lisans tezindeki araştırmada, ilköğretim düzeyindeki Ankara İli Müfredat Laboratuvar Okullarında çalışan ilköğretim okulu müdürlerinin *hoşgörü, adalet, dürüstlük, sorumluluk, demokrasi ve saygı* boyutlarındaki etik ilkelere ilişkin davranışlarının, ilköğretim deneticileri, müdür yardımcıları ve öğretmenler tarafından nasıl algılandığı saptanmaya çalışılmıştır. Ortaöğretim kurumlarında çalışan okul müdürleri ile ilköğretim kurumlarındaki okul müdürlerinin meslekî etik ilkelere uygun davranma düzeyleri ile ilgili görüşler arasında da farklılıklar olduğu görülmüştür. Araştırmada sonuçlara uygun olarak, okul müdürlerinin etik davranışlar konusunda geliştirilip bilgilendirilmeleri gerektiği öneri olarak sunulmuştur.

Kahraman'ın (2003) "İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Etik İlkeleri ve Bu Etik İlkelere Uyuma Düzeyleri" konulu araştırmasında ilköğretim müfettişlerinin uymaları beklenen etik ilkelerin neler olduğunu saptanmaya ve saptanan bu etik ilkelere ilköğretim müfettişlerinin ne derece uygun davrandıklarına ilişkin olarak, okul yöneticilerinin ve

öğretmenlerinin görüşlerini ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırmanın iki çalışma evreni bulunmaktadır. İlk örneklem grubu, yedi coğrafi bölgeden random yöntemi ile seçilen birer il ve buralarda görev yapan ilköğretim müfettişleri oluşturmuştur. Müfettişlere araştırmacı tarafından geliştirilen 43 maddelik anket uygulanmış ve 286 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. İkinci örneklem grup ise; Ankara ili Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde bulunan üç merkez ilçede (Çankaya, Mamak, Yenimahalle) bulunan resmi ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürleri ve öğretmenler oluşturmuştur. Bu gruptan da 391 anket değerlendirmeye katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; müfettişlerin benimseyerek ve geliştirerek uygun davranmaları beklenen davranışlar listesinin tamamı müfettişler tarafından “etik ilke” olarak değerlendirilmiştir. Yönetici ve öğretmenler, saptanan etik ilkelere müfettişlerin genellikle uygun davrandıklarını ifade etmişlerdir. Okul yöneticilerinin ve sınıf öğretmenlerinin, ilköğretim müfettişlerinde davranış ve rol boyutlarındaki mesleki etik ilkeleri gözleme düzeylerine ilişkin değerlendirmeleri anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür.

Kımay, (2006) “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yönetmelik Etik İlkelerine Bağlılık Düzeylerinin Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi” konulu bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya Şanlıurfa ilindeki 36 okuldan 621 öğretmen katılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenler, okul müdürlerinin *adalet, hoşgörü, sorumluluk, dürüstlük, demokrasi* ve *saygı* boyutlarındaki etik ilkelere genellikle uygun davrandıklarını belirtmişlerdir. Adalet, demokrasi, dürüstlük ve hoşgörü boyutundaki etik ilkelerin değerlendirilmesinde erkek öğretmenlerin lehine sonuçlar çıkmıştır. Yaş grupları arasındaki öğretmen görüşlerinde *adalet, demokrasi, dürüstlük, sorumluluk* ve *hoşgörü* boyutundaki etik ilkelerde manidar farklılıklar görülmüştür. Branşlarına göre öğretmen görüşleri arasında manidar farklar bulunamamıştır. Kıdemlerine göre öğretmen görüşleri arasında adalet, hoşgörü, sorumluluk boyutundaki ilkelerin algılanmasında manidar farklılıklar görülmüştür.

Akyıldız’ın (2007) yaptığı “İlköğretim Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İlköğretim Denetmenlerinin Etik Davranışları” adlı yüksek lisans tezinde, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin ilköğretim denetmenlerinin ders denetimi esnasında gösterdikleri etik davranışlarına ilişkin görüşlerini saptamıştır. Bu amaçla, Diyarbakır il merkezindeki 40 ilköğretim okulunda görevli 837 öğretmene anket uygulanmıştır.

Araştırma sonucuna göre; ilköğretim denetmenlerinin etik davranışlarına ilişkin ilköğretim öğretmenlerinin görüşleri arasında eğitim düzeyi, cinsiyet ve kademe değişkenlerine göre anlamlı fark saptanmamıştır. Özellikle, denetmenlerin “denetim zamanını önceden haber verme”, “değerlendirmelerde objektif davranma”, “öğretmenleri tanımaya-anlamaya çalışma” ifadelerine, öğretmenlerin “az derecede” katıldıkları ve bu ifadelerin diğer ifadelere göre en düşük seviyede olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer taraftan, “herhangi bir gruba üyeliklerini simgeleyen takıları takmaz”, “temiz, tertipli ve düzenlidir”, “özel yaşama ilişkin bilgi istemez” ifadelerine öğretmenlerin “çok derecede” katıldıkları ve bu ifadelerin en yüksek seviyede olduğu sonucuna varılmıştır. Genel olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin, denetmenlerin etik davranışlarına ilişkin ortak görüşlerinin denetmenlerin etik ilkelere uymada istenilen düzeyde davranış sergilemedikleri saptanmıştır.

Erdoğan, (2007) “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etik Davranışları” konulu yüksek lisans tezinde, Aydın (1997) tarafından geliştirilmiş 79 maddelik anketi kullanmıştır. Bu araştırmanın evrenin İstanbul ili Avrupa yakasındaki resmi ilköğretim okulları oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme, Avrupa yakasındaki 19 ilçeden toplamda 31 okul yansız seçim yoluyla belirlenmiştir. Araştırmaya 559 öğretmen, 106 müfettiş ve 31 müdür olmak üzere toplamda 696 kişi katılmıştır. Araştırma sonucuna göre; öğretmenler okul müdürlerinin müdürlük yaparken etik ilkelere uygun davrandıklarını ileri sürmüşlerdir. Öğretmenler, okul müdürlerinin en çok saygı boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını belirtirken, en az hoşgörü boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını belirtmişlerdir. Müdürler, kendilerini tüm etik ilkelere uygun davrandıklarını ileri sürmüşlerdir. Müfettişler ise müdürler ve öğretmenlerden farklı olarak müdürlerin etik ilkelere uygun davrandıkları görüşüne az katılmışlardır. Müfettişler, okul müdürlerinin en çok saygı boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını belirtirken, en az dürüstlük boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını ileri sürmüşlerdir. Buna göre, müdürlerin etik ilkelere uygun davrandıkları görüşüne en az katılan grup müfettiş grubu olmuştur. Meslekte yeni olan öğretmenler ile müfettişler daha kıdemli olanlara göre müdürlerin etik ilkelere daha çok uygun davrandıklarını ifade etmişlerdir.

Turhan’ın (2007) yaptığı “Genel ve Mesleki Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi” konulu doktora tezinde

Adıyaman, Diyarbakır, Elazığ, Iğdır, Kahramanmaraş, Malatya ve Tunceli illerindeki genel ve mesleki liselerde görev yapan 82 okul yöneticisi ve 1195 öğretmene anket uygulanarak veri toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; okul yöneticileri etik liderlik rollerini başarı ile gerçekleştirdiklerini düşünürken, öğretmenler etik liderliğin etik ikilemleri çözme ve etik karar verme ve güvene dayalı liderlik boyutlarında okul yöneticilerini tam olarak yeterli bulmamaktadır. Ayrıca, Okul yöneticileri görev yaptıkları okullarda sosyal adaletin sağlandığına, öğretmenlerden daha yüksek düzeyde katılmaktadırlar. Son olarak, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarıyla, okullarda sosyal adaletin algılanma düzeyi arasında çok yüksek bir ilişki bulunmuştur.

Selimoğlu, (2008) “Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Bakış Açısı ile Okul Yöneticisinin Etik İlkelerine Uyma Düzeyi” konulu bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın amacı, meslek lisesi okul müdürlerinin okuldaki işlerinde ve davranışlarında hoşgörü, adalet, sorumluluk, dürüstlük, demokrasi ve saygı gibi etik davranış ilkelerine ne ölçüde uygun davrandıklarının meslek dersi öğretmenlerinin görüşlerine göre belirlenmesi, incelenmesi, değerlendirilmesi ve sorgulanması ve ilgililere bir okul müdüründe bulunması gereken etik ilkelerin neler olması gerektiğini açıklamaktır. Araştırma, Bursa ili Osmangazi, Nilüfer, Yıldırım Merkez ilçelerindeki 11 endüstri meslek lisesinde çalışan 338 meslek dersi öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak, Aydın’ın (1997) lise müdürlerinin etik davranışlarının incelenmesi için geliştirilmiş olduğu anket uygulanmıştır. Meslek lisesi müdürlerinin etik ilkelere uyma düzeyleri; öğretmenlerin cinsiyetlerine, meslekteki hizmet sürelerine ve görev unvanlarına göre farklılık göstermemektedir. Ancak, görev yapmakta oldukları okuldaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir. 21 yıl ve üstü grubundaki öğretmenlerin 1-10 yıl grubundaki öğretmenlere göre müdürleri daha etik bulduğu ortaya çıkmıştır. Meslek dersi öğretmenleri, saptanan etik ilkelere müdürlerin genellikle uygun davrandıklarını ifade etmişlerdir

Karagöz’ ün (2008) yaptığı “İlk ve Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Rollerini İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki-Bursa İli Örneği” adlı araştırmada ilk ve ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkiler saptanmaya çalışılmıştır. Araştırma ilişkisel

tarama modelinde yapılmıştır. Araştırmanın evreni, 2007-2008 Eğitim-Öğretim yılında Bursa ilindeki ilk ve ortaöğretim kurumlarında görevli toplam 18713 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini, Bursa İli'nden tabakalama yöntemiyle üç farklı sosyo-ekonomik düzeye göre seçilen 3 ilçedeki okullarda görevli 747 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veriler, Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen ve 44 maddeden oluşan “Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)”, ile Meyer ve Allen tarafından geliştirilen (1997) ve Karakuş (2005) tarafından Türk kültürüne uyarlaması yapılan üç boyutlu “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” yardımıyla toplanmıştır. Araştırmada, araştırmacı tarafından geliştirilen ve örneklem grubundaki öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla bir “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı ölçeğine ait duygusal adanmışlık, devam adanmışlığı ve normatif adanmışlık boyutlarının her birinin, yöneticilerin etik liderlik rollerine ait tüm faktörlerle (iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik, davranışsal etik) pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi bulunduğu saptanmıştır.

Baştuğ’un (2009) yaptığı “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri (Konya İli Örneği)” adlı araştırmaya 504 öğretmen katılmıştır. Bu araştırmada, öğretmen algılarına göre resmi ve özel ilköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını gösterme durumlarını, etik liderliğin dört alt boyutunda karşılaştırmak amaçlanmıştır. Betimsel tarama yöntemi kullanılan bu araştırmada veriler, Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen ve 44 maddeden oluşan “Etik Liderlik Ölçeği” yardımıyla toplanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, devlet ve özel ilköğretim okulu yöneticilerinin üst düzeyde etik liderlik davranışı gösterdikleri, en fazla da etik liderlik davranışının alt boyutlarından birisi olan iletişimsel boyutta etik liderlik davranışı gösterdikleri saptanmıştır. Ayrıca, devlet ve özel ilköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışını gösterme durumları karşılaştırılmış ve etik liderliğin dört alt boyutunda da özel ilköğretim okulu yöneticileri, devlet ilköğretim okulu yöneticilerine göre daha fazla etik liderlik davranışı gösterdiği saptanmıştır.

Sunar’ın (2011) yaptığı “Okul Müdürlerinin Etik Davranışları” konulu araştırma, Antalya ili Konyaaltı ilçesinde resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin davranışlarında etik ilkelere ne derece uygun davrandıklarını incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada, tarama modellerinden genel tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırmanın çalışma evrenini, 854 öğretmen, 22 okul müdürü oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini; 234' ü ilköğretim okullarından, 155' i ortaöğretim okullarından olmak üzere 389 öğretmen oluşturmaktadır. Okul müdürlerinin tamamı araştırmaya katılmıştır. Araştırmada Aydın (1997) tarafından geliştirilmiş “Etik İlkeler” ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, okul müdürlerinin, kendi davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmadığı hakkındaki algıları “Her Zaman Uygun”; İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin ortalama algıları “Genellikle Uygun” düzeyinde çıkmıştır. Ancak istatistiksel olarak ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenler, ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere oranla, müdürlerin “Hoşgörü”, “Adalet”, “Sorumluluk”, “Dürüstlük” ve “Demokrasi” boyutlarındaki etik ilkelere daha fazla uygun davrandıklarını algılamaktadır. Bunun yanında araştırma sonuçlarında, öğretmenlerin algılarında cinsiyet, mesleki kıdem ve yaş değişkenlerine göre de istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.

Acar ve Kaya'nın (2012) yaptığı “Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Görüşleri” adlı araştırmasının amacı, okul yöneticileri ile beden eğitimi öğretmenlerinin sergiledikleri etik liderlik davranışlarının incelenmesidir. Bu doğrultuda, çalışma kapsamında Ankara, Kırıkkale, Kırşehir, Mersin, Erzurum, Batman illerindeki 309 beden eğitimi öğretmenine, “Etik Liderlik” (ELÖ) ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde, genel olarak daha genç yaştaki öğretmenlerin okul yöneticilerinin okulda etik bir okul iklimi oluşturduklarına dair bir görüş taşıdığı görülmekte, diğer bir ifade ile yöneticilerin okullarda etik ilkelere uygun davranışlar sergilemeleri hakkındaki öğretmen görüşleri, öğretmenlerin yaşlarına göre farklılaşmaktadır. Bununla birlikte, öğretmenlerin daha önceden yöneticilik yapma deneyimlerine göre, okul yöneticilerinin etik liderlik sergileme tutumlarına yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

2.3. KONU İLE İLGİLİ YURT DIŞINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

Ruegger ve King, 1992 yılında öğrenci iş etiği üzerine yaş ve cinsiyetin etkisi konulu bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmaya Güney Mississippi Üniversitesinde işletme eğitimi alan 2196 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, iş etiğiyle ilgili konularda kadınların erkeklere göre daha etik davrandığı görülmüştür. Diğer bir araştırma sonucu ise etik kararların alınmasında yaş faktörünün önemli bir rol oynadığını ortaya

koymaktadır. Araştırmaya katılan öğrenciler; 21 yaş ve altı, 22-30 yaş, 31-40 yaş ve 41 yaş ve üstü olmak üzere dört gruba ayrılmıştır. İstatistiksel sonuçlara göre 41 yaş ve üstünde yer alan öğrenciler en etik grubu oluştururken 21 yaş ve altındakiler en az etik davranan grup olmuştur.

Okul müdürlerinin etik davranışlarını belirlemeye yönelik araştırmalardan bir diğeri Iowa State University’de Klinker (2000) tarafından doktora çalışması olarak yapılmıştır. Araştırmanın amacı okul müdürlerinin etik sorunlarla karşılaştıklarında nasıl karar verdiklerinin belirlenmesidir. Araştırmada müdürlerin etik kararlarını belirlemek için James Rest (1994) tarafından geliştirilen “Dörtlü Ahlaki Davranış Modeli” kullanılmıştır. Bu modeldeki boyutlar ahlaki duyarlılık, ahlaki yargı, ahlaki motivasyon ve ahlaki cesarettir (Klinker 200:43, Akt. Erdoğan 2007:36,37). Bu araştırma MetLife/NASSP tarafından seçilen “Yılın Müdürleri” ile yapılmıştır. Çünkü bu müdürler belirli bir süreç sonucunda örnek okul liderleri olarak tanımlanmıştır. Araştırmaya dahil edilen 104 okul müdüründen 29’u bayan, 75’i erkek ve 18’i ortaokul (6,7,8. sınıfları kapsayan okul), 86’sı da lise müdürüdür. Bu müdürlere çeşitli örnek olaylar verilmiş ve bu örnek olaylarda nasıl karar verecekleri sorulmuştur. Müdürlerin etik davranışları incelenmiş ve bu davranışların gerekçeleri belirlenmiştir. Bu araştırmada nitel ve nicel verilerden yararlanılmıştır. Nicel veriler bir ölçme aracıyla elde edilmiştir. Elde edilen nicel verileri detaylandırmak amacıyla 30 dakikayı geçmeyen telefon görüşmeleriyle nitel veriler toplanmıştır. Bu görüşmelerde müdürlerin etik kararları Dörtlü Ahlaki Davranış Modeli’ndeki dört boyut kapsamında belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla müdürlere örnek olaylar anlatılıp dört boyutu içeren karar seçenekleri sunulmuş ve seçtiği seçeneği açıklaması ve bunun gerekçelerinin belirtilmesi istenmiştir. Verilerin analizi için SPSS 10.0 istatistik programı kullanılmıştır. Kaykare testi, regresyon analizi ve tek yönlü Anova testleri kullanılarak verilerin analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda müdürlerin büyük çoğunluğunun verilen örnek olaylarda etik davranışlar sergiledikleri görülmüştür. Cinsiyet, kıdem, etik eğitim almış olmak gibi etkenlerin hiç biri müdürlerin doğru kararı seçmesini etkilememiştir. Müdürlerin etik davranışlar kapsamında ahlaki cesarete çok büyük önem verdikleri görülmüştür. Özetlenecek olursa çıkarılacak beş temel sonuç şu şekilde olacaktır (Klinker 200: 105, Akt. Erdoğan, 2007: 37):

1. Cesaret etik liderlik için çok önemlidir.

2. Temel felsefe toplumun iyiliğidir.
3. İçten gelen hisler kararların doğruluğunu onaylar.
4. Tüm görüşmelerde etiğin tanımının zorluğu görüldü.
5. Yargılama açısından gruplar arasında farklılıkların ortaya çıktığı görülmüştür.

Hughes' in (2006) yılında Gürcistan' da ilköğretim okul müdürlerinin etik algılarıyla ilgili yaptığı araştırmaya 915 okul müdürü katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; okul müdürleri etik değerlerle ilgili sorumluluklarının ne kadar önemli olduğunun farkında oldukları ancak hiçbirinin okullarında öğrenci, öğretmen ve diğer paydaşlara yönelik bir etik eğitimi vermediği ortaya çıkmıştır. Birçok okul müdürü üniversitede okurken etik konusunda eğitim almış olmalarına hatta etik liderlikle ilgili durum çalışmalarına katılmış olmalarına rağmen aldıkları eğitimin etik bir liderlik sergilemek için yetersiz olduğunu düşünmektedir.

Keiser ve Schulte' nin 2007 yılında İlkokullarda Etik İklim İndeksi (ESECI) geliştirmek amacıyla yaptıkları araştırmaya 106 öğrenci, 43 öğretmen katılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda geliştirilen indeks, öğretmenlerin öğrencilere, öğrencilerin öğretmen/öğretim çevresine ve öğrencilerin birbirlerine karşı; mahremiyete saygı, başkalarına zarar vermeme, hayırseverlik, adalet ve dürüstlük(sözüne güvenilirlik) ilkelerine ne kadar uygun davrandıkları konularına yoğunlaşmaktadır. Buna göre; yukarıda sayılan etik ilkelere uygun davranılan bir okulun, olumlu etik iklime sahip olduğu ve bunun neticesinde öğrenci başarısının olumsuz etik iklime sahip okullara göre daha yüksek olduğu görüşüne varılmıştır.

Maruyama ve Ueno' nun 2010 yılında yaptıkları tarama modeli araştırma "Japonya' daki Profesyonellerin Etik Eğitimi" başlığını taşımaktadır. Araştırmada mühendislerin, hemşirelerin ve öğretmenlerin etik eğitimleri konu edilmiştir. Son 20 yılda etik eğitimin Japonya' da popüler olması araştırmacıları, profesyonellerin bu eğitime bakış açılarını tarihsel bir yapıda sorgulama ihtiyacı hissettirmiştir. Araştırma kapsamında mühendis, hemşire ve öğretmenlere profesyonel etik eğitimi verilmiş ve aldıkları eğitimi işlerine nasıl yansıttıkları incelenmiştir. Araştırmanın öğretmenlerle ilgili kısmı ilginçtir; Profesyonel etiğin mühendis ve hemşirelerin eğitimlerine adaptesi başarıyla öğretmenler için aynı şeyi söylemek güç. Bunda, II. Dünya Savaşından önce öğretmenlik mesleği için üniversite okuma şartı aranmamasının etkisi büyüktür. O zamanlar toplum

tarafından saygı duyulan, akıllı ve yeterince etik olan herkes öğretmen olabiliyordu. 1946 yılında Amerika Eğitim Misyonu Derneğinden, öğretmenlerin üniversite okuması gerektiği hakkında tavsiye aldık ve bu eğitimi 4 yıla sığdırdık. Ancak bu dört yılın içinde profesyonel etik eğitimi verilmedi. Araştırmanın sonuç kısmında, öğretmenlerin öğrencilerine profesyonel anlamda etik önderlik yapamadıkları ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni olarak da öğretmenlerin eğitimleri sırasında etik dersleri almadıkları ve bu konuda kendilerini zaten yeterli görmeleri gösterilmiştir.

Yukarıda, kısa özeti verilen yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalarda okul müdürlerinin etik davranışlarını belirlemeye yönelik olan boyutlarda, okul müdürlerinin görevlerini yerine getirirken etik ilkelere genellikle uygun davrandıkları sonucu çıkarılabilir.

Okul müdürlerinin araştırma sonuçlarına göre genellikle etik konusunda duyarlı oldukları görülmektedir. Ancak, bazı okul müdürlerinin etik ilkelerle ilgili yaşadıkları problemler bulunmakta ve bazı durumlarda kişisel düşüncelerine göre kararlar verebilmektedirler. Bu bakımdan müdürlerin, yetiştirilirken ve görev yaparken, etik konusunda eğitim almalarının gerekli ve çok önemli olduğu sonucuna varılabilir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın yöntemi, evren ve örnekleme, veri toplama yöntem ve teknikleri, veri toplama aracının geliştirilmesi, anketlerin uygulanması ve verilerin toplanması, verilerin analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma, genel tarama modelinde yapılmıştır. Genel tarama modeli, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2007: 79).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, 2013-2014 eğitim öğretim yılında Diyarbakır il merkezindeki kamu ortaokullarında görevli bulunan müdür ve öğretmenler oluşturmaktadır. Diyarbakır il merkezinde toplam 54 ortaokul ve bu okullarda görevli 54 müdür ve 1700 öğretmen görev yapmaktadır. Evrenden random yöntemi ile 54 okul müdüründen 30 ve 1700 öğretmenden 340 öğretmen seçilerek araştırmanın örnekleme oluşturulmuştur. Bu durumda, örneklemin evreni temsil etme oranı müdürlerde %55,55 öğretmenlerde ise % 20' dir.

3.3. Verileri Toplama Yöntem ve Teknikleri

Bu araştırmanın amacına ulaşabilmesi için ortaokullarda görevli müdür ve öğretmenlerinin algılarına ilişkin verilerin toplanmasında, literatür taramasına gidilmiş ve anket tekniği kullanılmıştır. Literatür tarama çalışması ile elde edilen bilgilerle araştırmanın kuramsal çerçevesi oluşturulmuştur. Veri toplama yöntemlerinde en çok kullanılan tekniklerinden biri olan anket tekniğiyle, alan taramasında daha geniş bir örneklem grubundan veri elde etme imkânı sağlanmıştır.

3.4. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Konuyla ilgili literatür taraması yapılmış ve veri toplama aracı olarak İnayet Aydın (1997) tarafından geliştirilmiş olan “Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma-Ankara İli Örneği” adlı çalışmada kullanılan anket formu kullanılmıştır. İlgili anket formu yazarından izin alınarak Ergüç (2002) tarafından “İlköğretim Müfredat Laboratuvar Okulu Müdürlerinin Mesleki Etik İlkelerine İlişkin Davranışları” konulu araştırmada kullanılmıştır. Bu araştırmada da Ergüç’ün (2002) Aydın’dan izin alarak kullanmış olduğu anket kullanılmıştır (Ek-1). Anketin geçerlik-güvenirlik çalışmaları Aydın (1997) tarafından yapılmıştır. Anket 6 boyut ve 79 maddeden oluşmuştur. Bu boyutlar; “hoşgörü, adalet, sorumluluk, dürüstlük, demokrasi ve saygı” şeklinde adlandırılmıştır. Anketteki sorulara verilen yanıtlar “Kesinlikle katılıyorum (5)”, “Katılıyorum (4)”, “Az katılıyorum (3)”, “Katılmıyorum (2)”, “Kesinlikle katılmıyorum (1)” şeklinde derecelendirilmiştir.

Tablo 3’de bu araştırmada “Mesleki Etik Ölçeğine” ait boyutlar, soru sayıları, soruların sıra sayıları ve bu araştırmada saptanan Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayılarına yer verilmiştir.

Tablo 3
Ortaokullarda Mesleki Etik Ölçeğinin Alt Boyutları, Soru sayıları, Soruların Sıra Sayıları ve Cronbach Alpha Katsayıları

Mesleki Etik Boyutları	Boyuttaki Soru Sayısı	Anket Formundaki Soru Sıra Sayısı	Bu Araştırmadaki Cronbach Alpha Katsayısı
Hoşgörü	23	1, 4, 5, 10, 11, 12, 15, 17, 18, 21, 31, 32, 40, 44, 49, 50, 62, 63, 66, 68, 70, 72, 78	,960
Adalet	18	3, 6, 7, 13, 16, 22, 33, 34, 35, 42, 43, 51, 52,55, 69, 71, 77, 79	,951
Sorumluluk	18	2, 9, 19, 23, 26, 29, 36, 39, 45, 46, 48, 53, 57, 58, 59, 65, 74, 75	,940
Dürüstlük	10	24, 27, 30, 38, 41, 47, 56, 60, 61, 64	,912
Demokrasi	6	25, 28, 37, 54, 73, 76	,861
Saygı	4	8, 14, 20, 67	,678
Toplam	79	79	,985

Araştırmada kullanılan veri toplama ölçeği iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, kişisel bilgilere ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise, kamu ortaokullarında görevli okul müdürlerinin ve öğretmenlerin algılarına göre, müdürlerin etik davranışlarını ölçmeye yönelik 79 soru mevcuttur.

Aritmetik ortalama ile yapılan değerlendirmelerde, derecelendirmenin puan aralıkları aşağıdaki şekildedir:

Verilen Ağırlık	Seçenek	Sınırı
1	Kesinlikle Katılmıyorum	1.00 – 1.79
2	Katılmıyorum	1.80 – 2.59
3	Az Katılıyorum	2.60 – 3.39
4	Katılıyorum	3.40 – 4.19
5	Kesinlikle Katılıyorum	4.20 – 5.00

3.5. Anketlerin Uygulanması ve Verilerin Toplanması

Veri toplamak amacıyla anketlerin uygulanabilmesi için Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü aracılığıyla Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğüne izin yazısı gönderilmiştir. Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden uygulama izni alındıktan (Ek-2) sonra örneklem alınan okullara gidilerek araştırmacı tarafından 03.03.2014- 01.04.2014 tarihleri arasında uygulama yapılmıştır. Uygulama öncesinde, okul müdür ve öğretmenlerine gerekli açıklamalar yapılmıştır. Toplam 30 müdür ve 340 öğretmene anket uygulanmıştır. Uygulanan anketlerin analiz öncesi kontrolü yapılarak değerlendirmeye alınmıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Kamu ortaokullarında görevli müdür ve öğretmenlerin algılarına göre, ortaokul müdürlerinin etik davranışlarını belirlemek için, verilen yanıtların frekansı, yüzdesi, aritmetik ortalaması ve standart sapması dikkate alınmıştır. Ankete verilen yanıtların bağımsız değişkenlere (*cinsiyet, medeni durumu, öğrenim durumu ve öğretmenlikteki kıdem*) göre analizinde, 5'li derecelendirmeden elde edilen toplam puanlar kullanılarak

analizler yapılmıştır. Grupların algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için “t” testi ve tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

Verilerin istatistiksel analizi SPSS programından yararlanılarak yapılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır. Tablolarda bulunan p değerinin 0.05’ den küçük olduğu durumlarda anlamlı bir fark olduğu, 0.05’ den büyük olduğu durumlarda ise, grupların görüşleri arasında anlamlı bir fark olmadığı şeklinde açıklama yapılmıştır.



BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için toplanacak verilerin, yöntem bölümünde açıklanan tekniklerle çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgularla, bu bulgulara ilişkin yorum yer almaktadır. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için gerekli durumlarda bulgular tablolaştırılarak verilmiştir. Bulgular ve ilgili yorum, araştırma alt problemlerinin verilişindeki sıraya uygun olarak düzenlenmiştir. Alt problemlere geçilmeden önce veri toplama aracına cevap veren öğretmenlerin *cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve mesleki kıdem* gibi kişisel bilgilere yer verilmiştir.

4.1. Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular

Bu alt başlık altında araştırmaya katılan öğretmenlerin; *cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve mesleki kıdem* değişkenlerine göre dağılımları ve bunlara ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

4.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine ilişkin bulgular Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4
Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%
Bayan	146	42,9
Erkek	194	57,1
Toplam	340	100,0

Tablo 4’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin %42,9’ u bayan, %57,1’i ise erkektir.

4.1.2. Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına ilişkin bulgular Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5
Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Medeni Durum	n	%
Evli	273	80,3
Bekâr	67	19,7
Toplam	340	100,0

Tablo 5’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin %80,3’ü evli, %19,7’si ise bekârdır. Medeni durum değişkenine göre, öğretmenlerin çoğunun (%80,3) evli olduğu görülmektedir.

4.1.3. Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumlarına ilişkin bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6
Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu	n	%
Ön Lisans	7	2,1
Lisans	305	89,7
Lisansüstü	28	8,2
Toplam	340	100,0

Tablo 6’da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin %2,1’ i önlisans, %89,7’si lisans, %8,2’side lisansüstü mezunu olduğu saptanmıştır. Öğrenim durumu değişkenine göre, öğretmenlerin büyük bir kısmının lisans, en az ise ön lisans mezunudur.

4.1.4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7
Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem	n	%
1-5 yıl	62	18,2
6-10 yıl	112	32,9
11-15 yıl	87	25,6
16-20 yıl	52	15,3
21 yıl ve üzeri	27	7,9
Toplam	340	100,0

Tablo 7’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin %18,2’si 1-5 yıl, %32,9’u 6-10 yıl , %25,6’sı 11-15 yıl , %15,3’ü 16-20 yıl , %7,9’u da 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu saptanmıştır.

4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu alt başlık altında, alt problemlere ilişkin bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorum yer almaktadır.

4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemi “Ortaokullarda görevli müdür ve öğretmenlerin algılarına göre, ortaokul müdürlerinin etik davranışları nasıl bir dağılım göstermektedir? Bu iki grubun algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?” şeklinde ifade edilmişti.

Aşağıda ilk önce okul müdürlerinin algılarına göre, ortaokul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin algılarının nasıl bir dağılım gösterdiğine, daha sonra ise öğretmenlerin algılarının nasıl bir dağılım gösterdiğine ilişkin bulgulara sırasıyla yer verilmiştir.

a) Ortaokullarda Görevli Müdürlerin Algılarına Göre, Ortaokul Müdürlerinin Etik Davranışları

Ortaokullarda görevli müdürlerin, ortaokul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin algılarının dağılımı Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8
Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Müdür Algılarının Dağılımı

BOYUTLAR	\bar{X}	SS	Düzyey
HOŞGÖRÜ			
1.Saldırgan ve kırıcı davranmam.	4,43	1,006	Kesinlikle katılıyorum
2.Farklılıklara karşı hoşgörülüym.	4,70	,466	Kesinlikle katılıyorum
3.İnsan ilişkilerinde yapıcıyım.	4,57	,504	Kesinlikle katılıyorum
4.Astlarımın olumlu eylemlerini desteklerim.	4,63	,490	Kesinlikle katılıyorum
5.Eylemlerimden dolayı hesap veririm.	4,33	,884	Kesinlikle katılıyorum
6.Astlarımın rakip olarak değil, aynı sistemin parçaları olarak görürüm.	4,67	,479	Kesinlikle katılıyorum
7. Eleştirilere açığım.	4,50	,630	Kesinlikle katılıyorum
8 Astlarımın kendilerini ilgilendiren kararlara katılmalarını sağlarım.	4,47	,571	Kesinlikle katılıyorum
9 Astlarım ile takım çalışması yaparım.	4,53	,571	Kesinlikle katılıyorum
10. Astlarımı korkutmayı bir baskı aracı olarak kullanmam.	4,67	,547	Kesinlikle katılıyorum
11. Astlarımla ilişkilerimde güven vericiyim.	4,67	,479	Kesinlikle katılıyorum
12. Başkalarını çekıştirip dedikodu yapmam.	4,67	,547	Kesinlikle katılıyorum
13.İnsanların tek ve değerli olduğuna inanırım.	4,73	,450	Kesinlikle katılıyorum
14.İnsanları tanımaya çalışırım.	4,47	,571	Kesinlikle katılıyorum
15.Astlarımı yargımlarken katı davranmaz.	4,53	,571	Kesinlikle katılıyorum
16.Astlarım arasında meydana gelen çatışmalarda hakemlik yaparım.	4,53	,629	Kesinlikle katılıyorum
17. Başkalarını dinlerken kendimi onların yerine koyar ve anlamaya çalışırım.	4,63	,490	Kesinlikle katılıyorum
18.Astlarımın haklarını kullanma özgürlüklerini engellemem.	4,60	,563	Kesinlikle katılıyorum
19.Başkalarının görüşlerine değer veririm.	4,67	,479	Kesinlikle katılıyorum
20. İyi bir dinleyiciyim.	4,60	,563	Kesinlikle katılıyorum
21.İnsanlara zaman ayırırım.	4,50	,572	Kesinlikle katılıyorum
22.Deneyimlerimi astlarım ile paylaşıyorum.	4,60	,498	Kesinlikle katılıyorum
23. Bencil davranmam.	4,70	,466	Kesinlikle katılıyorum
Toplam	4,58	,349	Kesinlikle katılıyorum
ADALET			
1. Bireylere eşit davranırım.	4,73	,450	Kesinlikle katılıyorum
2. Kadın ve erkeklere eşit davranırım.	4,57	,626	Kesinlikle katılıyorum
3. Ödülleri hak edenlere veririm.	4,77	,430	Kesinlikle katılıyorum
4. Kuralları herkese eşit olarak uygulayırım.	4,70	,466	Kesinlikle katılıyorum
5. İnsan haklarına saygılıyım.	4,73	,450	Kesinlikle katılıyorum
6. Başkalarının hakkını sömürmem.	4,73	,450	Kesinlikle katılıyorum
7. İnsanlara zarar verecek eylemlerden kaçınırım.	4,73	,450	Kesinlikle katılıyorum
8. Sahtekârlık yapmam.	4,90	,305	Kesinlikle katılıyorum
9. Değerlendirmelerimde objektif davranırım.	4,70	,466	Kesinlikle katılıyorum
10. İş yükünü dengeli olarak dağıtırım.	4,47	,507	Kesinlikle katılıyorum
11. Astlarımdan yeterlikleri oranında üretim beklerim.	4,33	,661	Kesinlikle katılıyorum
12. Cezalandırmayı işlenen suçta denk olarak yaparım.	4,43	,679	Kesinlikle katılıyorum
13. Astlarım arasındaki anlaşmazlıklarda taraf tutmam.	4,67	,479	Kesinlikle katılıyorum
14. Kişilere dinsel, siyasal, ırksal ve politik nedenlerle ayrıcalıklı davranmam.	4,83	,379	Kesinlikle katılıyorum

Tablo 8 (Devam)

15. Bireylerin emeğinin karşılığını veririm.	4,60	,498	Kesinlikle katılıyorum
16. Haksızlıkların düzeltilmesi için çaba gösteririm.	4,60	,498	Kesinlikle katılıyorum
17. Bireylerin yasal haklarını kullanmalarını sağlarım.	4,67	,479	Kesinlikle katılıyorum
18. Gerçekleri çarpıtmam.	4,80	,407	Kesinlikle katılıyorum
Toplam	4,66	,319	Kesinlikle katılıyorum
SORUMLULUK			
1. Ulusal eğitim politikalarına bağlıyım.	4,20	,847	Kesinlikle katılıyorum
2. Araç-gereçlerin bakımını zamanında yaptırırım.	4,27	,521	Kesinlikle katılıyorum
3. Mesleğini severim.	4,53	,681	Kesinlikle katılıyorum
4. Sorumluluk almaya istekliyim.	4,67	,479	Kesinlikle katılıyorum
5. Görevimi yasalarca kendinden beklenen yönde yerine getiririm.	4,53	,507	Kesinlikle katılıyorum
6. Kamu çıkarlarını kendi çıkarlarının üstünde tutarım.	4,80	,407	Kesinlikle katılıyorum
7. Yetkimi yasal sınırlılıklar içinde kullanırım.	4,60	,498	Kesinlikle katılıyorum
8. Eğitsel amaçları gerçekleştirmeye çalışırım.	4,67	,479	Kesinlikle katılıyorum
9. Mesleğimi insanlara hizmet etmenin bir aracı olarak görürüm.	4,57	,504	Kesinlikle katılıyorum
10. Meslek ilkelerine içten bağlıyım.	4,60	,498	Kesinlikle katılıyorum
11. İnsanları severim.	4,70	,466	Kesinlikle katılıyorum
12. İnsan gücünü etkili kullanırım.	4,57	,504	Kesinlikle katılıyorum
13. Çalışma saatlerine özen gösteririm.	4,77	,430	Kesinlikle katılıyorum
14. Çalıştığı kurumun toplumdaki statüsünü yükseltmeye çalışırım.	4,73	,450	Kesinlikle katılıyorum
15. Zamanımı etkili kullanırım.	4,50	,572	Kesinlikle katılıyorum
16. Kurumun kaynaklarını gereksiz yere harcamam.	4,80	,407	Kesinlikle katılıyorum
17. Savurganlıktan kaçınırım.	4,73	,521	Kesinlikle katılıyorum
18. Mesleğin gerektirdiği davranışları benimserim.	4,67	,479	Kesinlikle katılıyorum
Toplam	4,60	,308	Kesinlikle katılıyorum
DÜRÜSTLÜK			
1. Yolsuzluk yapmam.	4,90	,305	Kesinlikle katılıyorum
2. Hediye kabul etmem.	4,73	,583	Kesinlikle katılıyorum
3. Astlarımı kişisel işlerinde kullanmam.	4,80	,407	Kesinlikle katılıyorum
4. Amaçlarımı gerçekleştirmek için yasa dışı yollara başvurmam.	4,83	,379	Kesinlikle katılıyorum
5. Okulun kaynaklarını kendine çıkar sağlamak için kullanmam.	4,80	,407	Kesinlikle katılıyorum
6 Kişisel işlerimi işyerinde yapmam.	4,67	,547	Kesinlikle katılıyorum
7. Yalan söylemem.	4,73	,450	Kesinlikle katılıyorum
8. Rüşvet kabul etmem.	4,93	,254	Kesinlikle katılıyorum
9. Verdiği sözde dururum.	4,77	,430	Kesinlikle katılıyorum
10 Yolsuzlukları örtbas etmem.	4,93	,254	Kesinlikle katılıyorum
Toplam	4,81	,277	Kesinlikle katılıyorum
DEMOKRASİ			
1. Astlarımın inançlarına karışmam.	4,73	,450	Kesinlikle katılıyorum
2. Astlarımın vicdan özgürlüğünü engellemem.	4,57	,858	Kesinlikle katılıyorum
3. Astlarımın örgütlenme haklarını engellemem.	4,67	,606	Kesinlikle katılıyorum
4. Yönetsel işlere dinsel inançların karışmasına izin vermem.	4,73	,450	Kesinlikle katılıyorum
5. Astlarıma inançlarından dolayı baskı yapmam.	4,73	,450	Kesinlikle katılıyorum
6. Kimseyi kendi inançları için zorlamam.	4,77	,430	Kesinlikle katılıyorum
TOPLAM	4,70	,382	Kesinlikle katılıyorum
SAYGI			
1. Astlarımla cinsel-duygusal yakınlığa girmem.	4,93	,254	Kesinlikle katılıyorum
2. Öğrencilerle cinsel-duygusal yakınlığa girmem.	4,90	,305	Kesinlikle katılıyorum
3. Öğrencilere dayak vb. bedensel tacizde bulunmam.	4,53	,730	Kesinlikle katılıyorum
4. Astlarıma bedensel tacizde bulunmam.	4,90	,305	Kesinlikle katılıyorum
Toplam	4,81	,270	Kesinlikle katılıyorum
Genel Toplam	4,65	,297	Kesinlikle katılıyorum

Tablo 8’de görüldüğü gibi; okul müdürlerinin “*hoşgörü*” boyutundaki algılarının aritmetik ortalaması ($\bar{X}=4,58$) “kesinlikle katılıyorum” düzeyindedir. Tüm okul müdürleri, *hoşgörü* boyutundaki etik ilkelere “kesinlikle katılıyorum” derecesinde davrandıklarını ileri sürmektedirler. Ortaokul müdürlerinin *hoşgörü* boyutunda en az katıldıkları madde “eylemlerimden dolayı hesap veririm ($\bar{X}=4,33$)”, en çok katıldıkları madde ise, “insanın tek ve değerli olduğuna inanırım” ($\bar{X}=4,73$) ilkesidir. *Adalet* boyutundaki algılarının aritmetik ortalaması ($\bar{X}=4,66$) “kesinlikle katılıyorum” düzeyindedir. Etik ilkelerden *adalet* boyutundaki ilkelere uygun davranma konusunda müdürlerin kendi algılarına göre, en az katıldıkları madde “astlarımdan yeterlikleri oranında üretim beklerim ($\bar{X}=4,33$)” ve en çok katıldıkları madde ise, “sahtekârlık yapmam ($\bar{X}=4,90$)” ilkesidir. *Sorumluluk* boyutundaki algılarının aritmetik ortalaması ($\bar{X}=4,60$) “kesinlikle katılıyorum” düzeyindedir. Müdürler kendilerini değerlendirirken bu boyuttaki ilkeler arasında en az “ulusal eğitim politikalarına bağlıyım ($\bar{X}=4,20$), en çok ise “kurumun kaynaklarını gereksiz yere harcamam ($\bar{X}=4,80$)” ve “kamu çıkarlarını kendi çıkarlarımdan üstünde tutarım ($\bar{X}=4,80$)” maddelerine katılmışlardır. “*Dürüstlük*” boyutunda okul müdürlerinin algılarının aritmetik ortalaması ($\bar{X}=4,81$) “kesinlikle katılıyorum” düzeyindedir. Okul müdürlerinin algılarına göre bu boyuttaki ilkeler arasında en düşük aritmetik ortalamasının “kişisel işlerimi işyerinde yapmam ($\bar{X}=4,67$)” iken, en yüksek aritmetik ortalama “Rüşvet kabul etmem ($\bar{X}=4,93$)” ve “yolsuzlukları örtbas etmem ($\bar{X}=4,93$)” ilkelerine ait olduğu görülmektedir. Bu durumda, okul müdürleri rüşvet ve yolsuzlukla ilgili konularda diğer konulara göre daha hassas davranmaktadırlar. Bu sonuçlarla benzer şekilde, dürüstlük boyutunda Erdoğan’ın (2007) yaptığı çalışmada da, müdürlerin kendi algılarına göre yolsuzlukla ilgili konularda diğer konulara göre daha hassas davrandıkları sonucuna varılmıştır. *Demokrasi* boyutundaki algılarının aritmetik ortalaması ($\bar{X}=4,70$) “kesinlikle katılıyorum” düzeyindedir. Müdürler *demokrasi* boyutundaki maddeler arasında en az “astlarımdan vicdan özgürlüğünü engellemem ($\bar{X}=4,57$)” ilkesine, en çok ise “kimseyi kendi inançları için zorlamam ($\bar{X}=4,77$)” ilkesine katıldıkları görülmektedir. Bu da okul müdürlerinin inançla ilgili konularda daha hassas davrandıklarını göstermektedir. Bu araştırmayı destekler nitelikte Erdoğan’ın

(2007) yaptığı çalışmada da müdürler demokrasi boyutuna “kesinlikle katılıyorum” derecesinde görüş belirtmişlerdir. *Saygı* boyutundaki algılarının aritmetik ortalaması ($\bar{X}=4,81$) “kesinlikle katılıyorum” düzeyindedir. Araştırmaya katılan müdürlerin en az katıldıkları madde “öğrencilere dayak vb. bedensel tacizde bulunmam” ($\bar{X}=4,53$) ilkesidir. Okul müdürlerinin mevzuatta yasaklanmış olan taciz vb. eylemlerinden şiddetle kaçınmaları gerekir. En çok katıldıkları madde ise “astlarımla cinsel-duygusal yakınlığa girmem ($\bar{X}=4,93$)” ilkesi olmuştur.

Okul müdürlerinin ölçek bazındaki algılarının aritmetik ortalaması ($\bar{X}=4.65$) “kesinlikle katılıyorum” düzeyindedir.

Okul müdürlerinin kendi davranışlarının etik ilkelere uygun olduğunu düşündükleri birçok araştırma yapılmıştır. Aydın’ın (1997) yaptığı çalışmada, araştırmaya katılan 66 lise müdürü tüm boyutlardaki etik ilkelere her zaman uygun davrandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Turhan’ın (2007) yaptığı çalışmada, 82 okul müdürü, etik liderlik rollerini başarı ile gerçekleştirdiklerini ileri sürmüşlerdir. Erdoğan’ın (2007) yaptığı çalışmada da, 31 okul müdürü tüm etik ilkelere uygun davrandıklarını ileri sürmüşlerdir. Tüm bu araştırma bulguları da bu araştırmayı desteklemektedir.

b) Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Algılarına Göre, Ortaokul Müdürlerinin Etik Davranışları

Ortaokullarda görevli öğretmenlerin algılarına göre, ortaokul müdürlerinin etik davranışlarının dağılımı Tablo 9’de verilmiştir.

Tablo 9
Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Dağılımı

BOYUTLAR	\bar{X}	SS	Düzye
HOŞGÖRÜ			
1.Saldırgan ve kırıcı davranmaz.	4,15	1,001	Katılıyorum
2.Farklılıklara karşı hoşgörülüdür.	3,98	,869	Katılıyorum
3.İnsan ilişkilerinde yapıcıdır.	4,01	,914	Katılıyorum
4.Astlarının olumlu eylemlerini destekler.	3,93	,927	Katılıyorum
5.Eylemlerinden dolayı hesap verir.	3,65	1,015	Katılıyorum
6.Astlarını rakip olarak değil, aynı sistemin parçaları olarak görür.	3,94	,889	Katılıyorum
7 Eleştirilere açıktır.	3,75	1,072	Katılıyorum
8 Astlarının kendilerini ilgilendiren kararlara katılmalarını sağlar.	3,88	,923	Katılıyorum
9 Astları ile takım çalışması yapar.	3,81	,944	Katılıyorum
10 Astlarını korkutmayı bir baskı aracı olarak kullanmaz.	3,94	1,086	Katılıyorum

Tablo 9 (Devam)

11 Astlarıyla ilişkilerinde güven vericidir.	3,94	,923	Katılıyorum
12 Başkalarını çekiştirip dedikodu yapmaz.	3,96	,981	Katılıyorum
13 İnsanların tek ve değerli olduğuna inanır.	4,04	,832	Katılıyorum
14 İnsanları tanımaya çalışır.	3,93	,937	Katılıyorum
15.Astlarını yargılarken katı davranmaz.	3,82	1,019	Katılıyorum
16.Astları arasında meydana gelen çatışmalarda hakemlik yapar.	3,81	,955	Katılıyorum
17. Başkalarını dinlerken kendini onların yerine koyar ve anlamaya çalışır.	3,82	1,034	Katılıyorum
18.Astlarının haklarını kullanma özgürlüklerini engellemez.	4,04	,824	Katılıyorum
19.Başkalarının görüşlerine değer verir.	3,97	,907	Katılıyorum
20. İyi bir dinleyicidir.	3,96	,971	Katılıyorum
21.İnsanlara zaman ayırır.	3,98	,827	Katılıyorum
22.Deneyimlerini astları ile paylaşır.	4,06	,860	Katılıyorum
23. Bencil davranmaz.	3,98	,983	Katılıyorum
Toplam	3,92	,691	Katılıyorum
ADALET			Katılıyorum
1. Bireylere eşit davranır.	3,84	1,015	Katılıyorum
2. Kadın ve erkeklere eşit davranır.	3,85	,957	Katılıyorum
3. Ödülleri hak edenlere verir.	3,70	1,096	Katılıyorum
4. Kuralları herkese eşit olarak uygular.	3,86	,957	Katılıyorum
5. İnsan haklarına saygılıdır.	4,07	,863	Katılıyorum
6. Başkalarının hakkını sömürmez.	4,10	,834	Katılıyorum
7. İnsanlara zarar verecek eylemlerden kaçınır.	4,13	,868	Katılıyorum
8. Sahtekârlık yapmaz.	4,27	,837	Katılıyorum
9. Değerlendirmelerde objektif davranır.	3,89	,944	Katılıyorum
10. İş yükünü dengeli olarak dağıtır.	3,89	,887	Katılıyorum
11. Astlarından yeterlikleri oranında üretim bekler.	3,93	,861	Katılıyorum
12. Cezalandırmayı işlenen suça denk olarak yapar.	3,81	,904	Katılıyorum
13. Astları arasındaki anlaşmazlıklarda taraf tutmaz.	3,89	,991	Katılıyorum
14. Kişilere dinsel, siyasal, ırksal ve politik nedenlerle ayrıcalıklı davranmaz.	4,17	,846	Katılıyorum
15. Bireylerin emeğinin karşılığını verir.	3,93	,842	Katılıyorum
16. Haksızlıkların düzeltilmesi için çaba gösterir.	4,01	,847	Katılıyorum
17. Bireylerin yasal haklarını kullanmalarını sağlar.	4,14	,742	Katılıyorum
18. Gerçekleri çarpıtmaz.	4,06	,896	Katılıyorum
Toplam	3,97	,668	Katılıyorum
SORUMLULUK			
1. Ulusal eğitim politikalarına bağlıyım.	4,02	,818	Katılıyorum
2.Araç-gereçlerin bakımını zamanında yaptırım.	3,79	,966	Katılıyorum
3. Mesleğini sever.	4,10	,837	Katılıyorum
4. Sorumluluk almaya isteklidir.	4,04	,893	Katılıyorum
5. Görevini yasalarca kendinden beklenen yönde yerine getirir.	4,28	,780	Katılıyorum

Tablo 9 (Devam)

6. Kamu çıkarlarını kendi çıkarlarının üstünde tutar.	4,04	,885	Katılıyorum
7. Yetkisini yasal sınırlılıklar içinde kullanır.	4,16	,800	Katılıyorum
8. Eğitsel amaçları gerçekleştirmeye çalışır.	4,12	,809	Katılıyorum
9. Mesleğini insanlara hizmet etmenin bir aracı olarak görür.	3,94	,909	Katılıyorum
10. Meslek ilkelerine içten bağlıdır.	4,04	,846	Katılıyorum
11. İnsanları sever.	4,02	,905	Katılıyorum
12. İnsan gücünü etkili kullanır.	3,90	,865	Katılıyorum
13. Çalışma saatlerine özen gösterir.	4,05	,976	Katılıyorum
14. Çalıştığı kurumun toplumdaki statüsünü yükseltmeye çalışır.	4,05	,896	Katılıyorum
15. Zamanını etkili kullanır.	4,04	,878	Katılıyorum
16. Kurumun kaynaklarını gereksiz yere harcamaz.	4,16	,817	Katılıyorum
17. Savurganlıktan kaçınır.	4,17	,745	Katılıyorum
18. Mesleğin gerektirdiği davranışları benimser.	4,15	,745	Katılıyorum
Toplam	4,05	,602	Katılıyorum
DÜRÜSTLÜK			
1. Yolsuzluk yapmaz.	4,35	,759	Katılıyorum
2. Hediye kabul etmez.	4,06	,832	Katılıyorum
3. Astlarını kişisel işlerinde kullanmaz.	4,11	,856	Katılıyorum
4. Amaçlarını gerçekleştirmek için yasa dışı yollara başvurmaz.	4,22	,857	Kesinlikle katılıyorum
5. Okulun kaynaklarını kendine çıkar sağlamak için kullanmaz.	4,26	,779	Katılıyorum
6 Kişisel işlerini işyerinde yapmaz.	4,02	,867	Katılıyorum
7. Yalan söylemez.	4,05	,879	Katılıyorum
8. Rüşvet kabul etmez.	4,36	,745	Katılıyorum
9. Verdiği sözde durur.	4,10	,851	Katılıyorum
10 Yolsuzlukları örtbas etmez.	4,20	,798	Kesinlikle katılıyorum
Toplam	4,17	,615	Katılıyorum
DEMOKRASİ			
1. Astlarının inançlarına karışmaz.	4,39	,726	Katılıyorum
2. Astlarının vicdan özgürlüğünü engellemez.	4,20	,755	Kesinlikle katılıyorum
3. Astlarının örgütlenme haklarını engellemez.	4,19	,793	Katılıyorum
4. Yönetmeliklere dinsel inançların karışmasına izin vermez.	4,15	,814	Katılıyorum
5. Astlarına inançlarından dolayı baskı yapmaz.	4,29	,759	Kesinlikle katılıyorum
6. Kimseyi kendi inançları için zorlamaz.	4,34	,695	Kesinlikle katılıyorum
Toplam	4,25	,582	Kesinlikle katılıyorum
SAYGI			
1. Astlarıyla cinsel-duygusal yakınlığa girmez.	4,42	,792	Kesinlikle katılıyorum
2. Öğrencilerle cinsel-duygusal yakınlığa girmez	4,54	,799	Kesinlikle katılıyorum
3. Öğrencilere dayak vb. bedensel tacizde bulunmaz.	4,31	,799	Kesinlikle katılıyorum
4. Astlarına bedensel tacizde bulunmaz.	4,45	,765	Kesinlikle katılıyorum
Toplam	4,42	,562	Kesinlikle katılıyorum
Genel Toplam	4,05	,595	Katılıyorum

Tablo 9’da görüldüğü gibi, okul müdürlerinin “*hoşgörü*” boyutunda yer alan 23 etik ilke algılarının aritmetik ortalaması ($\bar{X}=3,92$) “katılıyorum” derecesinde saptanmıştır. Öğretmenler bu boyutta, müdürlerin en az “eylemlerinden dolayı hesap verir ($\bar{X}=3,65$)”, en çok ise “saldırgan ve kırıcı davranmaz ($\bar{X}=4,15$)” ilkesine uygun davrandıklarını belirtmişlerdir. *Adalet* boyutunda yer alan 18 etik ilke algılarının aritmetik ortalaması ($\bar{X}=3,97$) “katılıyorum” derecesinde saptanmıştır. Bu boyutta öğretmenler, müdürlerin en az “Cezalandırmayı işlenen suça denk olarak yapar ($\bar{X}=3,81$)”, en çok ise “sahtekârlık yapmaz ($\bar{X}=4,27$)” ilkelere uygun davrandıklarını ileri sürmüşlerdir. *Sorumluluk* boyutunda yer alan 18 etik ilke algılarının aritmetik ortalaması ($\bar{X}=4,05$) “katılıyorum” derecesinde saptanmıştır. Bu boyutta öğretmenler, müdürlerin en az “araç-gereçlerin bakımını zamanında yaptırır($\bar{X}=3,79$)”, en çok ise “görevini yasalarca kendinden beklenen yönde yerine getirir ($\bar{X}=4,28$)” ilkelere uygun davrandıklarını ileri sürmüşlerdir. *Dürüstlük* boyutunda yer alan 10 etik ilke algılarının aritmetik ortalaması ($\bar{X}=4,17$) “katılıyorum” derecesinde saptanmıştır. Öğretmenler, müdürlerin en az “kişisel işlerini işyerinde yapmaz($\bar{X}=4,02$)” en çok ise, “rüşvet kabul etmez ($\bar{X}=4,36$)” ilkelere uygun davrandıklarını ifade etmişlerdir. *Demokrasi* boyutunun aritmetik ortalaması ($\bar{X}=4,25$) “kesinlikle katılıyorum” derecesinde saptanmıştır. Öğretmenler bu boyuttaki ilkeler arasında müdürlerin en az “yönetmeliklere dinsel inançların karışmasına izin vermez($\bar{X}=4,15$)”, en çok ise “astlarının inançlarına karışmaz”($\bar{X}=4,39$) ilkesine uygun davrandıklarını ifade etmişlerdir. Okul müdürlerinin “*saygı*” boyutunun aritmetik ortalaması ($\bar{X}=4,42$) “kesinlikle katılıyorum” derecesinde saptanmıştır. Öğretmenler bu boyuttaki ilkeler arasında müdürlerin en az “öğrencilere dayak vb. bedensel tacizde bulunmaz ($\bar{X}=4,31$)”, en çok “öğrencilerle cinsel-duygusal yakınlığa girmez ($\bar{X}=4,54$)” ilkesine uygun davrandıklarını belirtmektedirler. Bu durumda öğretmenler, müdürlerin saygı boyutundaki tüm ilkelere kesinlikle uygun davrandıklarını ileri sürmüşlerdir.

Öğretmenlerin ölçek bazındaki algılarının aritmetik ortalaması ise ($\bar{X}=4,05$) “katılıyorum” düzeyindedir. Bu sonuç da, bize okul müdürlerinin etik davranışlar konusunda biraz daha hassas davranmaları gerektiğini göstermektedir.

Ortaokullarda görevli müdür ve öğretmenlerin okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için yapılan *t* testi sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10
Müdür ve Öğretmenlerin Etik Algıları t-Testi

Boyut	Grup	n	\bar{X}	S	t	p
Hoşgörü	Müdür	30	4,5826	,34999	-8,837	,000*
	Öğretmen	340	3,9280	,69101		
Adalet	Müdür	30	4,6648	,31914	-10,056	,000*
	Öğretmen	340	3,9748	,66822		
Sorumluluk	Müdür	30	4,6056	,30858	-8,395	,000*
	Öğretmen	340	4,0587	,60299		
Dürüstlük	Müdür	30	4,8100	,27712	-10,485	,000*
	Öğretmen	340	4,1744	,61574		
Demokrasi	Müdür	30	4,7000	,38257	-5,761	,000*
	Öğretmen	340	4,2583	,58259		
Saygı	Müdür	30	4,8167	,27016	-6,676	,000*
	Öğretmen	340	4,4294	,56294		
TOPLAM	Müdür	30	4,6561	,59501	-9,600	,000*
	Öğretmen	340	4,0501	,29716		

* $p < 0,05$

Tablo 10’da görüldüğü gibi, ortaokullarda görevli müdür ve öğretmenlerin okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin algıları arasında tüm boyutlarda anlamlı bir fark saptanmıştır. Tüm boyutlarda müdür algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu farklılık da öğretmenlerin etik davranışlar konusunda okul müdürlerinden daha fazla bir beklenti içinde olduklarından kaynaklanabilir.

4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

İkinci alt problem “Ortaokullarda görevli öğretmenlerin, okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin algıları arasında; (a) cinsiyet, (b) medeni durum, (c) öğrenim durumu, (d) mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt problem aşağıda ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

a) Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Algıları

Tablo 11’de, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin birlikte çalıştıkları okul müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygunluğu konusundaki algılarının cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği görülmektedir.

Tablo 11
Cinsiyete Göre Öğretmen Algıları

Boyut	Cinsiyet	n	\bar{X}	S	t	p
Hoşgörü	Bayan	146	3,8973	,61141	-,711	,477
	Erkek	194	3,9511	,74607		
Adalet	Bayan	146	3,9585	,58772	-,390	,697
	Erkek	194	3,9871	,72419		
Sorumluluk	Bayan	146	4,0567	,57058	-,052	,959
	Erkek	194	4,0601	,62773		
Dürüstlük	Bayan	146	4,1815	,58534	,184	,854
	Erkek	194	4,1691	,63912		
Demokrasi	Bayan	146	4,2751	,55591	,460	,646
	Erkek	194	4,2457	,60300		
Saygı	Bayan	146	4,4555	,56147	,740	,460
	Erkek	194	4,4098	,56471		
TOPLAM	Bayan	146	4,0405	,53697	-,256	,792
	Erkek	194	4,0574	,63648		

Tablo 11 incelendiğinde, cinsiyete göre öğretmenlerin, kendi müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin algıları arasında tüm boyutlarda anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bu da, bayan ve erkek öğretmenlerin algılarının birbirine yakın olduğunu göstermektedir. Erdoğan’ın (2007) yaptığı araştırmada da, bu sonucu destekler nitelikte bayan öğretmenlerle erkek öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.

b) Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Algıları

Tablo 12’de ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin birlikte çalıştıkları okul müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygunluğu konusundaki algılarının medeni duruma göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği verilmiştir.

Tablo 12
Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Algıları

Boyut	Medeni durum	n	\bar{X}	S	t	p
Hoşgörü	Evli	273	3,9565	,69076	1,539	,125
	Bekâr	67	3,8118	,68492		
Adalet	Evli	273	4,0039	,65654	1,621	,106
	Bekâr	67	3,8566	,70665		
Sorumluluk	Evli	273	4,0749	,59010	1,002	,317
	Bekâr	67	3,9925	,65341		
Dürüstlük	Evli	273	4,1982	,59238	1,438	,151
	Bekâr	67	4,0776	,69953		
Demokrasi	Evli	273	4,2912	,56570	2,111	*,036
	Bekâr	67	4,1244	,63388		
Saygı	Evli	273	4,4377	,58218	,549	,583
	Bekâr	67	4,3955	,47901		
TOPLAM	Evli	273	4,0747	,58724	1,538	,125
	Bekâr	67	3,9501	,62015		

*p<0,05

Tablo 12’de görüldüğü gibi, öğretmen algıları arasında medeni durum değişkenine göre *hoşgörü*, *adalet*, *sorumluluk*, *dürüstlük*, *saygı* boyutunda anlamlı bir fark saptanmamıştır. Ancak, *demokrasi* boyutunda anlamlı bir fark saptanmıştır. Bu farklılığın bekâr öğretmenlerin müdürlerinden daha fazla demokratik ortam oluşturup daha demokratik davranmasını istemelerinden kaynaklandığı söylenebilir.

c) Öğrenim Durumuna Göre Öğretmenlerin Algıları

Tablo 13 ve 14’de ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin birlikte çalıştıkları okul müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmadığı konusundaki algılarının öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği açıklanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla, öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre boyutların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13

Öğrenim Durumuna Göre Öğretmen Algılarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Boyut	Öğrenim durumu	n	\bar{X}	S
Hoşgörü	Ön Lisans	7	3,5342	,39268
	Lisans	305	3,9517	,69078
	Lisansüstü	28	3,7686	,71795
	Toplam	340	3,9280	,69101
Adalet	Ön Lisans	7	3,8333	,18426
	Lisans	305	4,0018	,66694
	Lisansüstü	28	3,7163	,71264
	Toplam	340	3,9748	,66822
Sorumluluk	Ön Lisans	7	3,6984	,22874
	Lisans	305	4,0840	,59485
	Lisansüstü	28	3,8730	,70205
	Toplam	340	4,0587	,60299
Dürüstlük	Ön Lisans	7	3,8429	,35051
	Lisans	305	4,1984	,60581
	Lisansüstü	28	3,9964	,73003
	Toplam	340	4,1744	,61574
Demokrasi	Ön Lisans	7	3,8810	,26726
	Lisans	305	4,2814	,58890
	Lisansüstü	28	4,1012	,52183
	Toplam	340	4,2583	,58259
Saygı	Ön Lisans	7	4,1786	,23780
	Lisans	305	4,4385	,57256
	Lisansüstü	28	4,3929	,50657
	Toplam	340	4,4294	,56294

Tablo 13 incelendiğinde, öğrenim durumuna göre “hoşgörü” boyutunda en düşük ortalama (\bar{X} =3,53) ön lisans, en yüksek ortalama (\bar{X} =3,95) ise lisans; *Adalet* boyutunda en düşük ortalama (\bar{X} =3,71) lisansüstü, en yüksek ortalama (\bar{X} =4,00) ise lisans mezunu olan öğretmenlerde görülmektedir; *Sorumluluk* boyutunda en düşük ortalama (\bar{X} =3,69) ön lisans, en yüksek ortalama (\bar{X} =4,08) ise lisans; *Dürüstlük* boyutunda en düşük ortalama (\bar{X} =3,84) ön lisans, en yüksek ortalama ise (\bar{X} =4,19) lisans; *Demokrasi* boyutunda en düşük ortalama (\bar{X} =3,88) ön lisans mezunu, en yüksek ortalama ise

($\bar{X}=4,28$) lisans; *Saygı* boyutunda en düşük ortalama ($\bar{X}=4,17$) ön lisans, en yüksek ortalama ise ($\bar{X}=4,43$) lisans mezunu olan öğretmenlerde görülmektedir.

Tüm boyutlarda lisans mezunu öğretmenler müdürlerin daha etik davrandıklarını ileri sürmektedirler.

Tablo 13 incelendiğinde, öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre algılarının ortalama puanları 3,53 ile 4,43 arasında değiştiği görülmektedir. Öğretmenlerin öğrenim durumları değişkenine göre, müdürlerin etik davranışlarına ilişkin algıları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığını saptamak için varyans analizinden (One-way) yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo14’de görülmektedir.

Tablo 14
Öğrenim Durumuna Göre Öğretmenlerin Ortaokul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Algılarının Varyans (ANOVA) Analizi

Boyut	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
Hoşgörü	Gruplar Arası	1,968	2	,984	2,074	,127
	Gruplar İçi	159,905	337	,474		
	Toplam	161,873	339	–		
Adalet	Gruplar Arası	2,234	2	1,117	2,524	,082
	Gruplar İçi	149,137	337	,443		
	Toplam	151,371	339	–		
Sorumluluk	Gruplar Arası	2,069	2	1,034	2,876	,058
	Gruplar İçi	121,190	337	,360		
	Toplam	123,259	339	–		
Dürüstlük	Gruplar Arası	1,831	2	,916	2,436	,089
	Gruplar İçi	126,696	337	,376		
	Toplam	128,527	339	–		
Demokrasi	Gruplar Arası	1,851	2	,925	2,755	,065
	Gruplar İçi	113,209	337	,336		
	Toplam	115,060	339	–		
Saygı	Gruplar Arası	,503	2	,252	,793	,453
	Gruplar İçi	106,928	337	,317		
	Toplam	107,431	339	–		

Tablo 14 incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerin, öğrenim durumu değişkenine göre müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları arasında tüm boyutlarda anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Yani, öğretmenlerin tüm bu boyutlara ilişkin algıları birbirine yakındır.

Sunar'ın (2011) yaptığı araştırmada da, bu sonucu destekler nitelikte öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark çıkmadığı saptanmıştır.

d) Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin Algıları

Tablo 15 ve Tablo 16'da ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin birlikte çalıştıkları okul müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygunluğu konusundaki algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği verilmiştir. Bu nedenle, ilk önce Tablo 15' de boyutların mesleki kıdem değişkenine göre ortalamaları ve standart sapma sonuçları verilmiştir.

Tablo15

Mesleki Kıdeme Göre Öğretmen Algılarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Boyut	Mesleki kıdem	n	\bar{X}	S
Hoşgörü	1- 5 yıl	62	3,9769	,60944
	6- 10 yıl	112	3,8614	,66446
	11- 15 yıl	87	3,9945	,73243
	16-20 yıl	52	3,8620	,74094
	21 yıl ve üzeri	27	4,0048	,75087
	Toplam	340	3,9280	,69101
Adalet	1- 5 yıl	62	4,0027	,63378
	6- 10 yıl	112	3,9132	,62623
	11- 15 yıl	87	4,0338	,72606
	16-20 yıl	52	3,9402	,67585
	21 yıl ve üzeri	27	4,0432	,72703
	Toplam	340	3,9748	,66822
Sorumluluk	1- 5 yıl	62	4,0143	,60390
	6- 10 yıl	112	4,0372	,56589
	11- 15 yıl	87	4,0907	,67709
	16-20 yıl	52	4,0075	,60579
	21 yıl ve üzeri	27	4,2449	,47995
	Toplam	340	4,0587	,60299

Dürüstlük	1- 5 yıl	62	4,1097	,63419
	6- 10 yıl	112	4,1321	,58174
	11- 15 yıl	87	4,2690	,61043
	16-20 yıl	52	4,0981	,68270
	21 yıl ve üzeri	27	4,3407	,56586
	Toplam	340	4,1744	,61574
Demokrasi	1- 5 yıl	62	4,2500	,57240
	6- 10 yıl	112	4,2307	,54811
	11- 15 yıl	87	4,3582	,58266
	16-20 yıl	52	4,1218	,68211
	21 yıl ve üzeri	27	4,3333	,50848
	Toplam	340	4,2583	,58259
Saygı	1- 5 yıl	62	4,4597	,53022
	6- 10 yıl	112	4,3661	,59268
	11- 15 yıl	87	4,5201	,56447
	16-20 yıl	52	4,3173	,58393
	21 yıl ve üzeri	27	4,5463	,40452
	Toplam	340	4,4294	,56294

Tablo 15’de görüldüğü gibi; mesleki kıdem değişkenine göre öğretmen görüşlerinin genel ortalama puanları 3.86 ile 4.54 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 15 incelendiğinde; mesleki kıdeme göre “*hoşgörü*” boyutunda en düşük ortalama ($\bar{X}=3,86$) 6-10 ve 16-20 yıl, en yüksek ortalama ($\bar{X}=4,00$) ise 21 yıl ve üzeri; *adalet* boyutunda en düşük ortalama ($\bar{X}=3,91$) 6-10 yıl, en yüksek ortalama ise ($\bar{X}=4,04$) 21 yıl ve üzeri; *sorumluluk* boyutunda en düşük ortalama ($\bar{X}=4,00$) 16-20, en yüksek ortalama ise ($\bar{X}=4,24$) 21 yıl ve üzeri; *dürüstlük* boyutunda en düşük ortalama ($\bar{X}=4,09$) 16-20 yıl, en yüksek ortalama ise ($\bar{X}=4,34$) 21 yıl ve üzeri; *demokrasi* boyutunda en düşük ortalama ($\bar{X}=4,12$) 16-20 yıl, en yüksek ortalama ise ($\bar{X}=4,35$) 11-15 yıl; *saygı* boyutunda en düşük ortalama ($\bar{X}=4,31$) 16-20 yıl, en yüksek ortalama ise ($\bar{X}=4,54$) 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde görülmektedir.

Demokrasi boyutu dışındaki, *hoşgörü*, *adalet*, *sorumluluk*, *dürüstlük*, *saygı* boyutlarında öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça, müdürlerin daha etik davrandıklarını düşündükleri söylenebilir. Tablo 15’deki puan ortalamaları arasında gözlenen bu farkın anlamlı olup olmadığını saptamak için varyans analizinden (Anova) yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16

Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin Ortaokul Müdürlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Algılarının Varyans (ANOVA) Analizi

Boyut	Varyans kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
Hoşgörü	Gruplar Arası	1,415	4	,354	,739	,566
	Gruplar İçi	160,458	335	,479		
	Toplam	161,873	339	–		
Adalet	Gruplar Arası	,965	4	,241	,538	,708
	Gruplar İçi	150,406	335	,449		
	Toplam	151,371	339	–		
Sorumluluk	Gruplar Arası	1,335	4	334	,917	,454
	Gruplar İçi	121,924	335	364		
	Toplam	123,259	339	–		
Dürüstlük	Gruplar Arası	2,288	4	,572	1,518	,197
	Gruplar İçi	126,240	335	,377		
	Toplam	128,527	339	–		
Demokrasi	Gruplar Arası	2,080	4	,520	1,542	,190
	Gruplar İçi	112,980	335	,337		
	Toplam	115,060	339	–		
Saygı	Gruplar Arası	2,244	4	,561	1,787	,131
	Gruplar İçi	105,187	335	,314		
	Toplam	107,431	339	–		
	Gruplar İçi	118,827	335	,355		
	Toplam	120,017	339	–		

Mesleki kıdem değişkenine göre, öğretmenlerin algılarına ilişkin ortalama puanların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (Anova) yapılmıştır. Bu analiz sonuçlarına göre, mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin algıları arasında tüm boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Bu da, tüm öğretmenlerin benzer bir algıya sahip olduğunu göstermektedir.

Erdoğan'ın (2007) yaptığı araştırmada da, bu konuda kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark saptanmamıştır.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇLAR

Araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır.

1. Ortaokullarda görevli müdürlerin algılarına göre, okul müdürlerinin etik davranışları; *hoşgörü* ($\bar{X}=4,58$), *adalet* ($\bar{X}=4,66$), *sorumluluk* ($\bar{X}=4,60$), *dürüstlük* ($\bar{X}=4,81$), *demokrasi* ($\bar{X}=4,70$) ve *saygı* ($\bar{X}=4,81$) boyutlarında “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde olduğu saptanmıştır (Tablo 8).

2. Okul müdürleri ölçek bazında kendilerini değerlendirirken en az katıldıkları madde “ulusal eğitim politikalarına bağlıyım” ($\bar{X}=4,20$), en çok katıldıkları madde ise “astlarımla cinsel-duygusal yakınlığa girmem” ($\bar{X}=4,93$) maddesidir (Tablo 8).

3. Ortaokullarda görevli öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin etik davranışları; *hoşgörü* ($\bar{X}=3,92$), *adalet* ($\bar{X}=3,97$), *sorumluluk* ($\bar{X}=4,05$) ve *dürüstlük* ($\bar{X}=4,17$) boyutlarında “katılıyorum” düzeyinde iken, *demokrasi* ($\bar{X}=4,25$) ve *saygı* ($\bar{X}=4,42$) boyutlarında ise “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde saptanmıştır.

4. Ortaokullarda görevli öğretmenler ölçek bazında okul müdürlerini değerlendirirken en az katıldıkları madde “*eylemlerinden dolayı hesap verir*” ($\bar{X}=3,65$), en çok katıldıkları madde ise “*öğrencilerle cinsel-duygusal yakınlığa girmez*” ($\bar{X}=4,54$) maddesidir.

5. Ortaokullarda görevli müdür ve öğretmenlerin, okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin algıları arasında tüm boyutlarda anlamlı bir fark saptanmıştır. Müdürlerin etik ilkelere uygun davrandıkları görüşüne en az katılan grup öğretmenlerdir (Tablo 10).

6. Ortaokullarda görevli öğretmenlerin, okul müdürlerinin etik davranışlarına ilişkin algılarında; *cinsiyet, öğrenim durumu ve mesleki kıdem* değişkenlerine göre anlamlı bir fark saptanmamıştır.

7. *Medeni durum* değişkenine göre, yalnızca “*demokrasi*” boyutunda anlamlı bir fark saptanmış, diğer boyutlarda ise anlamlı bir fark saptanmamıştır. Evli öğretmenler, bekâr öğretmenlere oranla müdürlerinin demokrasi boyutundaki etik ilkelere daha fazla uygun davrandığını ileri sürmüşlerdir (Tablo 12) .

8. Okul müdürlerinin algılarına göre, müdürlerin etik davranışlarının aritmetik ortalaması ölçek bazında ($\bar{X}=4,65$) “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde, öğretmen algılarına göre ise, müdürlerin etik davranışlarının aritmetik ortalaması ölçek bazında ($\bar{X}=4,05$) “katılıyorum” düzeyindedir.

5.2. ÖNERİLER

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Okul müdürleri tüm boyutlardaki etik ilkelere özellikle de hoşgörü boyutundaki etik ilkelere uyma konusunda hizmet-içi eğitim kurslarına katılmalıdır.

2. Okul müdürleri, demokrasi boyutundaki etik davranışlara uyma konusunda bekâr ve evli öğretmenler arasında bir ayırım yapmamalıdır.

3. Okul müdürleri ulusal eğitim politikalarına bağlılık ve eylemlerinden dolayı hesap verme konusunda daha hassas davranmalıdır.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Bu araştırma anket tekniği kullanılarak yapılmıştır. Benzer araştırmalar gözlem ve görüşme teknikleri kullanılarak yapılabilir.

2. Benzer araştırmalar kamu ve özel okullarda yapılarak aralarındaki farklılıklar araştırılabilir.

3. Bu araştırma, 2013-2014 eğitim- öğretim yılı Diyarbakır il merkezindeki kamu ortaokullarıyla sınırlandırılmıştır. Benzer araştırmalar Bölgeler ve Türkiye bazında yapılabilir.

4. Bu araştırmada, ortaokullardaki müdürlerin etik davranışlarına yönelik öğretmen ve müdürlerin görüşlerine yer verilmiştir. Aynı konuda; denetmen- öğretmen, veli- öğretmen gibi farklı grupların görüşlerinin karşılaştırılarak değerlendirilmesine yönelik araştırmalar da yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, G. ve Kaya, M. (2012). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Görüşleri. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 14(1):95-102. <http://www.turksportexe.org/resimler/042012115-20130601-172650.pdf>
- Aydın, İ. (2002). *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*. Pegem A Yayıncılık. 3.Baskı, İstanbul.
- Aydın, İ. (2013) . *Eğitim ve Öğretimde Etik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 4.Baskı, Ankara.
- Aydın, M. (2011). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Aydın, İ. (2014). Etik Kültürün Geliştirilmesinde Eğitimin Rolü Etik Eğitimi Politikaları.http://www.mta.gov.tr/v2.0/kurumsal_yapi/EtikKomisyonu/etik-liderlik/15.pdf
- Aydın, İ. (2014). (http://www.tbmm.gov.tr/etik_komisyonu/belgeler/makale_KamudaEtik-InayetAydin.pdf)
- Akyıldız, S. (2007). İlköğretim Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İlköğretim Denetmenlerinin Etik Davranışları (Diyarbakır İli Örneği).(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (<http://tez2.yok.gov.tr/>) [(Erişim Tarihi: 21.01.2014)].
- Balkır, G. (2005). İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar, *2.Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu Bildirisi*. <http://www.etiksempozyumu.sakarya.edu.tr/etik/2.2/Balkir.pdf>
- Başbuğ, İ. (2009). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri (Konya İli Örneği). (Yayınlanmamış Yüksek Lisans

- Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. <http://tez2.yok.gov.tr/>
[(Erişim Tarihi: 06.01.2014)].
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi, Yayın No: 108.
- Başaran, İ. E. (1985). *Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi*. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi, Yayın No: 139.
- Başaran, İ. E. (1988). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (1993). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (1995). Hoşgörü ve Eğitim. *Hoşgörü ve Eğitim Toplantısı*, Ankara: UNESCO <http://kitaplar.ankara.edu.tr/dosyalar/pdf/006.pdf>
- Briody, G. (2002). Code of Ethies in Sydney University, Ten Principles. Retrieved, www.esyd-edu.au/ethies/human/com/commit.htm
- Bursalıoğlu, Z. (1987). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi, Yayın No: 154.
- Çakır, R. (1999). İlköğretim Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarının İncelenmesi, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (<http://tez2.yok.gov.tr/>). [(Erişim Tarihi: 23.12.2013)].
- Çelik, V. (2012). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelik, V. (2013). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Dağlı, A. ve Akyıldız, S. (2009). İlköğretim Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İlköğretim Denetmenlerinin Etik Davranışları. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, s. 27-38

- Erdoğan, Ç. (2007). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etik Davranışları. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (<http://tez2.yok.gov.tr/>). [(Erişim Tarihi: 04.11.2013)].
- Erdoğan, Ç. (2012). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Davranışlarının Etik İlkelere Uygunluğu. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 111, s.503-518. (http://www.yarbis.yildiz.edu.tr/web/userPubFiles/cerdogan_1e6e5445fa32cb172eea9c01a0f06d8a.pdf) [(Erişim Tarihi: 04.11.2013)].
- Ergüç, N. (2002). İlköğretim Müfredat Laboratuvar Okulu Müdürlerinin Mesleki Etik İlkelerine İlişkin Davranışları (Ankara İli Örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (<http://tez2.yok.gov.tr/>). [(Erişim Tarihi: 23.11.2013)].
- Fieser, J. (1998). Intenet Encyclopedia of Philosophy, Ethics. Retrieved, <http://www.iep.utm.edu/ethics/> [(Erişim Tarihi: 23.11.2013)].
- Gülşen, C. ve Gökyer, N. (2012). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Haynes, F. (2002). *Eğitimde Etik* (Çev: Semra Kunt Akbaş). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Helvacı, M.A. (2010). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışı Gösterme Düzeyleri, *ZeitschriftfürdieWelt der Türken*, Vol. 2, 1,s. 391-410. <http://dielweltderuerken.org/index.php/ZfWT/article/viewFile/108/helvacı>[(Erişim Tarihi: 05.11.2013)].
- Hughes, L. M. (2006). Georgia ElementaryPrincipals' Perceptions of TheirEthical Philosophy, FormalLeadershipPreparation in Ethics, andActionsRelatedtothe Development andMaintenance of an Ethical School. Georgia,SouthernUniversity. <http://www.resmi-gazete.org/regu/kamu-gorevlileri-etik-davranis-ilkeleri-ile-basvuru-usul-ve-esaslari-hakkinda-yonetmelik-19380.htm>

- Kahraman, N. (2003). İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Etik İlkeleri ve Bu Etik İlkelere Uyuma Düzeyleri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. (<http://tez2.yok.gov.tr/>). [(Erişim Tarihi: 08.01.2014)]
- Kamu Görevlileri Etik Rehberi. <http://www.etik.gov.tr/BilgiBankasi.aspx?id=9>. [(Erişim Tarihi: 05.11.2013)].
- Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.8044&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=> [(Erişim Tarihi: 05.11.2013)].
- Karagöz, A. (2008). İlk ve Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Rollerini İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki-Bursa İli Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yedi Tepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (<http://tez2.yok.gov.tr/>) [(Erişim Tarihi: 03.01.2014)].
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kaya, Y. K. (1993). *Eğitim Yönetimi: Kuram ve Türkiye' deki Uygulama*. Ankara: Bilim Yayınları.
- Keiser, Kay A; Schulte, Laura E.(2007). The Development and Validation of the Elementary School Ethical Climate Index. *The School Community Journal*. vol.17 no. 2.
- Kılavuz, R. (2002). Yönetimsel Etik ve Halkın Yönetimsel Etik Oluşumuna Etkileri. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, Aralık, Cilt.26, 2, s.255-66.
<http://eskidergi.cumhuriyet.edu.tr/makale/72.pdf>
- Kınay, S. (2006). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yönetimsel Etik İlkelere Bağlılık Düzeylerinin Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. (<http://tez2.yok.gov.tr/>) [(Erişim Tarihi: 06.01.2014)].

Kıranlı, S. ve İlğan A. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*
<http://efd.mehmetakif.edu.tr/arsiv/02012008dergi/dosyalar/150%20-%20162.pdf>

Köknel, Ö.(1996). *Bireysel ve Toplumsal Şiddet*. İstanbul: Altın Kitaplar.

Kutlu, H. A. (2011). *Meslek Etiği*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Maruyama, Yasushi; Ueno, Tetsu.(2010). Ethics Education For Professionals In Japan: A
 Critical Review. *Educational PhilosophyAndTheory*. C:42 S.4:438-447

MEB (2014). Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik, MEB
 Mevzuat Bankası http://mevzuat.meb.gov.tr/html/25785_0.html.raştırma ve
 Derleme Dizisi: 1.

Saylı, H. ve Kızıldağ D. (2007). Yönetmelik ve Yönetmelik Etiğinin Oluşmasında İnsan
 Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz. *Afyon Kocatepe
 Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1):231-251

Selimoğlu, O. (2008). Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Bakış Açısı İle Okul
 Yöneticisinin Etik İlkelerine Uyma Düzeyi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Yedi
 Tepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. (<http://Tez2.Yok.Gov.Tr/>).
 [(Erişim Tarihi: 07.01.2014)].

Selimoğlu, S. Kardeş, Muhasebede Meslek Ahlakı (Etik) Yaklaşımı
http://www.Google.Com.Tr/Url?Sa=T&Rct=J&Q=&Esrc=S&Frm=1&Source=Web&Cd=1&VED=0ccyqfjaa&Url=Http%3a%2f%2farchive.İsmmmo.Org.Tr%2fdocs%2f_sempoZyum%2f03.Sempozyum%2f1gun3oturum%2f031sevalkardes.Doc&Ei=15d2u uttlaem0qwy24cyaw&Usg=Afqjcnfrydcyc7tkowmd5sn1lw-Eazpy1a&Bvm=Bv.60983673,D.Bge

Sunar, Ö. B. (2011). Okulu Müdürlerinin Etik Davranışları. (Yayınlanmış Yüksek
 Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler
 Enstitüsü.(<http://Tez2.Yok.Gov.Tr/>). [(Erişim Tarihi: 04.11.2013)].

- Şentürk, C. (2009). Öğretmenlik Mesleğinde Etik. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*. Sayı: 111. S. 25-29. <http://Baae.Meb.Gov.Tr/Index.Php/Joomlaorg/Viewcategory/10-2009-Yili>
- Teyfur, M. , Beytekin, O.F. ve Yalçınkaya, M..(2013). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri İle Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin İncelenmesi (İzmir İl Örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*,21,S:83-106. (http://Www.Zgefdergi.Com/Makaleler/361002011_21_06_Teyfur.Pdf). [(Erişim Tarihi: 06.11.2013)].
- Toker-Gökçe, A. (2008). Mobbing: İş Yerinde Yıldırma. Eğitim Örneği. Ankara: PegemAkademi- Öğreti. Isbn: 978-605-5885-45-8. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 12 (18): 81-89, 2010.
- Turhan, M. (2007). Genel ve Mesleki Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Elazığ: Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. (<http://Tez2.Yok.Gov.Tr/>). [(Erişim Tarihi: 08.01.2014)].
- Tutum, C. (1976). *Personel Yönetimi*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü. Yayın No: 149.
- 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. <http://Www.Etik.Gov.Tr/Mevzuat.Aspx?İd=1>[(Erişim Tarihi: 22.11.2013)]. (Resmi Gazete Tarih : 08/06/2004 Sayı :25486)

EKLER**Ek-1:** Ölçme Aracı**Ek-2:** Araştırmanın İzni

Ek-1: Ölçme Aracı**ORTAOKUL MÜDÜRLERİNİN MESLEKİ ETİK DAVRANIŞLARI****(A ÖĞRETMEN ANKETİ)****Sayın Meslektaşım,**

Bu araştırmanın amacı, *Ortaokul Müdürlerinin Mesleki Etik Davranışlarını* saptamaktır. Araştırma sonuçları, araştırmacı tarafından bilimsel amaçla kullanılacaktır. Bu bilimsel çalışmaya katkıda bulunabilmeniz için soruların tüm içtenlikle ve samimi olarak cevaplandırmanız beklenmektedir.

Araştırma iki bölümden oluşmaktadır. **I. Bölümde**, *kişisel bilgilere* ilişkin sorular yer almaktadır. **II. Bölümde** ise, "*Ortaokul Müdürlerinin Mesleki Etik Davranışları*"nı belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Size en uygun gelen her soru için uygun yere bir " X " işaretini koyunuz. Ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur. İlginizden dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

HÜLYA HAMİTOĞLU
Zirve Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM
KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyet:

1. () Bayan
2. () Erkek

2. Medeni Durumunuz

1. () Evli
2. () Bekâr

3. Öğrenim Durumunuz:

1. () Ön Lisans
2. () Lisans
3. () Lisansüstü

4. Öğretmenlikteki Kıdeminiz:

1. () 1- 5 yıl
2. () 6- 10 yıl
3. () 11- 15 yıl
4. () 16-20 yıl
5. () 21 yıl ve üzeri

II. BÖLÜM

Ankette yer alan maddeleri dikkatlice okuyarak belirtilen ifadelerin okul müdürünüzün davranışlarına uygunluk derecesini " Kesinlikle Katılıyorum ", " Katılıyorum ", " Az Katılıyorum "," Katılmıyorum ", " Kesinlikle Katılmıyorum " seçeneklerinden birini işaretleyerek belirtiniz. Lütfen Boş Madde Bırakmayınız.		Kesinlikle Katılıyorum (5)	Katılıyorum(4)	Az Katılıyorum(3)	Katılmıyorum (2)	Kesinlikle Katılmıyorum (1)
Okul Müdürüm;						
1	Saldırgan ve kırıcı davranmaz.					
2	Ulusal eğitim politikalarına bağlıdır.					
3	Bireylere eşit davranır.					
4	Farklılıklara karşı hoşgörülüdür.					
5	İnsan ilişkilerinde yapıcıdır.					
6	Kadın ve erkeklere eşit davranır.					
7	Ödülleri hak edenlere verir.					
8	Astlarıyla cinsel-duygusal yakınlığa girmez.					
9	Araç-gereçlerin bakımını zamanında yaptırır.					
10	Astlarının olumlu eylemlerini destekler.					
11	Eylemlerinden dolayı hesap verir.					
12	Astlarını rakip olarak değil, aynı sistemin parçaları olarak görür.					
13	Kuralları herkese eşit olarak uygular.					
14	Öğrencilerle cinsel-duygusal yakınlığa girmez.					
15	Eleştirilere açıktır.					
16	İnsan haklarına saygılıdır.					
17	Astlarının kendilerini ilgilendiren kararlara katılmalarını sağlar.					
18	Astları ile takım çalışması yapar.					
19	Mesleğini sever.					
20	Öğrencilere dayak vb. bedensel tacizde bulunmaz.					
21	Astlarını korkutmayı bir baskı aracı olarak kullanmaz.					
22	Başkalarının hakkını sömürmez.					
23	Sorumluluk almaya isteklidir.					
24	Yolsuzluk yapmaz.					
25	Astlarının inançlarına karışmaz.					
26	Görevini yasalarca kendinden beklenen yönde yerine getirir.					
27	Hediye kabul etmez.					
28	Astlarının vicdan özgürlüğünü engellemez.					
29	Kamu çıkarlarını kendi çıkarlarının üstünde tutar.					
30	Astlarını kişisel işlerinde kullanmaz.					
31	Astlarıyla ilişkilerinde güven vericidir.					
32	Başkalarını çekiştirip dedikodu yapmaz.					
33	İnsanlara zarar verecek eylemlerden kaçınır.					
34	Sahtekârlık yapmaz.					
35	Değerlendirmelerde objektif davranır.					
36	Yetkisini yasal sınırlılıklar içinde kullanır.					
37	Astlarının örgütlenme haklarını engellemez.					
38	Amaçlarını gerçekleştirmek için yasa dışı yollara başvurmaz.					
39	Eğitsel amaçları gerçekleştirmeye çalışır.					

	Ankette yer alan maddeleri dikkatlice okuyarak belirtilen ifadelerin okul müdürünüzün davranışlarına uygunluk derecesini " Kesinlikle Katılıyorum ", " Katılıyorum ", " Az Katılıyorum ", " Katılmıyorum ", " Kesinlikle Katılmıyorum " seçeneklerinden birini işaretleyerek belirtiniz. Lütfen Boş Madde Bırakmayınız. Okul Müdürüm;	Kesinlikle Katılıyorum (5)	Katılıyorum (4)	Az Katılıyorum (3)	Katılmıyorum (2)	Kesinlikle Katılmıyorum (1)
40	İnsanların tek ve değerli olduğuna inanır.					
41	Okulun kaynaklarını kendine çıkar sağlamak için kullanmaz.					
42	İş yükünü dengeli olarak dağıtır.					
43	Astlarından yeterlikleri oranında üretim bekler.					
44	İnsanları tanımaya çalışır.					
45	Mesleğini insanlara hizmet etmenin bir aracı olarak görür.					
46	Meslek ilkelerine içten bağlıdır.					
47	Kişisel işlerini işyerinde yapmaz.					
48	İnsanları sever.					
49	Astlarını yargılamak katı davranmaz.					
50	Astları arasında meydana gelen çatışmalarda hakemlik yapar.					
51	Cezalandırmayı işlenen suça denk olarak yapar.					
52	Astları arasındaki anlaşmazlıklarda taraf tutmaz.					
53	İnsan gücünü etkili kullanır.					
54	Yönetmeliklere dinsel inançların karışmasına izin vermez.					
55	Kişilere dinsel, siyasal, ırksal ve politik nedenlerle ayrıcalıklı davranmaz.					
56	Yalan söylemez.					
57	Çalışma saatlerine özen gösterir.					
58	Çalıştığı kurumun toplumdaki statüsünü yükseltmeye çalışır.					
59	Zamanını etkili kullanır.					
60	Rüşvet kabul etmez.					
61	Verdiği sözde durur.					
62	Başkalarını dinlerken kendini onların yerine koyar ve anlamaya çalışır.					
63	Astlarının haklarını kullanma özgürlüklerini engellemez.					
64	Yolsuzlukları örtbas etmez.					
65	Kurumun kaynaklarını gereksiz yere harcamaz.					
66	Başkalarının görüşlerine değer verir.					
67	Astlarına bedensel tacizde bulunmaz.					
68	İyi bir dinleyicidir.					
69	Bireylerin emeğinin karşılığını verir.					
70	İnsanlara zaman ayırır.					
71	Haksızlıkların düzeltilmesi için çaba gösterir.					
72	Deneyimlerini astları ile paylaşır.					
73	Astlarına inançlarından dolayı baskı yapmaz.					
74	Savurganlıktan kaçınır.					
75	Mesleğin gerektirdiği davranışları benimser.					
76	Kimseyi kendi inançları için zorlamaz.					
77	Bireylerin yasal haklarını kullanmalarını sağlar.					
78	Bencil davranmaz.					
79	Gerçekleri çarpıtmaz.					

ORTAOKUL MÜDÜRLERİNİN MESLEKİ ETİK DAVRANIŞLARI**(B MÜDÜR ANKETİ)**

Sayın Okul Müdürü,

Bu araştırmanın amacı, *Ortaokul Müdürlerinin Mesleki Etik Davranışlarını* saptamaktır. Araştırma sonuçları, araştırmacı tarafından bilimsel amaçla kullanılacaktır. Bu bilimsel çalışmaya katkıda bulunabilmeniz için soruların tüm içtenlikle ve samimi olarak cevaplandırmanız beklenmektedir. Araştırma anketinde “*Ortaokul Müdürlerinin Mesleki Etik Davranışları*”nı belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Size en uygun gelen her soru için uygun yere bir “ X ” işaretini koyunuz. Ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur. İlginizden dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

HÜLYA HAMİTOĞLU
Zirve Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

Ankette yer alan maddeleri dikkatlice okuyarak müdürlük mesleğinizi yaparken belirtilen ifadelerin davranışlarınıza uygunluğunu " Kesinlikle Katılıyorum ", " Katılıyorum ", " Az Katılıyorum ", " Katılmıyorum ", " Kesinlikle Katılmıyorum " seçeneklerinden birini işaretleyerek belirtiniz. Lütfen Boş Madde Bırakmayınız.		Kesinlikle Katılıyorum (5)	Katılıyorum (4)	Az Katılıyorum (3)	Katılmıyorum (2)	Kesinlikle Katılmıyorum (1)
Müdürlük mesleğimi yaparken;						
1	Saldırgan ve kırıcı davranmam.					
2	Ulusal eğitim politikalarına bağlıyım.					
3	Bireylere eşit davranırım.					
4	Farklılıklara karşı hoşgörülüym.					
5	İnsan ilişkilerinde yapıcıyım.					
6	Kadın ve erkeklere eşit davranırım.					
7	Ödülleri hak edenlere veririm.					
8	Astlarımla cinsel-duygusal yakınlığa girmem.					
9	Araç-gereçlerin bakımını zamanında yaptırırım.					
10	Astlarımın olumlu eylemlerini desteklerim.					
11	Eylemlerimden dolayı hesap veririm.					
12	Astlarımı rakip olarak değil, aynı sistemin parçaları olarak görürüm.					
13	Kuralları herkese eşit olarak uygularım.					
14	Öğrencilerle cinsel-duygusal yakınlığa girmem.					
15	Eleştirilere açığım.					
16	İnsan haklarına saygılıyım.					
17	Astlarımın kendilerini ilgilendiren kararlara katılmalarını sağlarım.					
18	Astlarım ile takım çalışması yaparım.					
19	Mesleğimi severim.					
20	Öğrencilere dayak vb. bedensel tacizde bulunmam.					
21	Astlarımı korkutmayı bir baskı aracı olarak kullanmam.					
22	Başkalarının hakkını sömürmem.					
23	Sorumluluk almaya istekliyim.					
24	Yolsuzluk yapmam.					
25	Astlarımın inançlarına karışmam.					
26	Görevimi yasalarca kendinden beklenen yönde yerine getiririm.					
27	Hediye kabul etmem.					
28	Astlarımın vicdan özgürlüğünü engellemem.					
29	Kamu çıkarlarını kendi çıkarlarının üstünde tutarım.					
30	Astlarımı kişisel işlerinde kullanmam.					
31	Astlarımla ilişkilerinde güven vericiyim.					
32	Başkalarını çekiştirip dedikodu yapmam.					
33	İnsanlara zarar verecek eylemlerden kaçınırım.					
34	Sahtekârlık yapmam.					
35	Değerlendirmelerimde objektif davranırım.					
36	Yetkimi yasal sınırlılıklar içinde kullanırım.					
37	Astlarımın örgütlenme haklarını engellemem.					
38	Amaçlarımı gerçekleştirmek için yasa dışı yollara başvurmam.					
39	Eğitsel amaçları gerçekleştirmeye çalışırım.					

Ankette yer alan maddeleri dikkatlice okuyarak müdürlük mesleğinizi yaparken belirtilen ifadelerin davranışlarınıza uygunluğunu " Kesinlikle Katılıyorum ", " Katılıyorum ", " Az Katılıyorum ", " Katılmıyorum ", " Kesinlikle Katılmıyorum " seçeneklerinden birini işaretleyerek belirtiniz.		Kesinlikle Katılıyorum (5)	Katılıyorum (4)	Az Katılıyorum (3)	Katılmıyorum (2)	Kesinlikle Katılmıyorum (1)
Lütfen Boş Madde Bırakmayınız.						
Müdürlük mesleğimi yaparken;						
40	İnsanların tek ve değerli olduğuna inanırım.					
41	Okulun kaynaklarını kendine çıkar sağlamak için kullanmam.					
42	İş yükünü dengeli olarak dağıtırım.					
43	Astlarımdan yeterlikleri oranında üretim beklerim.					
44	İnsanları tanımaya çalışırım.					
45	Mesleğimi insanlara hizmet etmenin bir aracı olarak görürüm.					
46	Meslek ilkelerine içten bağlıyım.					
47	Kişisel işlerimi işyerinde yapmam.					
48	İnsanları severim.					
49	Astlarımı yargılarken katı davranmam.					
50	Astlarım arasında meydana gelen çatışmalarda hakemlik yaparım.					
51	Cezalandırmayı işlenen suça denk olarak yaparım.					
52	Astlarım arasındaki anlaşmazlıklarda taraf tutmam.					
53	İnsan gücünü etkili kullanırım.					
54	Yönetmeliklere dinsel inançların karışmasına izin vermem.					
55	Kişilere dinsel, siyasi, ırksal ve politik nedenlerle ayrıcalıklı davranmam.					
56	Yalan söylemem.					
57	Çalışma saatlerine özen gösterim.					
58	Çalıştığı kurumun toplumdaki statüsünü yükseltmeye çalışırım.					
59	Zamanını etkili kullanırım.					
60	Rüşvet kabul etmem.					
61	Verdiğim sözde dururum.					
62	Başkalarını dinlerken kendini onların yerine koyar ve anlamaya çalışırım.					
63	Astlarımın haklarını kullanma özgürlüklerini engellemem.					
64	Yolsuzlukları örtbas etmem.					
65	Kurumun kaynaklarını gereksiz yere harcamam.					
66	Başkalarının görüşlerine değer veririm.					
67	Astlarıma bedensel tacizde bulunmam.					
68	İyi bir dinleyiciyim.					
69	Bireylerin emeğinin karşılığını veririm.					
70	İnsanlara zaman ayırırım.					
71	Haksızlıkların düzeltilmesi için çaba gösteririm.					
72	Deneyimlerini astları ile paylaşıyorum.					
73	Astlarıma inançlarından dolayı baskı yapmam.					
74	Savurganlıktan kaçınırım.					
75	Mesleğin gerektirdiği davranışları benimserim.					
76	Kimseyi kendi inançları için zorlamam.					
77	Bireylerin yasal haklarını kullanmalarını sağlarım.					
78	Bencil davranmam.					
79	Gerçekleri çarpıtmam.					

Ek-2: Araştırmanın İzni



T.C.
DİYARBAKIR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 30769799/604.01.02/294575

21/01/2014

Konu: Anket izni

ZİRVE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

GAZİANTEP

Üniversitenizin Sosyal Bilimleri Enstitüsü öğrencilerinden Hülya HAMİTOĞLU'nun, "Ortaokul Müdürlerinin mesleki etik davranışları" adlı tez çalışması Araştırma ve Değerlendirme Komisyonumuz tarafından incelenmiş olup, Diyarbakır ili merkez ilçelerinde görev yapan ortaokul müdürlerine ve öğretmenlerine yapılacak anket çalışmalarının eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde uygulanması müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Mehmet Hadi AĞIRBAŞ
Millî Eğitim Müdürü

EKİ:

- 1- Araştırma Değerlendirme Formu
- 2- Onaylı Anket Formu (2 Sayfa)

Umut KOÇYİĞİT
Memur


Güvenli Elektronik İmzalı
Aslı ile Aynıdır.
21.01.2014

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi için <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden d9da-9136-3ba9-b6a0-6763 kodu ile yapılabilir.

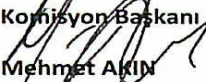
Mehmet Akif ERSOY Cad. Yenişehir/DİYARBAKIR
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr
e-posta: istatistik21@meb.gov.tr


Ayrıntılı bilgi için: Mesut OK VHKİ
Tel: (0 412) 226 58 50
Faks: (0 312) 226 58 28

T.C.
DIYARBAKIR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Araştırma Ve Değerlendirme Formu

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Hülya HAMİTOĞLU
Kurum / Üniversitesi	Zirve Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	Diyarbakır ili merkez ilçelerinde görev yapan ortaokul müdürlerine ve öğretmenlerine
Araştırma Konusu	Ortaokul Müdürlerinin Mesleki Etik Davranışları
Kurum / Üniversitesi onayı	Var
Araştırma /Proje / Ödev / Tez Önerisi	Tez Önerisi
Veri Toplama Araçları	Anket
Görüş İstenilecek Birim / Birimler	
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
Müdürlüğümüz anket araştırma ve değerlendirme komisyonu tarafından yapılan incelemede "Ortaokul Müdürlerinin Mesleki Etik Davranışları" Diyarbakır ili merkez ilçelerinde görev yapan ortaokul müdürlerine ve öğretmenlerine yönelik uygulanacak anket çalışmasının komisyonumuzca sakınca olmadığına dair oy birliği ile karar verilmiştir.	
Komisyon Kararı	Oy birliği
Muhalef Üyenin Adı ve Soyadı:	Gerekçesi;
.....
.....

KOMİSYON 13.01.2014

Komisyon Başkanı

 Mehmet AKIN

Üye

 Mesut OK

Üye

 Ali KONAN