

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÖĞRETMENLİK MESLEK ETİK İLKELERİNİN
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİ
(KOCAELİ İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özden KEPENEK

**Enstitü Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri
Enstitü Bilim Dalı : Eğitim Yönetimi ve Denetimi**

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Mustafa BAYRAKÇI

HAZİRAN 2008

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖĞRETMENLİK MESLEK ETİK İLKELERİNİN
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİ
(KOCAELİ İLİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özden KEPENEK

Enstitü Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Enstitü Bilim Dalı : Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Bu tez 05 / 06 / 2008 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

Yrd.Doç.Dr. Mustafa BAYRAKÇI Yrd.Doç.Dr. Erkan YAMAN Yrd.Doç.Dr. Özcan E.AKGÜN

Jüri Başkanı

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Özden KEPENEK

02.05.2008

ÖNSÖZ

Öğretmenlik kutsal kabul edilen mesleklerden biri, belki de en önemlisidir. Diğer mesleklerin de öğreticisi olması öğretmenlere çok fazla görev yüklemektedir. Öğretmen aynı zamanda bir rol modelidir. Özellikle ilköğretimdeki öğrenciler için bazen ailenin de önüne geçer. Bunun için öğretmenler davranışlarına ve konuşmalarına çok dikkat etmelidir. Ayrıca öğretmen sadece bilgi aktarmamalı, öğrencilerinin ahlaki gelişimine de destek olmalıdır. Çünkü ahlak, toplumsal düzenin devam etmesi için konulmuş ve toplumun her kesiminde önem verilen kuralları içerir.

Günümüzde ilişkilerde ön plana çıkan ahlaki beklentiler meslekleri de kapsamaktadır. Dolayısıyla mesleklerin bu tür ikilemlerde yol gösterici olan etik ilkelerini belirlemesi gerekmektedir. Öğretmenlik mesleği için etik ilkeleri belirlemek adına çalışmalar yapılmaktadır. Bu araştırma da öğretmenlik meslek etiği ilkeleri ele alınmış ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmanın bütün aşamasında desteğini hissettiğim, öneri ve katkılarıyla her türlü ilgi ve bilimsel yardımını esirgemeyen, tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Mustafa BAYRAKÇI'ya, verilerin analizi aşamasında Yrd. Doç. Dr Bayram ÇETİN'e ve Ar. Gör. Ahmet AKIN' a, yanımda olmasalar da sevgi ve desteklerini hep hissettiren aileme en derin saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca anketleri yanıtlamaya zaman ayırarak araştırmanın anlamlı hale gelmesini sağlayan verilerin elde edilmesini sağlayan tüm meslektaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Özden KEPENEK

02.05.2008

İÇİNDEKİLER

TABLO LİSTESİ.....	iv
ÖZET.....	viii
SUMMARY.....	ix
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1: TEMEL KAVRAMLAR: AHLAK, ETİK, MESLEK ETİK İLKELERİ, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI.....	8
1. 1. Ahlak Kavramı	8
1. 2. Etik Kavramı	9
1. 3. Ahlak ve Etik Kavramları Arasındaki İlişki.....	11
1. 4. Etik Teorileri	13
1. 4. 1. Betimleyici Etik.....	13
1. 4. 2. Normatif Etik.....	13
1. 4. 3. Metaetik.....	15
1. 4. 4. Uygulamalı Etik	16
1. 5. İş Etiği	17
1. 6. Çalışma Etiği	18
1. 7. Meslek Etiği	20
1. 8. Etik İlke ve Kodlar	23
1. 9. Eğitim ve Etik.....	28
1. 9. 1. Öğretmenlik Mesleği.....	30
1. 9. 2. Öğretmenlik Meslek Etiği	35
1. 2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	42
1. 2. 1. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı.....	42
1. 2. 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri	43
1. 2. 3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları	44
1. 2. 3. 1. Özgecilik (Altruizm)	44
1. 2. 3. 2. Vicdanlılık (Conscientiousness).....	45
1. 2. 3. 3. Sportmenlik (Sportmanship)	45

1. 2. 3. 4. Nezaket (Courtesy)	46
1. 2. 3. 5. Sivil Erdem (Civic Virtue)	46
1. 2. 4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler	48
1. 2. 4. 1. Örgüte Bağlılık.....	48
1. 2. 4. 2. Bireyin Ruhsal Durumu (Moral).....	48
1. 2. 4. 3. Kişilik Özellikleri	48
1. 2. 4. 4. İşe Karşı Tutumlar ve İş Tatmini	49
1. 2. 4. 5. Örgütsel Adalet	49
1. 2. 4. 6. İhtiyaçlar	49
1. 2. 4. 7. İşin Özellikleri	49
1. 2. 4. 8. Liderin Özellikleri ve Buna Bağlı Olarak Örgüte Duyulan Güven	50
1. 2. 4. 9. Yaş, Kıdem ve Hiyerarşik Düzey.....	50
1. 2. 4. 10. Örgütün Özellikleri.....	50
1. 2. 4. 11.Örgütsel Vizyon	50
1. 2. 4. 12. Kişi Örgüt Bütünleşmesi:	51
1. 2. 5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları.....	51
BÖLÜM 2:YÖNTEM	54
2. 1. Araştırmanın Modeli	54
2. 2. Araştırmanın Sınırlılıkları	54
2. 3. Araştırmanın Evreni	54
2. 4. Araştırmanın Örnekleme.....	55
2. 5. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	56
2. 5. 1. Bilgi Toplama Formu	57
2. 5. 2. Öğretmenlik Meslek Etik İlkeleri Ölçeği	57
2. 5. 3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği.....	58
2. 6. Araştırmanın İşlem Yolu	59
2. 7. Veri Analizler Teknikleri	59
BÖLÜM 3: BULGULAR.....	60
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	95

KAYNAKÇA	99
EKLER.....	107
ÖZGEÇMİŞ.....	111

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: $\alpha= 0.05$ için örneklem büyüklükleri.....	55
Tablo 2: Araştırma örnekleminin sosyo-demografik özellikleri.....	56
Tablo 3: Öğretmenlik meslek etik ilkeleri ölçeği faktör analiz sonuçları.....	58
Tablo 4: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilere yönelik korelasyon tablosu	62
Tablo 5: İlköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışının karşılaştırılması için t testi tablosu.....	63
Tablo 6: İlköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okullardaki görevleri açısından öğretmenlik mesleki etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışının karşılaştırılması için t testi tablosu.....	65
Tablo 7: Kadın ve erkek ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışının karşılaştırılması için t testi tablosu.....	67
Tablo 8: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri puanlarının betimsel istatistikleri.....	69
Tablo 9: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	70
Tablo 10: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından vicdanlılık puanlarının betimsel istatistikleri.....	70
Tablo 11: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından vicdanlılık puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	71
Tablo 12: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından sivil erdem puanlarının betimsel istatistikleri.....	71
Tablo 13: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından sivil erdem puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	72
Tablo 14: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından nezaket ve özgecilik puanlarının betimsel istatistikleri.....	72
Tablo 15: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından nezaket ve özgecilik puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	73

Tablo 16: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından sportmenlik puanlarının betimsel istatistikleri.....	73
Tablo 17: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından sportmenlik puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	73
Tablo 18: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından toplam örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri puanlarının betimsel istatistikleri.....	74
Tablo 19: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından toplam örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	74
Tablo 20: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri puanlarının betimsel istatistikleri.....	76
Tablo 21: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	76
Tablo 22: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından vicdanlılık puanlarının betimsel istatistikleri.....	77
Tablo 23: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından vicdanlılık puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	77
Tablo 24: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından sivil erdem puanlarının betimsel istatistikleri.....	78
Tablo 25: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından sivil erdem puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	78
Tablo 26: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından nezaket ve özgecilik puanlarının betimsel istatistikleri.....	79
Tablo 27: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından nezaket ve özgecilik ilkeleri puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	79
Tablo 28: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından sportmenlik puanlarının betimsel istatistikleri.....	80
Tablo 29: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından sportmenlik puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	80
Tablo 30: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından toplam örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarının betimsel istatistikleri.....	81

Tablo 31: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından toplam örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	81
Tablo 32: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri puanlarının betimsel istatistikleri.....	82
Tablo 33: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	83
Tablo 34: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından vicdanlılık puanlarının betimsel istatistikleri.....	83
Tablo 35: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından vicdanlılık puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	84
Tablo 36: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından sivil erdem puanlarının betimsel istatistikleri.....	84
Tablo 37: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından sivil erdem puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	85
Tablo 38: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından nezaket ve özgecilik puanlarının betimsel istatistikleri.....	85
Tablo 39: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından nezaket ve özgecilik puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	86
Tablo 40: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından sportmenlik puanlarının betimsel istatistikleri.....	86
Tablo 41: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından sportmenlik puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	87
Tablo 42: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından toplam örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarının betimsel istatistikleri.....	87
Tablo 43: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından toplam örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	88
Tablo 44: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri puanlarının betimsel istatistikleri.....	89
Tablo 45: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	89
	90

Tablo 46: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından vicdanlılık puanlarının betimsel istatistikleri.....	
Tablo 47: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından vicdanlılık puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	90
Tablo 48: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından sivil erdem puanlarının betimsel istatistikleri.....	91
Tablo 49: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından sivil erdem puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	91
Tablo 50: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından nezaket ve özgecilik puanlarının betimsel istatistikleri.....	92
Tablo 51: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından nezaket ve özgecilik puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	92
Tablo 52: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından sportmenlik puanlarının betimsel istatistikleri.....	93
Tablo 53: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından sportmenlik puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	93
Tablo 54: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından toplam örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarının betimsel istatistikleri.....	94
Tablo 55: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından toplam örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	94

Tezin Başlığı: Öğretmenlik Meslek Etik İlkeleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi (Kocaeli İli Örneği)	
Tezin Yazarı: Özden KEPENEK	Danışman: Yrd. Doç.Dr. Mustafa BAYRAKÇI
Kabul Tarihi: 05/06/2008	Sayfa Sayısı: ix (ön kısım)+106 (tez) + 5 (ekler)
Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri	Bilim Dalı: Eğitim Yönetimi ve Denetimi
<p>Bu araştırma ile öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkartmak, öğretmenlerin çalıştıkları kurum, kurumdaki görevleri, cinsiyetleri, yaşları, mezun oldukları eğitim kurumu, branşları ve hizmet süreleri açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır.</p> <p>Araştırma, tarama türünde bir araştırma olup önce ilgili literatür taranmış, daha sonra veriler araştırmacı tarafından geliştirilen Öğretmenlik Meslek Etik İlkeleri Ölçeği ve Janset Özen İşbaşı tarafından hazırlanan ve araştırmacı tarafından öğretmenlere uyarlanan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ile toplanmıştır. 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Kocaeli ili merkez ilçesindeki ilk ve ortaöğretim okullarında görev yapan 517 öğretmenden oluşmaktadır. Elde edilen işaretlenmiş anket formları SPSS v15.0 paket program ile istatistiksel analize tabi tutulmuştur. Verilerin alt gruplara dağılımı yüzde (%) olarak ifade edilmiş, ikili grup karşılaştırılmasında t testi, ikiden fazla grup karşılaştırılmasında ANOVA testinden yararlanılmıştır. Araştırmanın istatistiksel çözümlenmelerinde anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak alınmıştır.</p> <p>Araştırma sonucunda; öğretmenlik meslek ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İlköğretimde çalışan öğretmenlerin orta öğretimde çalışan öğretmenlere göre, yaşlı öğretmenlerin genç ve yetişkin öğretmenlere göre hem öğretmenlik meslek etiği hem de örgütsel vatandaşlık davranışı özelliklerine daha fazla sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin yöneticilere göre, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin hizmet süreleri arttıkça özellikle nezaket ve özgecilik ile sivil erdem davranışının da arttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Mezuniyet durumu lisansüstü olan öğretmenler diğer öğretmenlere göre daha az sportmenlik davranışı sergilemektedirler. Sonuç olarak genç öğretmenlerin yaşlı öğretmenlerin bilgi ve deneyimlerinden yararlanmasının ve öğretmen yetiştirme programlarına etik konularının eklenmesinin, öğretmen eğitiminin kalitesini arttırmada katkı sağlayacağı düşünülebilir.</p>	
Anahtar Kelimeler: Etik, Meslek Etiği, Öğretmen, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	

Title of the Thesis: Ethic Principles of Teaching Profession and It's Effects on Organizational Citizenship Behavior (The case of Kocaeli province)

Author: Özden KEPENEK

Supervisor: Ass. Prof.Dr. Mustafa BAYRAKÇI

Date: 05/06/2008

No.of pages: ix (pre text)+106 (main body) + 5 (appendices)

Department: Education Sciences

Subfield: Management and Control of Education

In this study, it is aimed to find out the relation between ethic principles of teaching profession and organizational citizenship behavior; and to determine whether there is a significant difference between ethic principles of teaching profession and organizational citizenship behavior according to the institution the teachers work at, their duties at the institution, their sexualities, their ages, the educational institution they graduated from, their branches and their service periods.

As this study is a survey model study, the relevant literature was considered and the data were collected through the scale of Ethic Principles of Teaching Profession developed by the researcher and the scale of Organizational Citizenship Behavior prepared by Janset Özen İşbaşı and adapted to teachers by the researcher. A 5-choice likert-type scale was used. The sample of the research consisted of 517 teachers working at primary and secondary schools in the centre of Kocaeli. Completed questionnaire forms on hand were analyzed using the SPSS v15.0 package software. Distribution of the data into subgroups were expressed as percentage (%), between group comparisons were done by using t test, and multiple group comparisons were done by ANOVA test. Significance level was taken as $p < 0.05$ in the statistical analysis of the survey.

In the present study, it is seen that there is a significant relationship between the ethic principles of teaching profession and the organizational citizenship behavior. It is discovered that both primary school teachers and old teachers have more ethic principles of teaching profession and more organizational citizenship behavior characteristics than both secondary school teachers and young or adult teachers. It was ascertained that teachers in comparison with managers and also female teachers in comparison with male teachers had more organizational citizenship behavior. It was found that as the employment duration of teachers increases specially courtesy, alturism and civil virtue behaviours have increased. Teachers who have postgraduate degree have less sportsmanship behaviors comparing with other teachers who don't have postgraduate degree. As a result, it can be considered that taking advantage of younger teachers from older teachers' knowledge and experiences, and also adding teaching subjects on ethics to the teacher education programme will provide benefit to increase the quality of teacher education.

Keywords: Ethic, Ethic of Profession, Teacher, Organizational Citizenship Behavior

GİRİŞ

İnsanların en çok kullandığı kavramlardan biri “iyi” kavramıdır. “İyi nedir?” sorusuna verilecek en genel cevap “yapılması istenilen davranışlar” olacaktır. Yapılması istenilen bu davranışları belirleyen ise toplumu oluşturan bireylerdir. Çünkü insan tek başına yaşayamaz. Sınırsız ihtiyaçlarını giderebilmek için bir arada yaşamak zorundadır. Bu da dolayısıyla kuralları gündeme getirir. Toplumsal düzeni sağlamak amacıyla yazılı veya yazısız kurallar oluşturulmuştur. Ahlak kuralları, kişiler arası davranışları düzenleyen yazısız kurallardır. Her toplumda ahlak kuralları olmasına karşılık, toplumdan topluma, zamandan zamana değiştiği için ahlak, öznel bir yapıya sahiptir.

Ahlak insanın olduğu her yerde ve durumda vardır. Onu ele alıp inceleyen, iyi-kötü ayrımını belirlemeye çalışan ve daha önemlisi evrensel bir ahlak yasasının olup olmadığını araştıran felsefe dalı etikdir. Etik, ahlak üzerinde düşündürmektir; ahlak üzerine felsefe yapmaktır (Heimsoeth, 1978:14).

İnsan neden ahlaklı davranmalıdır? Bu soruya felsefe tarihi içinde verilen cevapları “mutluluğa ulaşmak, haz almak, fayda sağlamak ve görev” olarak dört başlıkta toplamak mümkündür. Sokrates, Platon, Farabi gibi filozoflar temele bilgiyi almışlar ve insanın ahlaklı davranmasının nedenini mutluluğa ulaşmak olarak belirlemişlerdir. Sokrates “İnsan bilerek kötülük yapmaz” der. İnsanı iyiye, yani erdemli olmaya götürecektir olan yol bilgisidir.

Bilgi denilince akla ilk gelen eğitim olmaktadır. Nitekim insanın var olmasıyla beraber eğitim de var olmuştur. İnsan ömrü her şeyi tek başına öğrenmeye yetecek kadar uzun değildir. Bunun için öğrenilenlerin aktarılması, tecrübelerin paylaşılması gerekmektedir. İnsanoğlunun yeryüzüne gelişi ile başlayan öğretim faaliyeti, başlangıçta aile üyeleri, kabile büyükleri tarafından gerçekleştirilmiştir (Oktay, 1991: 188). Yerleşik yaşama geçilmesiyle beraber işbölümü de değişmiş, toplumda yeni kurumlar oluşmuştur. Daha önce ailenin üstlendiği birçok görev kurumlara devredilmiştir. Aktarılabilecek bilgilerin artması, toplum yapısının karmaşıklaşması bu

öğretme işinin daha planlı yapılmasını gündeme getirmiş ve daha önce ailenin üstlendiği öğretim işini eğitim kurumu üstlenmiştir.

Eğitimin informal ve formal eğitim olmak üzere iki yönü vardır. İnfomal eğitim, bireyin doğduğu andan itibaren başlayan sosyalleşme sürecidir. İnfomal eğitimin en önemli işlevlerinden biri, toplumun mevcut kültürünün, norm ve değerlerinin genç kuşaklara aktarılması, toplumun bütünlüğünün ve sürekliliğinin korunmasıdır. Formal eğitim sanayi toplumlarının bir gereksinimi olarak ortaya çıkmıştır (Eskicumalı, 2002:2). İşbölümünün gelişmesiyle bireylerin toplumsal kurumlara uyumu zorlaşmış ve ailenin çocuğun eğitimine ilişkin görevleri yerine getirmesi güçleşmiştir. Bu nedenle eğitimin örgütlü ve sistemli bir kurum olması zorunluluğu doğmuştur. Bu zorunluluk eğitimin bir elden yürütülmesine ve devletin gözetim ve denetimine girmesine yol açmıştır (Gökçe, 2000:36).

Formal eğitim planlı, programlı, örgütlü ve kontrollü olarak yürütülen eğitim-öğretim faaliyetleri olarak tanımlanabilir. Formal eğitim sürecinde, bireye bir takım bilgi ve beceriler belli amaçlar doğrultusunda kasıtlı ve belirli bir zaman kesiti içinde kazandırılmaya çalışılır. Bu süreç örgün eğitim kurumlarında öğretmen adı verilen uzman kişiler tarafından yürütülür (Eskicumalı, 2002:4).

Öğretmenliğin tarihinin çok eskilere dayanmasına karşın, bir meslek olarak ortaya çıkışı “modern okul”un doğuşuyla başlamıştır. Eğitimin bir bilim dalı olarak kurumsallaşması, çocuğun eğitimiyle ilgilenecek özel uzmanlık ve beceriye sahip insanların yetiştirilmesini zorunlu kılmıştır. Önceleri herkesin amatörce yaklaşımla yapabileceği bir “çocuk bakımı” işi olarak algılanan öğretmenlik mesleği, bugün bir çok ülkede bilimsel, akademik ve uzmanlık boyutlarının önem kazandığı seçkin, profesyonel bir meslek haline gelmiştir (Alkan ve Hacıoğlu, 1997:24).

Günümüze gelinceye kadar öğretmenlerin statü ve rolünde önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Önceleri öğretmen denince, bilginin tek kaynağı ve aktarıcısı konumunda olan insan akla geliyordu. Bilim ve teknolojiye gelişmeler, öğretmenin bu konumunda temel farklılaşmalara yol açmıştır. Bugün öğretmen, öğretim süreci içindeki öğrencileri yönlendiren, onların karşılaştıkları güçlükleri gidermelerine yardımcı olan bir rehber konumundadır (Kıncal, 1997:145).

Öğretmen, mesleğinin yapısı gereği sürekli diğer insanlarla ilişki kurmak zorundadır. Bundan dolayı insana yönelik diğer mesleklerde olduğu gibi öğretmen de etik ikilemler yaşadığı durumlarla karşılaşmaktadır. Etik ilişki, belirli bir bütünlüğü olan bir kişinin başka insanlara yönelen eylemleriyle yaşayarak var kıldığı ilişkiler türüdür. Bunun dışında, diğer bütün insanlar arası ilişkiler, bir grup üyesi olarak kişinin içinde bulunduğu veya kurduğu ilişkilerdir. Ne var ki, yaşamda, kişinin bir grup üyesi olarak kurduğu bütün ilişkilerin temelinde, etik bir ilişki söz konusudur ya da bu ilişkiler sonunda gelip etik bir ilişkiye dayanır (Kuçuradi, 1999:5).

Campbell'a (2000) göre, etik öğretmenlerin zihinlerinde olan bir kavramdır. Etik olarak "iyi ve doğru olan nedir?" sorusu sürekli öğretmenleri rahatsız eder. Etik boyutun bilincinde ve farkında olan öğretmen uygulamada her zaman etik ikilemlerle karşılaşacaktır. Çeşitli ilişkiler arasında uygulamadan doğan, çatışmalardan kaynaklanan doğru ya da yanlış davranış karşısında sorumluluğu kendisine mal ederek karmaşık kararlar vermek durumundadır (Akt: Özbek, 2003:40-41).

Öğretmenlik mesleği kendine has bir takım özellikleriyle, diğer tüm meslek gruplarından ayrılmaktadır. Bu özelliklerinden en önemlisi, öğretmenliğin diğer tüm mesleklerin öğreticisi olmasıdır. Öğretmenlik mesleği bu yönüyle, tüm toplumlarda saygı gören, yüksek statü atfedilen kutsal konumdadır ve bu mesleği sürdüren kişilerin de tüm uygulamalarında etik ölçütlere uyma gerekliliği daha da önemli hale gelmektedir (Pelit ve Güçer, 2006: 101).

Tüm bunlardan dolayı öğretmenlik mesleği için de etik kurallar geliştirilmelidir. Bu kuralları geliştirmek için çeşitli araştırmalar yapılmış ve yapılmaktadır. Meslek etiği, özellikle doğrudan doğruya insanla ilgili mesleklerde uyulması gereken davranış kurallarıdır. Meslek etiğinin en önemli yanlarından biri, dünyanın neresinde olursa olsun aynı meslekte çalışan bireylerin bu davranış kurallarına uygun davranmalarının gerekliliğidir (Kuçuradi 1988: 21). Hugh 'a (1996) göre mesleki etik, belli bir meslek grubuna ilişkin doğru ve yanlış davranışları inceleyerek, bireylerin sağduyulu seçimler yapmalarında onlara yol gösteren ilke ve değerleri belirler. Mesleki etik, ilişkilerde dürüstlük, sözünde durma, doğaya ve insanlara saygılı olmayı gerektirmektedir (Akt. Aydın, 2003:23).

Öğretmenlik meslek etiği ilkeleri olarak belirlenenler arasında sayılan, alanındaki gelişmeleri takip etmeli, meslektaşlarıyla paylaşım içinde olmalı, yeni başlayan öğretmenlere işe uyum sürecinde yardım etmeli gibi davranışlar literatürde geçen örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla benzerlik göstermektedir.

Dennis Organ ve arkadaşları tarafından ilk kez 1983 yılında kullanılan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, örgütün biçimsel ödül sistemince doğrudan ve açık bir biçimde tanınmayan, fakat bir bütün olarak ele alındığında örgütün fonksiyonlarını verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışlardır. Gönüllülük kavramı ile bu davranışın bireyin rolünün gerektirdiği bir davranış değil, kişisel tercihe bağlı olarak geliştiği anlatılmak istenmiştir (Akt. İşbaşı, 2000:359).

Öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının alt boyutları incelendiğinde ortak konular olduğu fark edilecektir. Örneğin, işe yeni başlayan öğretmenlere yardım etme davranışı hem öğretmenlik meslek etik ilkeleri arasında hem de nezaket davranışında yer almaktadır. İki konu arasındaki bu benzerlik bir ilişki olabileceğini düşündürmektedir. Bu araştırmanın amacı da öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Problem

Öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Alt Problemler

Bu araştırmanın alt problemleri şunlardır:

1. İlk ve orta öğretim öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı (nezaket ve özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem) arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullar ile öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı (nezaket ve özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem) arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin okullardaki görevleri ile öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı (nezaket ve özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem) arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin cinsiyetleri ile öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı (nezaket ve özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem) arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları ile öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında (nezaket ve özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem) anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları ile öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı (nezaket ve özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem) arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
7. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları ile öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı (nezaket ve özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem) arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
8. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri ile öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı (nezaket ve özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem) arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Amacı

Hizmet sektöründe bulunan mesleklerde etik sorunların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Etik sorunların önlenmesi için çalışanların iyi davranışlara ve etik bilgisine sahip olması gereklidir. Tabii öncelikle mesleki etik ilkeler belirlenmiş olmalıdır. Öğretmenlerin görev ve rollerinin değişmesiyle beraber tüm dünyada öğretmenlik meslek etik ilkelerinin belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Mesleki etik ilkelerin en önemli özelliği, tüm çalışanlar tarafından uyulması gereken kuralları içermesidir. Sadece kuralların belirlenmiş olması bu kurallara uyulmasını beraberinde getirmez. Örgütte bulunan başka değişkenlerin de mesleki etik ilkelerine uyulmasını etkileyebileceği göz önünde bulunmalıdır. Bu çalışmada, kısaca karşılık bekleme-siz gönüllü olarak yapılan davranışlar olarak tanımlanabilecek örgütsel

vatandaşlık davranışının öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile arasındaki ilişki incelenecektir. Araştırmada aynı zamanda öğretmenlerin çalıştıkları okul, okuldaki görevleri, cinsiyetleri, yaşları, mezuniyet durumları, branşları ve görev süreleri açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı fark olup olmadığı incelenecektir.

Araştırmanın Önemi

Günümüzde bilgiye verilen önem gün geçtikçe artmaktadır. Öyle ki çağımız bilgi çağı olarak kabul edilmektedir. Teknolojinin gelişmesiyle yeni bilgi kaynakları ortaya çıkmakta, dolayısıyla insanlar artık bilgiye sadece okul yoluyla ulaşmamaktadır. Bu değişimler öğretmenin de görev ve rollerinin değişmesini gerekli kılmıştır.

Günümüz öğretmeni, öğrencilere yeni bilgileri verebilen ve onlara her konuda destek olacak birileri olmalıdır. Günümüz öğrencisine yanıt verecek öğretmen çağın gelişmesine ayak uydurabilecek düzeyde olmalıdır. Ayrıca öğretmenin iyi vatandaş olma yanında insan ilişkilerinde başarılı olması gerekir. Öğretmenin alanını iyi bilmek, demokratik ve yenilikçi olmak, bu düşüncelerini öğrencilere verebilmek görevinin en önemlisidir. Öğrencilerin öğretmenlerinde hangi özellikleri aradıkları konusu ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda öğrenciler en çok sevdiği öğretmenin niteliklerini; bilgi sahibi, bilgisini iyi aktarabilen, iyi huylu, neşeli, adil, sorumluluk sahibi, dersi iyi örneklendirerek anlatan, uyumlu olarak belirtmişlerdir (Girgin, 1995:30).

Öğretmenlik mesleği kendine has bir takım özellikleriyle, diğer tüm meslek gruplarından ayrılmaktadır. Bu özelliklerinden en önemlisi, öğretmenliğin diğer tüm mesleklerin öğreticisi olmasıdır. Öğretmenlik mesleği bu yönüyle, tüm toplumlarda saygı gören, yüksek statü atfedilen kutsal konumdadır ve bu mesleği sürdüren kişilerin de tüm uygulamalarında etik ölçütlere uyma gerekliliği daha da önemli hale gelmektedir (Pelit ve Güçer, 2006: 101).

Meslek etik ilkeleriyle ilişkili olduğu düşünülen ve bu araştırmada ilişki düzeyi incelenecek olan örgütsel vatandaşlık kavramı, örgütlerde etkililiği arttıran bir kavramdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, herhangi bir ödül beklentisi olmadan yapılan gönüllü davranışlardır. Yapılan araştırmalar, örgütsel vatandaşlık davranışı

sergileyen çalışanlara sahip örgütlerde etkililiğin ve verimliliğin arttığını göstermektedir.

Araştırmada elde edilen veriler doğrultusunda öğretmenlere etiğin önemi ve etik eğitimi hakkında çeşitli konferanslar, eğitim seminerleri gibi çalışmalar yapılarak bilgiler verilebilir. Yöneticilere ise iřęrenlerde örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasını sağlayan etkenler hakkında bilgi verilerek okullarını daha etkili hale getirmek için yapacakları çalışmalarda yol gösterilebileceği bakımından bu araştırma önemli görülmektedir.

BÖLÜM 1: TEMEL KAVRAMLAR: AHLAK, ETİK, MESLEK ETİK İLKELERİ, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

1. 1. Ahlak Kavramı

Ahlak kelimesi Arapça “hulk” (veya huluk) kelimesinin çoğulu olup Türkçede tekil olarak kullanılır. Hulk; din, tabiat, huy ve karakter gibi anlamlara gelir. İngilizcede ahlak karşılığında kullanılan “moral” kelimesi de, Latince “moralis” kelimesinden türetilmiştir. Moralis; adet, karakter, hal ve hareket tarzı demektir (Kılıç, 1998:1).

Ahlak, insanlığın kabul ettiği ve başka kesinlik ölçüleriyle ölçülemeyen hareketlerimize ait değerlerin toplamıdır (Ülken, 1971:39). Ahlak, insan topluluklarınca zamanla benimsenen, fertlerin birbirleriyle, toplum, devlet ve bütün insanlarla ilişkilerini düzenleyen kurallar, inançlar ve ilkeler bütünüdür (Bolay, 1997:4).

Ahlak, insanın başka varlıklarla belirli normlara göre gerçekleşen ilişkiler toplamını, insanın söz konusu ilişkileriyle bu varlıklara yönelen eylemlerini düzenleyip anlamlandıran norm, ilke, kural ve değerler bütünüdür ifade eder. Buna göre ahlak, bir kültür çevresi içinde kabul görmüş, belirlenmiş ve tanımlanmış değerler manzumesi ve amaçlarla, bu değerlerin nasıl yaşatılacaklarını, söz konusu amaçlara nasıl ulaşılacağını ortaya koyan kurallar öbeği veya bir insan topluluğunun belli bir tarihsel dönem boyunca, belli türden inanç, emir, yasak, norm ve değerlere göre düzenlenmiş ve söz konusu düzenlemeye bağlı olarak töreleşmiş, gelenekleşmiş yaşama biçimi diye tanımlanabilir (Cevizci, 2002:3). Ahlak, her yanda yaşantının içindedir (Heimsoeth, 1978:14). İnsan yaşamında ahlak her zaman önemli bir rol oynamıştır. Ahlak, insana neyin iyi, neyin kötü olduğu konusunda yol gösterici bir işleve sahiptir (Özgener, 2004:5).

Ahlak, insanda yerleşmiş bulunan bir karakter yapısına işaret etmekte ve fertlerin iradi hareketleriyle ilgilenen bir alan olmaktadır. Zamana, toplum ve kültürlerle göre değişiklik gösteren davranış yöntemlerine karşılık ahlak, zorunlu ve değişmeyen davranış kurallarına işaret etmektedir (Kılıç, 1998:2). Ahlak, kültürel değerler ve ideallerle ilgili doğru ve yanlışları ve bunlara uygun olarak nasıl davranılması gerektiğini belirler, aynı zamanda geniş tabanlı ve nasıl davranılması gerektiğine ilişkin yazılı olmayan standartları da içermektedir (Pelit ve Güçer, 2006:98).

Ahlak, insan topluluklarında bireylerin törelere uygun davranışlarını düzenleyen kuralların, yasaların toplamıdır. Yürürlükteki ahlaklar genellikle törelere dayanır, töreler de yerel ve bölgeseldir, geleneklere göreneklere dayanırlar. Ahlakların içeriğinin ve ahlak düşüncesinin çağlara, toplumlara göre değiştiği görülür. Toplumun yapısı değişince davranış biçimleri üzerindeki ahlak değerlendirmeleri de değişmektedir (Akarsu, 1982:1).

1. 2. Etik Kavramı

Etik sözcüğü Yunanca karakter anlamına gelen “ethos” sözcüğünden türetilmiştir. Ethos’tan türetilen etik kavramı da ideal ve soyut olana işaret ederek ahlak kurallarının ve değerlerinin incelenmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Etik, değerlerin ve ahlaki kuralların incelenerek ilkeler halinde ortaya konulması sonucu oluşur (Fromm, 1999:37).

Ethos ilkçağ Yunan felsefesinde “karakter” (kişilik) ve “adet” (alışkanlık) anlamlarında kullanılır. Herakleitos fragmanlarının birinde “Bir insanın ethos’u onun daimon’udur.” diye söze başlar. Stoacılar için davranışların kaynağı olan ethos, Platon’da alışkanlıkların bir sonucudur. Aristoteles’e göre ethos, insanın düşünsel yanından çok ahlaksal yanını temsil eder. Günümüz toplum bilimlerinde ise ethos, bir kültürün, topluluğun ya da toplumun kendine özgü niteliği, ruhu ya da tını anlamında kullanılmaktadır (Güçlü ve diğ., 1998:928).

Etiğin gelişme çizgisi şöyle özetlenebilir: Eski Yunan etiği mutlulukçu (eudaimonist) etik idi (Eski Yunan filozofları, mutlu olmak için “ne yapmamız gerekir?” veya “nasıl yaşamamız gerekir?” sorularını yanıtlamaya çalışmışlardır). Kant’la deontolojik etik (yani evrensel geçerliliği olan “formal yasalar” getirmeye çalışan etik); 20. yüzyılda (Max Scheler ve Nicolai Hartmann’la) değerler etiği başlamıştır. Günümüzde de etiğin ulaştığı nokta metaetiktir (yani norm önermelerini çözümlenmeye ve temellendirmeye ya da temelini bulmaya çalışan etik) (Kuçuradi, 2000:19-20).

Etik, insanın yapıp etmelerini özel bir problem alanı olarak araştırarak bu alanın varlık nitelikleri ile bu alanı yöneten ilkelerin (değerlerin) varlık niteliklerini, insanın yapıp etmelerinin bağımlı ya da bağımsız olduklarını inceleyen disipline denir (Mengüşoğlu, 1992:262).

Neyin iyi, neyin doğru olduğunu araştıran, insan hayatının gerçek amacının ne olması gerektiğini soruşturan, ahlaklı ve erdemli bir yaşayışın hangi unsurları içerdiğini irdeleyen felsefe dalı diye de tanımlanabilecek etiğin temel özelliği, onun genelliği, sistematik doğası, argümantatif yapısı ve iddialarını kanıtlayıp temellendirme çabasıdır (Cevizci, 2002:5).

Etik, ahlak ilkelerine ilişkin felsefi çalışma olarak tanımlanabilir. Bu disiplin, yalnızca doğru veya yanlışın ne olduğuyla değil, aynı zamanda ahlaki ödev ve yükümlülüğün ne olduğuyla da ilgilenmektedir. Shea'ya (1998) göre, etik kavramıyla ifade edilen ahlak; bir ahlaki ilkeler grubunu veya değerler setini, belirli bir teoriyi veya ahlaki değerler sistemini, bir birey veya mesleği yöneten davranış ilkelerini ve standartlarını kapsamaktadır (Akt. Özgener, 2004:5).

Etik, Mantık ve Ontolojiyle birlikte, felsefenin en eski ve en temel disiplinlerinden biridir. İnsana ilişkin etik sorunlarla doğrulanabilir-yanlışlanabilir bilgiler ortaya koyan ya da en azından koyması beklenen bir felsefe disiplini. Yapılması gerekeni söyleyen ya da normlar koyan bir etkinlik değildir (Tepe, 1998:12). Etiğin görevi herhangi bir ahlak geliştirmek, ahlaklar çokluğuna bir yenisini eklemek ve insanlara bu ahlaka uyulmasını öğütlemek değildir. Tam tersine, etik, "ahlak" denen fenomeni inceleme alanıdır. Başka bir deyişle, pratik bir etkinlik alanı olan ahlakı teorik bir inceleme konusu kılan felsefe disiplini (Özlem, 2004:23).

Etik, ahlak üzerinde düşündürmektir, ahlak üzerine felsefe yapmaktır (Heimsoeth, 1978:14). Etik evrenseldir. Aynı zamanda etik ahlaksal bir tavır almaz. İnsana insan olarak yönelmez; ırk, renk, cins, din, mezhep, sınıf ayrımı yapmadan herkese aynı davranmak, herkese, insana saygı ve insan hakları açısından yaklaşmaktır (Akarsu,1982:1). Aslında etiğin konusu, ne tek başına ahlak ne de tek başına ahlaklıdır, aksine, insan pratiği bağlamında ahlak ve ahlaklılık arasındaki ilişkidir (Pieper,1999:59).

İnsanların etikten kopması mümkün değildir. Çünkü ister sanayici ya da işletmeci, ister ev kadını ya da hemşire, ister avukat ya da öğretmen, ister devlet adamı ya da işçi olsun, bunların hepsi kendileri dışındaki kişilerin ve aile, işyeri, fabrika, kurum, devlet ve hatta giderek insanlık gibi küçükten büyüğe tüm insani toplulukların felaket ya da esenliğini ilgilendiren sorumlu bir görev yüklenmişlerdir ve verecekleri kararlar bu

esenlik ve felakete ilgilidir. Örneğin yanlış karar verdiklerinde onlardan “adil” olmaları talep edilir. Gerçekten de, uygulamaya bakıldığında, her türlü insani karar, başkalarını da ilgilendirdiği sürece, bu iki olanaklı sonuçtan (esenlik ya da felaket) biriyle ilgilidir (Heinemann, 1990:28).

Etik ilişki, belirli bir bütünlüğü olan bir kişinin başka insanlara yönelen eylemleriyle yaşayarak var kıldığı ilişkiler türüdür. Bunun dışında, diğer bütün, insanlar arası ilişkiler, bir grup üyesi olarak kişinin içinde bulunduğu veya kurduğu ilişkilerdir. Ne var ki, yaşamda, kişinin bir grup üyesi olarak kurduğu bütün ilişkilerin temelinde, etik bir ilişki söz konusudur ya da bu ilişkiler sonunda gelip etik bir ilişkiye dayanır. Etik ilişkilerin özelliği; yaşanan gerçek ilişkiler olmaları, dolayısıyla diğer türden ilişkilerin temelinde bulunmaları ve ilişkide olanların da gerçek kişiler olmalarıdır. Etik ilişki, belirli bir kişinin belirli bir kişi ile ya da bir insan durumu ile ilişkisidir (Kuçuradi, 1999:5-7).

Etiğin soruları “doğrudan kendi yaşamımızda veya kamu yaşamında kararlar aldığımızda ve eylemde bulunduğumuzda yüz yüze geldiğimiz etik sorunlarla ilgili” sorulardır (Tepe, 1998:13). Etik sorular, bir bilgi alanı olarak felsefenin başlangıçlarından beri ilgilendiği ana soru demetlerinden biridir. Etiğin soru ve sorunları, diğer kişilerle ve kendimizle ilişkilerimizde verdiğimiz kararlarla ve yaptığımız eylemlerle ilgili olmalarına rağmen, yaşamda yüz yüze geldiklerimizden farklı türden soru ve sorunlardır. Dolayısıyla bu iki tür soru ve sorunlar birbiriyle karıştırılmamalıdır. Çeşitli meslek etiklerinin sordukları sorular ise bu iki türden hiçbirine girmez (Kuçuradi, 2000:17).

1. 3. Ahlak ve Etik Kavramları Arasındaki İlişki

Ahlak terimi dilimizde iki anlama sahiptir. Birincisi insanların toplum içinde uyması gereken kural ve ilkeleri belirtirken ikincisi ahlak felsefesini belirtmektedir (Arslan, 2001:1).

Ahlak sözcüğünün farklı bağlamlarda kullanılışlarına, farklı şeyleri nitelemek için kullanıldığına dikkat edilirse, onu “etik”ten ayırmanın yerinde, hatta zorunlu olduğu görülecektir. Çünkü sözcüğün farklı bağlamlarda kullanılışlarına bakıldığında ahlakın üç ayrı anlamda kullanıldığı, bunlardan ancak birinin tam olarak etikle örtüştüğü,

diğer iki anlamda kullanılışının, özellikle de çok yaygın olan bir kullanılışının ise temelde felsefenin bir dalı olan etikten ayrıldığı görülmektedir (Tepe, 1998:10).

Ahlak, iyiliğin standartlarına uygun olarak davranmayı esas alan, fiziksel ve somut etkilerden çok psikolojik etkiler ışığında gerçek bulgu ve kanıtlardan ziyade güçlü olasılık veya olumlu inanca dayanmaktadır. Öte yandan ahlak ile ilk kastedilen, insanlar arası ilişkilerde kişilerin uymaları beklenen davranışlardır. Yapılması ve yapılmaması gereken, belirli bir grupta ya da genel olarak iyi veya kötü sayılan davranışlardır. Ahlak sözcüğü ikinci bir anlamda, ahlaklılık anlamında da kullanılmaktadır. Bu anlamda ahlak, “sözünde durmak gerekir”, “işkence yapmamak gerekir” gibi doğrudan ya da dolaylı olarak insanın değerinin bilgisinden çıkarılan ilkelerin dile getirdiği şeydir. Ahlakın üçüncü anlamı ise etikdir (Tepe, 1998:10,12).

Etik, insanların töresel ya da ahlaksal ilişkilerini, davranış biçimlerini ve görüşlerini araştıran bir felsefe dalıdır. Felsefenin temel ve en eski disiplinlerinden biri olan etiğin tanımından hareketle etik ve bazen etikle eş anlamlı olarak kullanılan ahlak arasındaki ilişkinin belirlenmesi gerekmektedir. Ahlak, bir toplumsal bilinç, davranış ve ideolojik ilişki biçimi; bir toplumsal oluşuma, sınıfa, kesime özgü, tarihsel ve somut olarak belirlenmiş, bunların belli bir topluluğa, sınıfa, devlete ya da tümüyle topluma olan tutumunu kurallandıran törel görüşler, değerler, normlar, ilkeler, ilişkiler ve davranış biçimlerinin bütünüdür (Çalışlar, 1983:1).

Ahlak ve etik sözcükleri arasında günlük dildeki çok anlamlılık, geçişlilik ve kaypaklığa rağmen, her iki sözcüğü birbirinden ayırmak söz konusunda yine de bir ölçüt vardır. Ahlakın olgusal ve tarihsel olarak yaşanan bir şey olmasına karşılık, etik, bu olguya yönelen felsefe disiplinin adıdır (Delius, 1997:336).

Buradan yola çıkarak, ahlak ve ahlaklılığın olgusal ve tarihsel olarak yaşanan bir şey, belli bir pratik, etiğin de söz konusu pratiğin teorisi olduğunu söylenebilir. Buna göre, tek tek her bireyin şu ya da bu ölçüde şekillendirdiği, somut bir ahlaki hayatı vardır veya olması gerekir; öyle ki bu hayat içinde kaçınılmaz olarak taşınan veya cisimleştirilen ahlaki değerler, peşinden koşulan idealler bulunmalıdır. Etik ya da ahlak felsefesi ise, ahlak adı verilen bu olguya yönelen felsefe disiplinidir. Başka bir deyişle, ahlakın eylemin pratiği olduğu yerde, etik eylemin teorisi olmak durumundadır (Cevizci, 2002:5).

Tüm bu açıklamalardan da anlaşıldığı üzere, etik ve ahlak kavramları birbirleriyle özdeş kavramlar değildirler. Ancak Türkçe kullanımında, ahlak kavramının, aynı zamanda etik kavramını da içeren (ahlak bilgisi, ahlak felsefesi) yönü bulunduğunun göz ardı edilememesi gerekmektedir (Bolat, 2006:18).

1. 4. Etik Teorileri

Etik yarguların altında yatan nedenleri ele almak, iyinin ve doğrunun ne olduğu sorunlarına yanıt vermek amacıyla ortaya etik ile ilgili çeşitli teoriler çıkmıştır (Cevizci, 2002:5). Williams'a (1985) göre etik teori, etik düşünce ve uygulamanın teorik hesabıdır ki, bu hesap ya temel etik inanışlar ve prensiplerin doğruluklarının genel bir testini vurgular veya böyle bir testin olmayacağını ifade eder (Akt. Dolaşır, 2005:15). Etik türleri şunlardır:

1. 4. 1. Betimleyici Etik

Betimleyici etik, insan eylemlerini gözlemleyerek, insanın kendi eylemine eleştirisel bakarak aydınlanmasını amaçlar (Haynes, 2002:251). Betimleyici etik, ahlak alanına bilimsel yaklaşımın uygulanmasıdır. Buna göre, betimleyici etik ahlak alanındaki bilimsel, hatta materyalist yaklaşımı tanımlar veya bilimsel ya da tasviri yaklaşımın ahlak alanına uygulanmasını ifade eder. Bu etik anlayışı norm bildirmek ya da kural koymak yerine, sadece insan eylemini gözlemleyerek eylemlerin sonuçlarını betimler. Dolayısıyla, o insanların ahlaki görüş ya da inançlarıyla ilgili olgusal önermelerden meydana gelen etik türünü ifade eder (Cevizci, 2002: 6). Betimleyici etiğin konusu; insanların, kültürlerin ve toplumların ahlaksallığını tanımlamak ve bu konuda çalışmalar yapmaktır (Pelit ve Güçer, 2006:98).

1. 4. 2. Normatif Etik

Normatif etik, betimleyici etiğin tersine ahlaki eylemler için norm, standart, ortak değer ve düzenleyici ilkeler ortaya koymayı amaçlar (Haynes, 2002:251). Normatif etik neyin ahlaki bakımdan doğru ya da yanlış, neyin iyi veya kötü olduğunu belirleyen ölçütler sunup bu ölçütleri haklı kılma ve temellendirme işi ile uğraşan ve daha çok uygulamaya dönük bir etik alanıdır. Normatif etik, yapılmakta olanın, aslında nasıl yapılması gerektiği üzerinde duran ve etiği “normlar” veya “standartlar” ile ilişkilendiren bir bakış açısı getirir (Bolat ve Seymen, 2003:6).

Normatif yöntemi kullanan etik, bir saptamaya gitmeden önce eylemleri ahlak çerçevesinde değerlendirme olanağı sunan ölçütleri geliştirmek durumundadır. Bu değerlendirme ölçütleri sürekli tekrar sorgulanabilir, gözden geçirilebilir olmalı, yani eleştirel karakter taşımalıdır. Normatif yöntem mevcudu betimlemekten çok, önceden tanımlayıcı, reçete sunan bir yöntemdir (Piepper, 1999:18).

Normatif etik, mevcut verili bir durumdan hareket ederek bu durumu analiz edip eleştirir; burada oluşturduğu eleştiriden, belli bir tarzda ahlaki olarak nitelendirdiği eylem ve davranışlara çağrı yapar; bu amaçla, bu eylemlerin kayıtsız şartsız gerekliliğini meşrulaştırıp haklı kılmak için ahlak ilkeleri ve nedenler ortaya koyar. Normatif ilkeler, ortaya attıkları ahlak ilkesini (özgürlüğü), öteki deyişle, ahlakın en üst amacını (mutluluğu) gerek biçim gerekse içerik bakımından pratikte temellendirirken, yer yer birbirleriyle ters düşen anlayışlara dayanmakla birbirlerinden ayrılır (Piepper, 1999:19).

Normatif etik, ahlaki eylemlerin içeriğine karar vermekle ilgilenir. Normatif etik kuramları, eylemlere rehberlik sağlamayı amaçlar ve “Ne yapmalıyım?” sorusunun yanıtını verecek süreçleri tanımlamayı hedefler. Kant ve Bentham’ın kuramları, eylemlere rehberlik edecek yaklaşımları içeren normatif örneklerdir (Aydın, 2003:18).

Normatif etik; erdem teorisi, deontolojik teori ve sonuçsal teorileri içerir. Erdem Teorisi; kurallar yerine iyilikseverlik gibi iyi karakter geliştirme üzerinde durur. Platon, akıl, ölçülü olma, cesaret, adalet erdemlerini ilk sırada; sabır, cömertlik, kendine saygı, iyi huy ve dürüstlük erdemlerini ikinci sırada önemli görmüştür. Erdemler, çocuklukta kazanılır. Bu yüzden ahlak eğitimi önemlidir ve bundan yetişkinler sorumludur (Akarsu, 1982:106).

Deontoloji kelimesi Yunanca anlamı “görev” ya da “zorunluluk” olan deon kelimesinden türetilmiştir. Deontolojik teorileri, hangi hareketlerin ahlaki olarak doğru olduklarını sonuçlardan çok eylemin temelindeki niyet ve eylemin önemiyle açıklarlar. Hatta bu etik yaklaşım “görev etiği” olarak tanımlanmaktadır. Buna göre, kişinin davranışlarının sonuçlarına bakılmaksızın davranışların haklılığı ispatlandıkça, kişinin ahlaki görevi sağlam bir yapı üzerine oturmuş olur (Dolaşır, 2005:18).

Deontolojik etikte davranışın yansımalarının iyi ya da kötü olması önemli değildir. Kişinin tek görevi, kabul edilmiş ve iyi ortaya konmuş ahlaki standartlara bağlı olmasıdır (Dolaşır, 2005:18). Deontolojik etik, felsefi ahlakta ikinci önemli yaklaşımdır. Deontolojik yaklaşımda adil olma, eşitlik, dürüstlük ve bireye olan saygıyı insan doğasındaki temel özelliklerden biri olarak değerlendirilmektedir. Bazı hareketler tamamen iyi, bazı hareketler tamamen kötü kabul edilmiştir. Bu yaklaşımın temel eksikliği, esnekliğinin olmamasıdır. Yani yalan söyleme eyleminden ne kadar iyilik geldiği önemli değildir ve bu eylem hiç bir zaman doğru olarak görülmecektir. Kant, ahlaki zorunluluğun temelinde “kişinin içinde bulunduğu durumun ya da kişinin doğasının araştırılmasının değil, bir işi yaparken ki saf amacının araştırılması olduğunu” belirtmiştir. Kant ahlakiliği kişisel çıkarlardan tamamen ayrı tutmuştur (Arslan, 2001:12).

Deontolojik teoriler; görev ve zorunlulukların temel doğasını açıklayan sonucu olmayan teorilerdir. İlk görev teorisi fikrini ortaya atan Hugo Gratus ve Samuel Pufendorf'tur. Görevleri, Tanrı için, kendimiz için ve başkaları için olan görevler olmak üzere üç bölüme ayırmıştır. İkinci görev teorisi, İngiliz felsefeci John Locke'un geliştirdiği haklar teorisidir. Hakları Tanrı vermiştir. Bunlar herkese eşit düzeyde verilmiştir, doğaldır, evrenseldir ve devredilemezler. Üçüncü görev teorisi Alman felsefeci Immanuel Kant'ın geliştirdiği, grupsal, şartsız buyruklar teorisidir. Kant için insan mutluluk peşinde koşmakla onu elde edemez; insan ancak mutlu olmaya çalışabilir. Dördüncü görev teorisi, son zamanlarda İngiliz felsefeci W. D. Ross'un ödev teorilerini gözden geçirerek oluşturduğu, ilk bakışta göze çarpan ödevler teorisidir (Mengüşoğlu, 1968:267).

1. 4. 3. Metaetik

Metaetik, etik alanın içinin araştırılmasıdır. Etik kavramların anlamları ya da etiğin yöntemleri, etik bilginin ne yollarla olanaklı olduğu ya da etik eylemlerin gerçekleştirilmesinde aklın yeri konusunda sorulara cevap arayarak, ahlaki yargıları analiz etmeyi amaçlar (Haynes, 2002:251).

Metaetik, etiğin doğası ve ahlaki gerekçelendirme hakkında yorumlar yapar. Etiğin göreliliği olup olmadığı ya da insanın hep kendi çıkarları için davranıp davranmadığı gibi tartışmalar metaetiğin kapsamına girer. Aslında metaetik, normatif etik ve uygulamalı

etik arasında bir sınır çizme tartışmaları da metaetik açıdan yapılan bir analizin kendisini oluşturur (Aydın, 2003:18).

Metaetik, normatif etiğin koymuş olduğu ahlaki yargılar üzerine konuşur, bu yargılarda geçen kavramları analiz eder ve söz konusu kavramlarla yargıların anlamlarını, mahiyetlerini ve birbirleri karşısındaki durumlarını inceler. Bundan dolayı, metaetik, ahlak hakkında konuşan, yani ahlaki hayatla ilgili önermeler ileri süren etiğin de bir üst düzeyine çıkarak, onun üzerine bir söylem olmak durumundadır. Metaetik, yine ahlaki kavramların anlamlarıyla, ahlaki önermelerin mantıksal statüsüyle ve ahlaki akıl yürütmenin yapısıyla ilgilendiği için, çoğunluk etiğin mantığı olmak durumundadır (Cevizci, 2002:12).

Metaetiğin ya da “meta” bir etik görüşünün bize neyin bilgisini verdiğini, neyin nereye kadar bilgisini verebileceğini ve bununla etikte neyin başarılmış olacağını sorarsak; metaetiğin bir etik değil, belki etik için bir ön adım ya da bir etik yapma yolu olduğunu görürüz. Çünkü anlamla ilgili sorular, herhangi bir alanda bilgi ortaya koyma etkinliğinin, birçok durumda ilk adımını oluşturmasına karşın, etkinliğin tamamını kapsamaz. Her bilgi ortaya koyma etkinliğinin, kavramların çözümlenmesinin ötesinde yöneldiği bir hedef vardır: İlgili olduğu konuda bilgiler ortaya koymak, o alanda ilgili sorunlara ve sorulara yanıtlar bulmaktır (Tepe, 1992:89).

1. 4. 4. Uygulamalı Etik

Uygulamalı etik, belli özel alanlarda ortaya çıkan etik sorunların tartışılması için kriterler yaratma ve bu özel alanlarda bu kriterlerin insan davranışlarında uygulanması ile ilgilendirir. Uygulamalı etiğin çağdaş dünyada ortaya çıkmaya başlaması 1960’ların sonu ile 1970’lerin başına denk düşer. İş Etiği, Bilişim Etiği, Mühendislik Etiği, Eğitim Etiği gibi konularla ilgilendirir (Aydın, 2003:18).

Etik konular; doğru ve yanlış, etik veya etik olmayan olarak değerlendirilebilecek çeşitli faaliyetler arasından birey veya örgütlerin seçebileceği fırsatlar, durumlar veya problemlerdir. Etik konular temelde insanların içinde yaşadıkları toplum ve çalıştıkları örgütün tutum ve değerleri ile bireylerin kendi değer ve ahlaki felsefeleri arasındaki çatışmalar nedeniyle ortaya çıkar (Kırel, 2000:18). Uygulamalı etik, toplumda güncel

tartışma konusu olan pratik ahlak sorunları ile ilgilenir. Diğer bir ifade ile etik, soyut kavramlara bağlı olarak, bu soyut kavramlardan somut bilgiler ortaya koymaya çalışır (Kılavuz, 2002: 258).

1. 5. İş Etiği

Ahlakın temelinde din, kültürel yapı, çevre, toplumsal yapı ya da gelenekler belirleyici olmakla birlikte salt belirleyici değildir. Bu noktadan hareket edildiğinde ahlak değişkendir, ancak kendisini etkileyen öğelerden de bağımsız değildir. İş etiği ve işyerindeki ahlaki değerleri tartışılırken, hem geleneksel ahlak anlayışından devralınan öğeler, hem de dünyadaki çok boyutlu değişim dikkate alınmalıdır (Özgener, 2004:10). Meslek ve çalışma etiğini de içeren iş etiği, iş ile ilgili kararları ahlaki standartlara göre değerlendirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Aşçıgil, 2001:5).

İş etiği, iş çevresinde de hüküm süren, doğruluğu genel kabul görmüş kurallara uyma davranışdır (Demirtaş ve Güneş, 2002:1). İş etiği, iş dünyasındaki davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden etik, prensipler ve standartların toplamıdır (Kırel, 2000:4). İş etiği, iş ile ilgili değerlerin, normların ve kuralların toplumsal sorumluluk ruhuna uygun olarak geliştirilmesi sürecidir (Bayrak, 2001:4).

İş etiği, iş dünyasında hüküm süren doğru ve yanlış davranışları ele alır. İş etiği, bütün ilişkilerde dürüstlük, saygı, güven ve hakça davranmak demektir (McHugh, 1992:11-12). Fakat dürüstlük, güven, saygı ve adalet gibi etik değerler genel kavramlardır. Bu nedenle kesin çizgilerle belirlenmeleri çok zordur (Kırel, 2000:6).

İş etiği, ahlaki standartların işletme politikaları, kurumları ve davranışları üzerine nasıl uygulanacağı hususunda yoğunlaşmıştır (Velasquez, 1992:16). İş etiği, uygulamalı bir ahlak bilgisidir ve iş hayatında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları inceler. İş etiği, iş yerinde iyi ve nazik olmak ya da kara ve servete karşı olmak gibi bir anlama sahip değildir. İş etiği ya da iş dünyasında karşılaşılan ahlaki sorunlar genel ahlaki sorunlardan ayrı bir yöntemle ele alınmazlar (Arslan, 2001:5). Bu sorunlar, çalışanlar arasında, çalışanlarla yöneticiler arasında, işletme ve işletmeyle alış verişte bulunanlar ya da işletmeyle çevresel faktörler arasında olabilir. İş etiği, neyin doğru, neyin yanlış olduğu konusu ahlaki bir konudur. İş dünyasında doğru davranışlar ve eylemler olacağı gibi, yanlış davranışlar ve eylemler de bulunmaktadır. Bu açıklamalardan

anlaşıldığı üzere iş etiği, iş dünyasındaki doğru ve yanlışları ifade eder (Aktan, 1999:1).

İş etiğinin giderek önem kazanmasında kişisel değerlerle şirket değerleri arasındaki çatışma, olumlu imaj yaratma düşüncesi, küçülme, ahlaki olarak davranmanın araçsal değeri, farklılıklar (özellikle etnik, cinsiyet ve ırk ayrımı), insan hakları konusundaki ihlaller, yolsuzluk ve rüşvet, kayırmacılık, global çevre ve işletme faaliyetlerinin globalleşmesi gibi faktörler çok fazla etkili olmaktadır (Özgener, 2004:11). McNamara'ya (1998) göre, iş etiği, hem güçlü bir yol gösterici, hem de ahlaka aykırı davranışları güçlü bir önleyici olarak işletmelere önemli yararlar sağlamaktadır (Akt. Özgener, 2004:10).

İş etiği normatif ve betimleyici iş ahlakı olarak ikiye ayrılır. Normatif iş etiği, iş etiğine uygun davranışların neler olması gerektiği konusunu inceler ve iş ve meslek etiği ilkelerinin belirlenmesi üzerinde çalışır. Normatif iş etiği, ne yapılmalı ne yapılmamalı sorusuna cevap arar. Betimleyici iş etiği ise iş dünyasında var olan ahlaki sorunları ve bu konudaki tutum ve davranışları ortaya çıkarmak üzerine yoğunlaşır ve daha çok davranış bilimlerinin yöntemlerini kullanır (Arslan, 2001:9).

1. 6. Çalışma Etiği

İş etiği terimi, çalışma ve meslek etiğini de içermektedir. Çalışma etiği denildiğinde, bir toplumda işe ve çalışmaya karşı tutunulan tavırlar anlaşılmaktadır. Bir toplumun işe yönelik tutumu bir başka toplumdaki farklılıklar gösterebileceği gibi toplumun çeşitli katmanları arasında da farklı yaklaşımlar söz konusu olabilmektedir. Bazı toplumlar ya da toplumsal kesimler işe yönelik olumlu bir tutum geliştirirken bazıları işten çok dinlenme ve eğlenceyi ön plana alabilmektedir. Örneğin bazıları için çalışma, yaşamın başlı başına bir amacıdır. Bu tür insanlar tutumlu, dakik, çalışkan, dürüst, sade bir hayat süren ve öz-disiplini olan kişilerdir (Arslan, 2001:47).

Çalışma etiği, "iş etiği" kavramı ile karıştırılmamalıdır. İş etiği, mal ve hizmet üreten işletmelerin ya da firmaların uymaları gereken ahlaki ilkeleri ve standartları ifade eder. Oysa çalışma etiği, bireyin ve toplumun refahı için çalışmanın gerekli ve önemli olduğu üzerinde durur. Çalışmak, bireyin yaşamını idame ettirebilmesi için bir zorunluluk olmanın ötesinde bir bireysel sorumluluk ahlakıdır. Çalışma etiği ile

ekonomik refah arasında çok yakın bir ilişki bulunmaktadır. Çalışma etiğinin yüksek olduğu toplumlarda ekonomik refah düzeyinin de yüksek olduğu düşüncesi iktisatçılar tarafından genel kabul görmektedir (Aktan, 1999a:1).

Çalışma sadece belli bir ücret karşılığı geçim sağlamak için yapılan işleri kapsamaz. Çalışma genel olarak, bir kişinin bir mal ya da diğer kişiler yararlanacağı bir hizmeti üretirken gösterdiği eylem ve çaba olarak tanımlanmaktadır. Çalışmanın anlamlılığı konusunda pek çok fikir ileri sürülmüştür. Çalışmanın anlamlılığını özetlemek gerekirse şu noktalar sayılabilir (Arslan, 2001:49-50):

- Çalışma, öz kimlik, özsaygı ve sosyal statü açısından temel bir kaynaktır.
- Çalışma, hayatın en merkezdeki faaliyetidir ve boş zamandan daha önemlidir.
- Çalışma, karşılığında sağladığı maddi kazanımlardan daha fazla ödüllendirici ve içsel değer taşıyan bir uğraştır.
- Çalışmayı hayatın diğer alanlarından ayırmak zordur.
- Çalışma, gösterilen çabalar için, güvenli, tahmin edilebilir ve gittikçe artan ödüller sağlar.
- Çalışma, çekirdek aile dışında sosyal ilişkiler kurmak için önemli bir ortam oluşturur.
- Çalışma, sosyal bir görevdir.
- Çalışma, yaratıcılığın ve yeteneklerin geliştirilmesi için bir araçtır.
- Çalışma, zamanı düzene sokan bir eylemdir.
- Çalışma, kişisel hedeflere ve psikolojik tatmine ulaşmada bir araçtır.
- Çalışma, bir gelir ve kontrol kaynağıdır.

1. 7. Meslek Etiği

Çalışma ve iş etiğiyle iç içe olan bir diğer konu meslek etiğidir. Burada belli bir mesleğin mensuplarının, uyulması gereken ahlaki ilkeler doğrultusunda hareket etmeleri beklenir. Bu ahlaki ilkeler o meslek bakımından esas itibariyle evrenseldir

(Kırel, 2000:3). Hugh'a (1996) göre mesleki etik, belli bir meslek grubuna ilişkin doğru ve yanlış davranışları inceleyerek, bireylerin sağduyulu seçimler yapmalarında onlara yol gösteren ilke ve değerleri belirler. Mesleki etik, ilişkilerde dürüstlük, sözünde durma, doğaya ve insanlara saygılı olmayı gerektirmektedir (Akt. Aydın, 2003:23). Meslek etiğinin temelinde insanlarla ilişkiler vardır. Aynı meslekten bireylerin birbirleri ile ilişkilerinde belli davranış kalıplarına uymaları meslek etiğinin gereğidir (Atabek, 2003:304).

Bir mesleğin uygulanması sırasında hem hizmeti alan, hem hizmeti veren kimselerin haklarının korunması ve böylece hizmetlerin daha etkili olarak sunulabilmesi için belirlenen kurallar, o mesleğin etik ilkeleri olarak adlandırılmaktadır. Bir anlamda olurlar ve olmazlar listesi şeklinde karşımıza çıkan bu kurallar, o mesleğe özgü ilkelere dayalı olarak oluşturulur. Bu ilkelerin olması ve buna dayalı kuralların belirlenmesi ve bunun bir yaptırımının olması, o mesleğin profesyonel bir meslek olabilmesi için önemli bir koşulu karşılar (Kepçeoğlu, 1995:11).

Meslek etiği, her meslek üyesinin olabildiğince iyi olması ilkesine dayanır. Bu ilke, yalnızca teknik kurallara uymakla yetinilmemesi, mesleğin aynı zamanda diğer insanları da ilgilendiren ve dolayısı ile ahlaki ilkeler çerçevesinde gerçekleştirilmesi gereken bir etkinlik olarak algılanması anlamına gelir. Böylesi bir ahlaki temel tanımlanamazsa meslek gittikçe saygınlığını kaybeder. Meslek etiğinin, genel ahlak kurallarından bir adım ötede fazlası, mesleki bilgi ve uzmanlık dolayısıyla meslek adamına yüklenen ek bir sorumluluktur. Bilgi eşitsizliğinden haksız kazanç sağlamak için yararlanmak kabul edilemez (Kubilay, 2007:1).

Meslek etiğinin temelinde yatan düşünce, meslek sahiplerinin mesleklerini icra etmek suretiyle kendilerine ihtiyaç duyanlara hizmet ederek kamu yararına çalıştıklarıdır. Başka bir deyişle, bir mesleğin icrasından kaynaklanan, maaş, gelir, güç, statü gibi kişisel faydalar, ikinci planda gelmelidir (Uslu, 2007:1). Her meslek için geçerli olan bir diğer yükümlülük, meslek onurunun korunmasıdır. Meslek onuru, kişinin mensubu olduğu mesleğe karşı kendisinin ve toplumun saygınlık duygusudur. Meslek onurunu güçlendiren manevi öge, meslek mensuplarının sorumluluk duygusudur. Sorumluluk duygusu olmadan meslek onurundan söz etmek anlamsızdır (İzveren, 1980:248).

Meslek etiğinin en ayırt edici özelliklerinden bir tanesi de, mesleği yerine getirirken yapılan kusurların, özellikle meslek çevresinde yer alan kişilerden belirgin bir şekilde tepki görmesidir (Pehlivan, 2002:75).

Meslek elemanı açık sözlü, doğru, çıkarlar doğrultusunda hareket etmeyen, işinin her aşamasında mesleki başarıyı düşünen kişidir. Meslek elemanı mesleki faaliyeti nedeniyle edindiği bilgileri başkalarına zarar verecek şekilde kullanmamalıdır. Meslek elemanı işini yaparken kendi mesleğinin önemini ve ciddiyetini karşı tarafa kabul ettirebilecek bir davranışı sergilemelidir. Bu bağlamda yaptığı işin sorumluluğu üstlendiğini ihsas ettirecek bir davranış çizgisini sürdürmelidir (Seviğ, 2007:1).

Meslek etiği, mesleki faaliyetin sürdürülmesi aşamasında ahlaki ve mesleki ilkelere göre hareket etme disiplini olarak kabul edilebilir. Herhangi bir mesleğin ifasında meslek elemanları meslek etiğine ne kadar bağlı kalırlarsa o meslek toplum indinde o kadar saygı ve güven kazanır (Seviğ, 2007:1).

Meslek etiği, özellikle doğrudan doğruya insanla ilgili mesleklerde uyulması gereken davranış kurallarıdır. Meslek etiğinin en önemli yanlarından biri, dünyanın neresinde olursa olsun aynı meslekte çalışan bireylerin bu davranış kurallarına uygun davranmalarının gerekliliğidir (Kuçuradi, 1999:21). Meslek etiğinin temelinde insanlar ile ilişkiler yatar. Meslek etiği, grup onu koruduğu sürece yürürlükte kalabilen ve bireylere emreden, onları şu ya da bu şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerine bir sınır çizen ve daha ileri gitmelerine engel olan kurallardan oluşmuştur (Tahtasakal, 2003:14).

Meslek etiği, bir grubun eseri olup grup onu koruduğu sürece yürürlükte kalabilen, meslek mensuplarına emreden, onları belli şekillerde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerine sınırlar getiren kurallardan oluşur (Durkheim, 1986:12).

Meslek ilkeleri; bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup koruduğu, meslek üyelerine emreden, onları belli bir şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerini sınırlayan, yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan, meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan ilkeler bütünüdür (Pehlivan, 2002:4).

Meslek etiklerinden söz etmeyi mümkün kılan, onların hepsinin–her biri kendi hesabına- belli yollar izlenerek geçerli kılınacak ve bu ya da şu mesleğin icrası sırasında kullanılacak ortak norm arayışı içerisinde olmalarıdır (Kuçuradi, 2000:23).

Meslek etiğinin en ayırt edici özelliği, mesleği yerine getirirken işlenen kusurların, meslek çevresi dışında çok fazla tepki görmemesi, kamu vicdanının bu tür kusurlara ilgisiz kalmasıdır. Kamu vicdanının bu kusurlara ilgisiz kalmasının nedeni ise, bu ilkelerin toplumun bütün organları arasında ortak olmamasıdır. Meslek etiği, bir meslek grubunun eseri olduğuna göre, bir grup ne kadar güçlü kurulmuş ise, etik ilkeler de o kadar etkili olmaktadır. Meslek etiği, iş dünyasında hüküm süren doğru ve yanlış davranışları ele alır. Meslek etiği, bütün ilişkilerde dürüstlük, sözünde durmak, doğaya ve insanlara saygılı olmak, hakça davranmak ve haksızlığa karşı çıkmayı gerektirir (Tahtasakal, 2003:15).

Meslek etiklerinde sorulan sorular, belirli bir mesleği icra ederken –yani belirli tek tek durumlar karşısında kişinin genel olarak ne yapması veya yapmaması gerektiğine ilişkin sorular– etik ve hukuksal normlarla ilgili sorulardır. Verildikleri takdirde bu soruların yanıtları uluslar arası bildirgeler, sözleşmeler ve meslek etik kodları olarak karşımıza çıkarlar (Kuçuradi, 2000:18).

Meslek etiği açısından mesleğin gerektirdiği niteliklere sahip olma yanında yapılan işi benimseme, o iste en iyi olmaya çalışma ve meslek onuruna sahip çıkmanın gerekliliği de önemli bir konudur (Arslan, 2001:74).

Otlu'ya (1999) göre, meslek etiği bakımından bir davranışın etik dışı bir davranış olup olmadığına dair aşağıda verilen soruların meslek mensubu tarafından yanıtlanması, söz konusu davranışın etik olup olmadığı konusunda ilgili kişiye genel bir izlenim sunabilir (Akt. Pelit ve Güçer, 2006:100):

- Yaptığım şey doğru, adil ve yasal mıdır?
- Bu benim kendi işim olsaydı aynısını yapar mıydım?
- Bu yaptıklarımı rahat bir şekilde eşimle, arkadaş veya en yakınımdaki kişilerle paylaşabilir miyim?
- Bu davranışlarımla kimler, nasıl haksız yere zarar görebilir?

- Bu davranışım ortaya çıktığında mesleki saygınlığım, itibarım bundan nasıl etkilenir?
- Bu davranışı başka bir meslektaşım yapmış olsaydı bunu nasıl karşılardım?

1. 8. Etik İlke ve Kodlar

Belli bir mesleğin üyelerinin uyacağı standartları belirten kurallar bütününe, meslek etiği ilkeleri denir. Bu ilkeler bir örgütün veya mesleğin temel değerlerini ve çalışanların izlemesi beklenen kuralları içerir (Uslu, 2007:1). Etik kod, çalışanların hangi davranışlarının kabul edilebilir bulunduğuna ilişkin olarak yol gösteren, meslek ya da örgüt tarafından beklenen resmi ifadelerdir (Ferrel ve Fraedrich, 1994:170).

Bowie ve Duska (1990), meslek etiği ilkelerinin bir mesleğin veya örgütün üyelerinin uymaları gereken etik ilke ve kodlar olduğunu belirtmişlerdir. “Etik Kod”, mesleki ya da başka gruplar içerisinde kalabilmek için, ilgili kişilerin uymak zorunda oldukları amaç ve davranışlar bütünüdür. Etik kodlar genellikle yazılı ve resmi bir nitelik taşırlar. Ancak etik kodların bir kısmı yazılı olmayabilir. Etik kodlarda, iş ve çalışma sürecinde ne tür standart ve değerlerin benimseneceği açıkça belirtilmiştir. Etik kodların temel işlevi, kapsamına giren grup üzerinde belli bir disiplin sağlamak ve bunun için gereken ortamı yaratmaktır. Etik kodlar genellikle kısa ilkeler kümesinden oluşur. Örneğin, “her üye en yüksek dürüstlük ve onur içerisinde davranacaktır” gibi ilkesel davranış ifadeleri etik kodlar içinde yer alırlar (Akt. Aydın, 2003:27). Etik kodlar, bireylerin etik açıdan doğru davranmalarına yardımcı olmak veya onları bu biçimde davranmaya motive etmek için kullanılabilir. Böylece bir mesleğin ya da bir örgütün içinde etkinlik gösteren bireylerin davranışlarının doğru biçimde yönlendirilmesinin sağlanması amaçlanmaktadır. Bununla birlikte etik kodlar, bireylerin mutlaka etik davranışlar göstermelerini garanti etmez (Aydın, 2003:28).

Herhangi bir yaşam alanında iyi olarak kabul edilen etik değerler kendilerini alışkanlık, kural, ilke ya da standartlar şeklinde gösterirler. Bir meslek ya da uygulama alanındaki etik değerler bir araya getirilerek “etik kod” adını taşıyan yazılı dizgeler oluşturulur (Pehlivan, 2002:74).

Meslek etik ilkeleri, görevle ilgili olup bu görevi yerine getiren bireylerin özel ilişkilerini belirlemektedir. Meslek etik ilkeleri, aynı meslekten bireylerin birleşmesiyle kurulmuş bir grubun eseri olup grubun gücü bu ilkelerin etkililiğini sağlamaktadır (Durkheim, 1986:12,15).

Etik ilke ve standartlar, kabul edilebilir davranışları tanımlamak amacıyla yapılan sistematik gayretlerdir. Etik ilkeler, iyi davranışta bulunma ve kötü davranışlardan kaçınma konusunda, kamu görevlilerine rehberlik ederler, örgütlerdeki yönetsel davranış standartlarını yüceltirler, değerlerin çatıştığı durumlarda karar vericilere yol gösterirler (Şen,1998:121). Hegarty ve Sims'e (1979) göre etik kodlar, bir çalışanın çalışma bilgisinin etkin bir parçası haline geldiği takdirde, bu kodların kişinin etik karar almasını etkilemeleri olasıdır (Akt. Elçi, 2005:9).

Meslek etiği kodları, bir örgütün ya da bir mesleğin etik felsefesinin ya da inançlarının en görülebilir işaretlerini vermektedir. Etik kodlara sahip olmanın anlamı, meslek ya da örgüt üyelerinin karşılaşılabilecekleri etik ikilemler üzerinde odaklaşmalarını sağlayan beklentiler ve temel ilkelerin açıkça ifade edilmesidir. Ayrıca meslek etik kodları, çalışanların bir davranışa zorlanmadan önce kabul etmiş olmaları gereken unsurlardır. Bu nedenle ilkelerin içeriğine ilişkin sorumlulukları üstlenmeden önce, çalışanların olabildiğince açık bir atmosfer içinde bu ilkeleri geliştirmiş olmaları gereklidir (Aydın, 2003: 29).

Meslek etiği oluşturabilmek için mesleki davranış kodlarının belirlenmiş olması gerekmektedir. Davranış kodları, meslek üyelerinin herhangi bir kanun zorlaması olmadan, kabul ettikleri kurallardır. Davranış kuralları, bütün çalışanlar için bağlayıcı nitelik taşır. Mesleki davranış kodlarının belirlenmesindeki amaçlardan biri, arzu edilmeyen olumsuz davranışların, toplum, çevre ve meslek üyeleri arasında yaratabileceği olumsuz etkilerinin ortaya çıkmasını engellemektir (Acar, 2000:57).

Etik ilkelerin amacı, mesleki uygulamaların niteliğini artırmaktır. Günümüzde mesleki etik ilkeler, bir mesleğin olmazsa olmaz koşullarından biri haline gelmiştir. Çoğu eğitimciye göre bir mesleğin çağdaş ilkelerini oluşturan bir takım ölçütler vardır. Travers ve Rebore'a (2000) göre bu ölçütler şunlardır (Akt: Özbek,2003:32):

1. Yaşam boyu iş güvencesi,

2. Sosyal hizmet,
3. Entelektüel teknikler,
4. Mesleki uygulamanın tarafsız denetimi ve değerlendirilmesi,
5. Etik ilkeler.

Etik ilke ve standartların değeri, sadece bunların doğru davranışı yönlendirme ve kötünden kaçındırmadaki etkinlikleriyle ölçülemez. Etik ilke ve standartların değeri sadece yanlış yapanları yakalamak değildir. Etik ilke ve standartlar, demokrasinin değerlerini yüceltmeye ve yönetime olan güven düzeyinin yükseltilmesine yardım ederler (Şen,1998:121).

Etik kodların oluşturulmasında demokratik ve katılımcı bir yöntem uygulanması, etik bir kodun seçimle oluşturulmuş (yöneticilerin ve işgörenlerin birlikte oluşturduğu) bir komite tarafından hazırlanması yararlı olabilecektir (Kırel, 2000:90).

Hukuki yükümlülükler cezai yaptırımlar içerdiği halde, etik kodlar öncelikle kişide vicdani sorumluluğu harekete geçirerek, kendini kötü hissetmesine veya pişmanlık duymasına neden olur. İnsanlar etik kodları rehber edinerek, nerede, ne zaman, nasıl davranacaklarına karar verirler ve inandıkları eylemleri yaparlar. Etik kodların yerine getirilmesinde kişinin erdemli olması da arzu edilen bir özelliktir. Günümüzde her meslek grubunun etik kodlara sahip olması, etiksel bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. Etik kodlar grup içerisinde birlik ve bütünlük sağlayarak, disiplinli bir ortam oluşturur. İnsanların davranışlarını kısıtlamaktan ziyade yol gösterici özellik taşırlar. Farklı kültür ve geçmişe sahip olan bireylerin farklı ahlak felsefeleri olabilir. Aynı politika ve standartlar uygulanmadığı sürece, çalışanlar şirkette hangi davranışın kabul gördüğünü saptamakta zorluk çekerler. Etik kodlar her etik ikilemini çözemez ama çalışanlara yol gösteren kurallar koyar (Kırel, 2000:89).

Meslek etiği kodlarının genel olarak üç temel işlevi yerine getirmesi beklenmektedir. bunlar (NAVTA, 2003; Akt: Aydın, 2003:27):

1. Etik kodlar, mesleğin ideallerinin toplum ve meslek elemanları arasında paylaşılmasını sağlar.

2. Etik kodlar, meslekteki etik davranışlara genel bir rehberlik yapar.
3. Etik kodlar, beklenen standartların altındaki davranışların disipline edilmesi için gereken, kabul edilebilir davranış standartlarının geliştirilmesidir.

Etik ilke ve standartların hazırlama aşamasında dikkat edilmesi gereken bazı noktalar vardır. Bu noktalar şunlardır (Şen, 1998:123-125):

- Birinci nokta, dürüstlüğü ve etik sorumluluğu tanımlamaya girişen standartların, toplum tarafından genel kabul görmüş standartlarla açıkça çelişmemesi gerekir. Yani resmi etik ile gayri resmi etik uyumlu olmalıdır. Eğer böyle olmazsa, resmi olarak belirlenen etik standartlar, gerek toplum ve gerekse görevliler tarafından dikkate alınmayabilir ve belirlenen bu etik ilkeler uygulama şansı bulamayabilirler.
- İkinci nokta, tanımlanan standartlar açık ve herkesin anlayabileceği basit terimlerle ifade edilmelidir. Oluşturulan standartlar yeni etik ikilemlere yol açmamalıdır.
- Üçüncü nokta, belirlenecek standartların dağınık ve aşırı şekilde sınırlayıcı olmamalı ve birbirleriyle çelişmemelidir.
- Standartların oluşturulmasında dikkat edilmesi gereken dördüncü nokta, belirlenecek standartların makul olması ve başarılabilmesi mümkün amaçlar içermesi gerekmektedir. Uyması mümkün olmayan yüksek davranış standartlarının belirlenmesi, etik değerlerin ulaşılması güç bir ideal olarak görülmesine, hatta önemsenmemesine yol açabilir.
- Son olarak, etik ilke ve standartların katılımcı bir anlayışla oluşturulması ve geliştirilmesi de önemli bir noktadır. Eğer etik ilke ve standartlar, diğer yasa ve yönetmelikler gibi, tepeden inmece bir anlayışla hazırlanır ve uyması zorunlu kurallar biçiminde dayatılırsa, söz konusu etik ilke ve standartların etkisi mevcut yasalardan öteye geçemeyebilir.

McNamar'a (1995) göre ise etik kuralları geliştirmek için gerekli olan adımlar şu şekilde sıralanabilir (Akt: Acar, 2000:55):

1. Kanun ve yönetmeliklere bağılı değerleri yeniden gözden geçirmek,
2. Değerlerde öncelikleri tespit etmek,
3. Güncel sorunlara hitap edecek değerleri tanımlamak,
4. Çıkar sahipleri tarafından takdir edilebilecek etik değerleri düşünmek,
5. Yeni etik kuralları duyurmak ve dağıtmak,
6. Etik kuralları yılda en az bir kez güncellemek.

DeSensi ve Rosenberg'e göre mesleki etik ilkelerinin geliştirilmesinin yararları şu şekilde sıralanabilir (Akt: Aydın, 2003:28):

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. Yöneticilerin otokratik gücünü kontrol eder.
5. Örgütlerin toplumsal sorumluluklarını tanımlar.
6. Örgütün ya da mesleğin çıkarlarına hizmet eder.

Meslek etiğine uygun davranma, mesleki yeterliğin temel koşullarından biridir. Meslek üyeleri, mesleki etik kurallara uygun davranmanın yanında, bu kuralları gözden geçirip, uygun olmayanları elemeli, yetersiz olanları düzeltmeye çalışmalıdır (Özbek, 2003:32).

Etik ilke ve standartların, bir levha olarak duvara asılan ve hiçbir etkisi olmayan kurallar listesi olarak algılanmaması için, yaşayan belgeler olarak örgütsel yaşamın bir parçası haline getirilmesi gerekmektedir (Şen,1998:122).

Meslek etik ilkelerinin varlığı, ahlaki karar vermek için tek başına yeterli değildir. Bu ilkeleri işletmede hayata geçirebilmek için şu unsurlara dikkat etmek gerekir (Uslu, 2007:1):

- Ahlaki sorunlara yer veren örnek olaylarla zenginleştirilmiş hizmet içi eğitim programları geliştirmek.
- Ahlaki olmayan davranışları etkin bir cezalandırma ve dengede tutma sistemiyle önlemeye çalışmak.
- Ahlaki olmayan davranışlar için verilecek cezaların çalışanlarca bilinmesini sağlamak.
- İş arkadaşlarının ve üstlerin ahlaki davranış üzerindeki etkisini tespit etmek.
- Politika ve kuralları oluşturacak bir etik kurul oluşturmak.
- Ahlaki politika ve ilkeleri içeren bir liste geliştirmek.

1. 9. Eğitim ve Etik

Kelime olarak eğitim; terbiye, talim, uysallaştırma anlamlarına gelir (Karlı, 2003:8). Günümüzde yapılan eğitim tanımları; sosyolojik, psikolojik ve pedagojik tanımlar olarak üç başlık altında toplanabilir. Yapılan tanımların içerikleri birbirinden oldukça farklıdır. Sosyolojik tanımlar, çocuğu, toplumun yeni bir üyesi olarak görür ve eğitimi çocuğu toplumsallaştırma süreci olarak ele alır. Psikolojik tanımlar, eğitimin sosyal yönü veya toplumun birey üzerindeki etkilerinden daha çok bireyin kendisini ön plana çıkartır. Pedagojik tanımlar ise, çocuğu ya da genci belli amaçlar doğrultusunda yetiştirmek olarak kabul ederken, eğitimi bireyin davranışlarında istenilen değişikliklerin meydana getirilmesi için kasıtlı ve planlı olarak oluşturulan düzenlemeler ve yaşantılar olarak görürler. Kusursuz bir eğitim tanımı yapmak oldukça güçtür. Ancak bu görüşleri bütünleştirici bir eğitim tanımı yapılabilir. Buna göre eğitim, bireyin kişisel yeteneklerinin (zihinsel, sosyal ve beceriye dayalı) toplumun kültür ve değerlerine uygun olarak geliştirilmesi ve onları gelecekteki toplumsal ve mesleki rollere hazırlanması için girişilen bütün çabalara denir (Eskicumalı, 2002:5,7).

Klasik anlayıştaki “bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı olarak istedik yönde değişiklikler oluşturma süreci” olarak yapılan eğitim tanımı, hem içerik olarak hem de anlam olarak bilgi çağında eğitim kavramını açıklamaya yetmez. Çünkü günümüzde insanlar, eğitimi yalnızca davranış veya tutum değişikliği için

değil, insana yakışan ve insanı insan yapan temel ve çok özel nitelikleri ve değerleri ortaya çıkarmak ve yaşamak için istemektedir. Bu bağlamda, bilgi çağında eğitimin yeni tanımı şöyle yapılmıştır: Eğitim, bireyin doğuştan getirdiği gizil güçlerini ortaya çıkarma ve bunları yeteneğe dönüştürme sürecidir (Karşlı, 2003: 16-17).

Eğitim, en genel tanımıyla, “bireyin toplumsallaştırılması amacına” yöneliktir. Çocuk doğar doğmaz ailede başlayan eğitim, daha sonraları, okuldaki örgün eğitim ile arkadaş grupları içindeki etkileşimle ve radyo, gazete, televizyon, sinema, tiyatro gibi kitle iletişim araçları ve sanat-edebiyat yapıtları aracılığı ile sürdürülür. Böylece birey toplumsallaşır. Başka bir deyişle, toplumsal değerler, eğitim yolu ile bireye aktarılır (Kongar, 1999:72).

Eğitim insanı doğumdan ölüme etkileyen ve bir şekle sokmaya çalışan bir süreçtir. Etik ise insanın “Ne yapmalıyım?, Nasıl yapmalıyım?” sorularına vermeye çalıştığı yanıtıdır. Eğitim ve etik arasında bu anlamda zorunlu bir ilişki vardır ve Sokrates bunu “kendini tanı” sözü ile ifade etmektedir. Bu anlamda eğitim, yaşam boyunca süren “etik bir kendini tanıma sürecidir” (Aydın, 2003:45).

Eğitimin amacı, “bireye istenilen davranış biçiminin kazandırılması”dır. Eğitimin amacında, bireylere istendik davranışların kazandırılmasından söz edilmektedir. Ancak, bireyler kazandırılacak istendik davranışların kime göre istendik olacağı, etik bir tartışmayı gerekli kılmakta ve eğitim felsefesinin çalışma alanına girmektedir (Pehlivan, 2002: 131).

Okulun ve okulu idare edenlerin ahlaki sorumluluğu topluma karşıdır. Okul esasen toplum tarafından hususi bir iş yapmak için, toplumun refahını yükseltmek ve toplumun devamını sağlamak için kurulmuş bir müessesedir. Bu gerçeğin kendine ahlaki bir mesuliyet gerektirdiğinin farkında olmayan bir eğitim sistemi yapmak zorunda olduğu işi yapmıyor demektir (Dewey, 1943:13). Etik, eğitimde özel bir anlam taşır; çünkü öğretmenler ve yöneticiler, hem ahlaki sorunlarla kuşatılmıştır, hem de şu anda öğrencilerinin yani gelecek kuşağın eğitiminin ve ahlaki iyiliğinin sorumluluğu her zamankinden çok onlardadır (Haynes, 2002:17).

Eğitimde etik, eğitimin hedefleri, değerleri ve süreçleri açısından öncelikle ele alınması gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun en önemli nedeni

eğitimin kendisinin, bireylerde davranış değişikliği yaratmak gibi bir girişim olarak ortaya çıkmasıdır (Aydın, 2003:45).

Eğitimde etik önemli bir yeri vardır. Öğretmenler giderek daha çok etik sorunla uğraşmaktadır. İnsan hakları kavramının toplumun gündeminde daha fazla yer alması, öğrenci hakları gibi kavramları da gündeme getirmiştir. Toplumun bilinç düzeyinin artmasıyla birlikte, öğretmen öğrenci ilişkileri daha ayrıntılı ele alınmaya ve değerlendirilmeye başlanmıştır. Öğretmenler öğrencilerle, velilerle, okul yöneticileri ve diğer öğretmenlerle ilişkilerinde, “Ne yapmalıyım?”, “Bu doğru olur mu?” soruları ile karşı karşıya kalmaktadır. Etik, başkaları hakkında ahlaki yargılarda bulunan, başka insanların eylemlerini öven ya da kınayan herkesle ilgilidir (Haynes, 2002:17).

Socrates’e göre eğitim etik üzerine kurulu bir öğrenim sürecidir. Kişiye ahlaki eylemin anlam bilimselliği etik aracılığı ile olur. Etik eğitiminin amacı, bireyin içinde yaşadığı toplumun norm ve kurallarının ötesinde akıl yürüterek ideal bir toplumun hangi tür ilkeler üstüne kurulabileceği konularınıdır. Platon’un da belirttiği gibi; eğitilmek varmak değil, farklı bir görüşle yola devam etmektir. Farkı anlayacak sınırlayıcı gözlüklerin çıkartılması sürecidir. Öğrenmenin asıl sonucu öğrenilecek ne kadar çok şeyin kaldığını fark etmektir. Önemli etik değerler (dürüstlük/doğruluk, hukukilik, sorumluluk, güvenilirlik ve başkalarına saygılı olma) hakkında düşünme pratiğinin gelişimidir. Düşünmeyi öğrenimdir. Öğrenci öğrenime hazır ve istekli olduğunda öğrenim süreci vardır (Marşap, 2007:1).

1. 9. 1. Öğretmenlik Mesleği

Meslek kavramına ilişkin ilgili literatürde üzerinde durulan ortak tanımlardan birisi, bir kimsenin geçimini sağlamak, kendini gerçekleştirmek vb. gibi nedenlerle sürekli olarak yaptığı iş, tuttuğu yol, ekol, uğraş alanı olduğudur (Yıldız, 2001:38).

Meslek hem bireysel hem de toplumsal açıdan kritik önemdedir (Gündüz, 2003:29). Bir meslek sahibi olmak sosyolojik olarak çeşitli sonuçlar doğurur. Toplumda tanınan bir meslek sahibi olmak, birçok saygınlığı beraberinde getireceği gibi üyelerine pek çok ayrıcalık, sosyal, ekonomik, yasal ve politik üstünlükler sağlar. Bir işin meslek sayılabilmesi için bazı koşullar vardır. Bu koşullar (Uslu, 2007:85-86; Gündüz, 2003:33-34):

1. **Toplumca Meslek Olarak Tanınma:** Bir uğraş alanının meslek sayılabilmesi için toplumca meslek olarak kabul edilmelidir.
2. **Uzmanlık Bilgisi-Örgün Eğitimden Geçme:** Mesleklerin entelektüel bir boyutu vardır ve belli bir akademik eğitim süresini gerektirirler. Bu akademik eğitim ihtisaslaşmayı da zorunlu kılar.
3. **Meslek Örgütü:** Bir meslekte, bütün meslek üyelerinin yer aldığı organize bir meslek örgütünün varlığı gereklidir.
4. **Giriş Denetimi:** Bilgiye ve yetiştirmeye göre mesleğe girişin denetlenmesidir.
5. **Çalışma Özgürlüğü:** Bir meslek elemanının mesleğini icra ederken meslek kültürü ve etiğinden ödün vermeden çalışabilme hakkıdır. Çalışma özgürlüğü mesleki çalışma hakkının korunmasıdır.
6. **Meslek Etiği:** Meslek etiği, genelde meslekte uyulması gereken davranış kurallarıdır.
7. **Meslek Kültürü:** Mesleki kültür, üyelerin paylaştığı duyguları, normları, etkileşimleri etkinlikleri, beklentileri, gizli sayıtlıları, inançları, tutumları ve değerleri içerir.

İnsanoğlunun yeryüzüne gelişi ile başlayan öğretim faaliyeti, başlangıçta aile üyeleri, kabile büyükleri tarafından gerçekleştirilmiştir. Daha sonra bilgiler artıp karmaşıklaştıkça, genç nesile bilgi aktaracak, özel bir kurumda (okul) ve görevi yalnızca öğretmek olan kişilerce (öğretmenlerce) yapılması benimsenmeye başlanmıştır. Bugün okulun ve öğretmenlik mesleğinin tarihçesi hakkında kesin bilgiler vermek mümkün olmamakla birlikte, öğrenme-öğretme işinin insanlık tarihi ile başladığını kabul edersek, öğretmenlik mesleğinin de dünyanın en eski mesleklerinden biri olduğu söylenebilir (Oktay, 1991:188).

Türkiye’de milli eğitimle ilgili yasalarda da öğretmenlik özel uzmanlık bilgisi gerektiren bir meslek olarak tanımlanmaktadır. 1926 tarihli ve 789 sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanun’da “maarif hizmetinde asıl olan muallimlik” ilkesi yer almaktadır. Tevhid-i Tedrisat (Öğretimin Birleştirilmesi) Kanunu’nda (1924) da öğretmenlik bir meslek olarak kabul edilmiştir. Yine 1924’te yayınlanan Orta Tedrisat

Muallimleri Kanunu'nun birinci maddesine göre de öğretmenlik, “devletin umumi hizmetlerinden talim ve terbiye vazifesini üzerine alan müstakil sınıf ve derecelere ayrılan bir meslek” olarak tanımlanmıştır. 1973 tarihli ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda da öğretmenlikle ilgili şu ifadeler yer almaktadır: “Öğretmenlik devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas (uzmanlık) mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle (yerine getirmekle) yükümlüdürler” (Şişman, 2000:2).

Öğretmenlik farklı bir uzmanlık gerektirir. Öğretmen olmak öğretmen olmak değildir. Öğretmen belli bir program çerçevesinde planlı ve programlı olarak öğrencilerde istenilen davranış değişikliklerini meydana getirmeye çalışır (Eskicumalı, 2002:8). Günümüze gelinceye kadar öğretmenlerin statü ve rolünde önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Önceleri öğretmen denince, bilginin tek kaynağı ve aktarıcısı konumunda olan insan akla geliyordu. Bilim ve teknolojideki gelişmeler, öğretmenin bu konumunda temel farklılaşmalara yol açmıştır. Bugün öğretmen, öğretim süreci içindeki öğrencileri yönlendiren, onların karşılaştıkları güçlükleri gidermelerine yardımcı olan bir rehber konumundadır (Kıncal, 1997:145). Öğretmenin rolü pedagoğdan çok bir kaynak, bilgiyi verenden çok keşif sürecindeki bir teşvikçi, bir “söyleyen” den çok bir “söyleten” dir (Billington, 1997: 396).

Günümüz öğretmeni öğrencilere yeni bilgileri verebilen ve onlara her konuda destek olacak birileri olmalıdır. Günümüz öğrencisine yanıt verecek öğretmen, çağın gelişmesine ayak uydurabilecek düzeyde olmalıdır. Öğrencilerin öğretmenlerinde hangi özellikleri aradıkları konusu ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda öğrenciler, en çok sevdiği öğretmenin niteliklerini, bilgi sahibi, bilgisini iyi aktarabilen, iyi huylu, neşeli, adil, sorumluluk sahibi, dersi iyi örneklendirerek anlatan, uyumlu olarak belirtmişlerdir (Girgin, 1995:30). Öğretmenin eğitimdeki önemli bir özelliği, topluma ve öğrenciye model olmasından kaynaklanmaktadır. Öğretmen toplumsal kural ve normlara göre bir model oluyorsa toplumun kültürel mirasının aktarılması ve yaşatılmasını sağlayabilir (Yetim ve Göktaş, 2004:548).

Bilmek ve öğretmek bir öğretmende bulunması gereken ana özelliklerdir. Konusunu iyi bilmek, yeniliklere açık olmak, bunları öğrencilerine en uygun yöntemlerle

anlatabilmek, öğretmenin en önde gelen nitelikleri arasında yer almaktadır (Oktay, 1991:189). Öğretmen öğrenciye yalnızca bilgi kazandırmakla kalmamalı, ona eleştirel ve bilimsel düşünebilme, araştırmacı ve yaratıcı olma gibi özellikler de kazandırmalıdır (Büyükkaragöz ve diğ., 1998:8). Bir öğretmen etkinlikleri kullanırken, çocuğun bilgileri olduğu gibi uygulamasını değil, yaratabilmesini, düşünebilmesini ve hayal kurabilmesini amaçlamalıdır (Sünbül, 2001:225).

Öğretmen, öğrenme ve öğretme süreçlerinin temel öğelerinden biridir. Öğrenciyle devamlı etkileşim halinde bulunan, eğitim programlarını uygulayan, öğretimi yöneten, hem öğrencinin hem de öğretmenin değerlendirilmesini yapan kişidir. Öğretmenin nitelikleri, bu süreçlerin niteliğini de büyük ölçüde etkilemektedir. Öğretmenin mesleki nitelikleri şunlardır (Yetim ve Göktaş, 2004: 542-546; Üstünoğlu, 1990:157):

- Milletinin milli, ahlaki, insani, kültürel ve tarihi değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren,
- İnsan haklarına, milli demokratik, laik, sosyal ve hukuk devletine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve gereklerini yerine getiren,
- Beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne ve geniş bir dünya görüşüne sahip olan,
- Çocuğun ve gencin biyolojik, psikolojik ve sosyal yapısını ve gelişmesini sağlayıcı çalışmalar yapan,
- Öğrenme ve öğretme yöntem ve tekniklerini konulara göre ve bireysel gelişmeyi gerçekleştirecek biçimde uygulayan,
- Derslerini planlayan ve uygulayan,
- Ölçme ve değerlendirme yöntem ve tekniklerini kullanarak öğrencilerini, programları ve kendi öğretme gücünü değerlendirerek eksiklerini gideren,
- Programların planlanmasına ve geliştirilmesine katılan,
- Öğrenmeyi kolaylaştıran,

- Okul ve toplum işlerini birleştiren,
- Çocukların davranış tarzlarını değiştirmeye çalışan,
- Öğretimde iyi öğrenim kaynaklarını kullanan,
- Sorun çözen ve hızlı değişimlere uyum sağlayabilen bireyler yetiştiren,
- Konusunda bilgilerini güncelleştiren,
- Konularının içeriğini, öğrenci ortamına uyduran,
- Yeni eğitim teknolojilerini kabul eden ve kullanan,
- Öğrencilerinin yeteneklerini açığa çıkararak gelişmelerine yardımcı olan,
- Öğrenim stratejilerini yaratan,
- Eleştirel düşünme becerileri olan,
- Öğretmede yeniliklere açık olan,
- Yetenekli öğrencileri ortaya çıkaran ve yetenekleri doğrultusunda öğrencileri yönelten,
- Tüm çocukları ön yargılardan arınmış olarak ve oldukları gibi kabul ederek, hepsine eşit, adil, mantıklı ve tarafsız davranan,
- Öğrencileri buldukları yaşın fizyolojik, psikolojik ve kişisel özelliklerine ve yeteneklerine göre tanıyıp ona göre değerlendirerek yönlendiren,
- Uyumsuz ve problemlili öğrencilere anlayışla yaklaşan ve sorunların çözülmesine, ailesi ile de iş birliği yaparak yardımcı olan,
- Öğrencilerin dinleme, anlama ve anlatma yeteneklerini geliştiren,
- Öğrencilere insanları sevmeyi ve iş birliği içinde çalışmayı öğreten,
- Mesleğinin toplum içindeki önemini toplumsal sorumluluklarının bilincinde olarak öğretmenliğe karşı büyük bir istek ve heves duyan ve mesleğini severek yapan,
- Akılcı ve bilimsel düşünme yeteneğine sahip olan,

- Alanındaki araştırma ve gelişmelerin ortaya koyduğu yeniliklerden haberdar olan ve kendisini sürekli olarak yetiştirmeye ilgi ve istek duyan,
- Sosyal ve kültürel faaliyetlere katılan ve eğitim kurumunun dışından da haberdar olan,
- Öğrencilerin yaratıcılığını geliştirecek araç-gereçlerden ve çevresindeki tüm imkân ve kaynaklardan yararlanan,
- Öğrencinin akademik benlik seviyesini yükselten,
- Öğrencilere bağımsız kişilik kazandıran.

Yukarıdaki listenin daha da uzatılması mümkündür. Bunlar, iyi bir öğretmende bulunması öngörülen genel özellikler olarak nitelendirilebilir. Bir sınıf ortamında, öğretme-öğrenme sürecinde, öğretmenin bunlara ek olarak bazı özelliklere de sahip olmasından söz edilebilir (Şişman, 2000:14).

1. 9. 2. Öğretmenlik Meslek Etiği

Meslek etiği, aynı meslekte çalışanların, dünyanın her yerinde aynı davranış kurallarına uyumudur (Atabek, 2003:304). Genel anlamda etiğin bir bölümünü oluşturan meslek etiğini de kendi içinde bölümlere ayırmak mümkündür. İcra edilen mesleğin türüne göre tıp etiği, bilim etiği, basın etiği, ticaret etiği, yargı etiği, eğitim etiği, çevre etiği, tıp etiği, sanat etiği vb. adını alan meslek etiği genellikle o mesleğe mensup kişilerin, meslekleriyle ilgili eylemlerde dikkat etmesi gereken kuralları içermektedir (Şen, 1998:90).

Öğretmenlik ve etik birbirine çok yakın kavramlardır. Bunlar birbirinden ayrı düşünülemezler. İdeal bir öğretmen, yalnız kusursuz öğretme yetenekleri ile değil, aynı zamanda yaşama biçimi ile de örnek alınacak ahlaki bir modele dönüşür. Yani bu anlamda öğretmen, öğrettiklerini örnek olarak yaşayan ideal biridir (Pieper, 1999:118).

Etiğin amaçları, onun özünü oluşturan genel hedefinin değişik tezahürleridir. Bu hedef, özgürlüğü mutlak ve koşulsuz olan anlamında insanın istek ve eylemleri içinde göstermektir (Pieper, 1994:98-101):

- Etik kavramının birinci amacı, bu genel hedef bağlamında pratiğin ve geçerlilik taleplerinin ahlaki haklılıklarının kurumsal açıdan aydınlatılmasıdır.
- İkinci amacı ise, ahlaki meşruiyetleri açısından pratiğin ve geçerli olma taleplerinin eleştirel açıdan nasıl değerlendirilebileceğini öğrenmektir.
- Üçüncü bir amaç olarak etik, eylemde bulunanın kendi eylemi üzerinde aydınlanmasını ve yalnız ahlaki yargılar verme yeteneği kazanmaktan da öteye ahlaki yetkinlik ile toplumsal sorumluluk arasındaki temel ilkesel önem ve anlamı kavramasını ister.

Öğretmenlerin de bu etik amaçları paylaşma ve bu amaçlar doğrultusunda hareketlerine yön verme zorunluluğunun var olduğu söylenebilir (Titrek, 2004:65-66). Meslek etiği ilkelerinin evrensel değerler üzerine kurulu olduğu gerçeğinden hareket edildiğinde branşı ne olursa olsun, hangi düzeyde öğretim etkinliğinde bulunursa bulunsun, bir öğretmenin bazı etik ilkeler doğrultusunda davranmasını beklemek yanlış olmayacaktır. Öğretmenlik yalnızca birtakım bilgilerin aktarılmasını kapsayan bir meslek olmanın ötesinde, genç nesillere değerler kazandırılması hedefini de içeren bir meslektir (Şirin, 2007:1).

Öğretmenlik mesleği kendine has bir takım özellikleriyle, diğer tüm meslek gruplarından ayrılmaktadır. Bu özelliklerinden en önemlisi, öğretmenliğin diğer tüm mesleklerin öğreticisi olmasıdır. Öğretmenlik mesleği bu yönüyle, tüm toplumlarda saygı gören, yüksek statü atfedilen kutsal konumdadır ve bu mesleği sürdüren kişilerin de tüm uygulamalarında etik ölçütlere uyma gerekliliği daha da önemli hale gelmektedir (Pelit ve Güçer, 2006:101).

Campbell'a (2000) göre, etik öğretmenlerin zihinlerinde olan bir kavramdır. Etik olarak "iyi ve doğru olan nedir?" sorusu sürekli öğretmenleri rahatsız eder. Etik boyutun bilincinde ve farkında olan öğretmen uygulamada her zaman etik ikilemlerle karşılaşacaktır. Çeşitli ilişkiler arasında uygulamadan doğan, çatışmalardan kaynaklanan doğru ya da yanlış davranış karşısında sorumluluğu kendisine mal ederek karmaşık kararlar vermek durumundadır. Öğretmenler tarafından bildirilen etik ikilemler aşağıda yer almaktadır (Akt: Özbek, 2003:40-41):

1. Bir öğretmenin, bir meslektaşının bir öğrenciye karşı olumsuz davranışının (bağırma, azarlama, küçük düşürme, vurma ve diğer fiziksel ya da cinsel istismar) farkına varması.
2. Bir öğretmenin, meslektaşının yetersizliğinin (öğrenci ödevlerine sürekli yanlış not vermesinin) farkına varması.
3. Bir öğretmenden yardım istemek amacıyla görüşmeye gelen öğrenciye, başka bir öğretmenin uygun olmayan şekilde davranması.
4. Bir öğretmenin, bir meslektaşının ders plan ve programları, yasalara aykırı şekilde değiştirdiğine (öğrenciye zarara verici hale getirme, bir öğreti ya da inancı ders programı içerisinde öğrenciye aşılama) inanması.
5. Yeni bir öğretmenin, öğrencilerin sınav notlarını yükseltmesi için meslektaşlarının baskısını hissetmesi.
6. Bir öğretmenin, meslektaşının bir öğrencisinin gireceği sınavın sorularını öğrenciye vermek için çaldığını bilmesi.
7. Bir öğretmenin, meslektaşının bir öğrencinin burs hesabından para çaldığını bilmesi.
8. Bir öğretmenin gönüllü olarak greve katılması.
9. Öğretmenin etiğe ve akla uygun olmadığına inandığı disiplin politikasına, öğrencileri uymaya zorlaması.
10. Bir öğretmenin, bir öğrencinin özel yaşamı hakkında yapacağı araştırmanın, öğrenciye zarar verebileceğine inanmasına rağmen, okul yönetimi tarafından bu araştırmayı yapmaya zorlanması.
11. Öğretmenin, öğrencilerin notunu yükseltmesi için, okul müdürünün baskısını hissetmesi.
12. Öğretmenin, diğer öğrencilerin önünde, başarısız olan öğrenciler ile ilgili açıklama yapması için müdürden gelen bir emre karşı çıkması.

13. Öğretmenin, öğrenci velilerinin önünde, onlar tarafından destekleneceğini tahmin ettiği, okul yönetiminin bir girişimine itiraz etmesi.

14. Bir öğretmenin, bir meslektaşının, üniversite bursuna çok ihtiyacı olan bir öğrencinin burs alabilmesi için, final sınavının notunu yükseltirken sahtekârlık yaptığının farkına varması.

Her meslek grubunda olduğu gibi eğitim alanında da etik dışı davranışlarda bulunan işgörenlerin varlığı yadsınamaz. Bazı öğretmenlerin, okul yöneticilerinin, denetmenlerin ve bu alanda görevli diğer işgörenlerin görevini yerine getirirken etik ilkeleri göz ardı ettikleri bilinmektedir (Aydın, 2003:78). Gözütok'un (1999), Türkiye'de öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında, öğretmenlerde nadiren gözlenmekte olan etik dışı davranışların; "öğrencisi ile cinsel ilişki kurma, okula içkili gitme, okula ait parayı kişisel amaçla kullanma, öğrencilerin sırlarını başkalarına anlatma, öğrencilerin önünde meslektaşlarını küçük düşürme, yönetmeliklere aykırı davranma, öğrencilere ve velilere bir şeyler satma, kavga etme, veli olanaklarını kişisel amaçlar için kullanma, yalan söyleme, okul malzemelerini kişisel amaçlar için kullanma ve küfürlü konuşma" davranışları iken, öğretmenlerde bazen gözlenen etik dışı davranışlar ise; "öğrencilerle laubali ilişkiler kurma, derste ideolojik görüşünü yansıtmaya, öğrencilerle ilişkilerinde ayrımcılık yapma, kararlarında tutarsız davranma, hasta olmadığı halde rapor alma, ders süresini özel işlere kullanma, güvenilmez davranışlar sergileme, öğrenci değerlendirmede yanlı davranma, öğrencilere fiziksel ceza verme, mesleğini sevmediğini gösteren davranışlar sergileme, öğrenciye sevgisiz-saygısız davranma, öğrenci ya da veliden hediye kabul etme, öğrenciye fiziksel olmayan ceza verme, öğrencisine özel ders verme, işinde özensiz olma, kahvehaneye gitme, meslektaşları ile ilgili dedikodu yapma, öğretime ilişkin sorunları başkasına yıkma, öğrenciye baskıcı davranma, öğrencinin göreceği yerde sigara içme ve kendisini sadece dersten sorumlu tutma" olarak belirtilmiştir (Gözütok, 1999: 83-89).

Kamu görevlisi olan öğretmenin de diğer kamu görevlilerinin sahip olması gereken temel ahlaki ve etik değerlerini Hoffman (1995) genel hatları ile şöyle belirtmiştir (Akt: Titrek, 2004:66-67):

- **Dürüstlük:** İçten, açık sözlü ve candan olmak, çalmamak, rüşvet almamak, yalan söylememek, öğrenciye kötü muamele etmemek v.b. olarak belirtilebilir.
- **Doğruluk:** İlkeli, saygılı, kurallara sadık olma, ikiyüzlü ve vicdansız olmama, görevini kötüye kullanmama, duruma göre değişen ve ilkeleri yok sayan birisi olmama v.b. olarak belirtilebilir.
- **Söz Tutma:** Güvenilir, verdiği sözü tutan, bağlılıklarını yerine getiren, gerek sözleşme hükümlerine gerekse sözlü olarak verilen sözlere bağlı kalmak v.b. olarak belirtilebilir.
- **Sadakət:** Ailesine, arkadaşlarına, öğrencilerine ve ülkesine bağlı ve inancılı olma, profesyonel bir yapıda gereksiz etki ve çıkar çatışmalarından etkilenmeden bağımsız karar verebilme yeteneğini koruma v.b. olarak belirtilebilir.
- **Adalet:** Tarafsız ve açık fikirli olma, hatalarını kabul etme, uygun durumlarda pozisyon ve inançlarını değiştirme, yargıya bağlılık gösterme, öğrencilere eşit davranma ve ayırım yapmama, başkalarının hata ve eksikliklerini fırsat bilerek çıkar sağlamama v.b. olarak belirtilebilir.
- **Başkalarına Yardım Etmek:** Düşünceli, içten ve tutkulu olma, paylaşmayı bilme, verici olma, başkalarına yardım etme ve öğrenciye zarar vermekten kaçınma v.b. olarak belirtilebilir.
- **Başkalarına Saygı Göstermek:** Kişilerin haklarına, özel yaşama ve kişisel tercihlerine saygılı olma; nazik, anlayışlı, teşvik edici olma, insanların kendi hayatlarıyla ilgili karar verebilmelerinde ihtiyaç duydukları bilgiyi sağlama, patronluk taslamama ve başkalarını küçültücü davranışlar sergilememe v.b. olarak belirtilebilir.
- **Vatandaşlık Sorumluluğuna Sahip Olmak:** Kanunlara uyma (eğer kanunlar adil değilse, açıkça protesto etme); katılımcı, toplumsal, bilinçli ve toplumsal hizmet veren olarak tüm demokratik hak ve ayrıcalıkları kullanma (oy verme, görüşünü vurgulama); gerekli olmadıkça gizlilikten ve bilgileri saklamaktan kaçınma v.b. olarak belirtilebilir.

- **Mükemmeliyeti Aramak:** Her konuda mükemmeliyeti arama, gayretli, güvenilir, üretken ve bağlı olma, yeteneği ölçüsünde tüm görevlerinde en iyisini yapmayı deneme, yüksek mücadele isteği yaratma ve geliştirme v.b. olarak belirtilebilir.
- **Sorumluluk:** Verilecek kararlarda sorumluluk alabilme, yapılan davranışlarla örnek oluşturma, kendi davranışlarından sorumlu olma, davranışlarının sonuçlarını önceden görme, kendini başkalarının yerine koyabilme, aileye, kuruma, hükümete karşı güvenilir bir örnek oluşturma v. b. olarak belirtilebilir.

Etik açıdan öğretmenler için uyulması gereken birtakım standartlar geliştirilebilir. Bunlar (Örenel, 2005:18-20):

1. Öğretmen, öğrencilerini sürekli olarak izlemeli ve öğrencilerinin karakter gelişimi ile uyguladığı program amaçları arasında ki dengeyi iyi organize edebilmelidir.
2. Öğretmen, bir model olmalıdır; dolayısı ile öğretmenin geniş bir genel kültüre sahip olması gerekmektedir.
3. Öğretmen, öğrencinin güvenini kazanmalıdır.
4. Öğretmen, öğrencilerin yalnızca okul içindeki etkinlik ve gelişiminden sorumlu değildir. Öğretmen sadece öğrencilerini okulda değil; okul çevresinde de izlemelidir ve velilileri ile görüşmeye önem vermelidir.
5. Bir öğretmen mesleki anlamda yeterli olmalıdır. Öğretmen öğreteceği konuları ve bunları nasıl öğreteceğini iyi bilmelidir. Öğrencilerin öğrenmedeki hızlarını dikkate almalı ve her öğrencinin bilgi ve beceri kazanmasına imkân sağlamalıdır.
6. Öğretmen, işleyeceği dersin amaçları ile öğretim kaynaklarını geniş ölçüde bağdaştırıp uygulayabilmelidir.
7. Öğretmen, öğrencilerin ihtiyaç ve isteklerine eğilmeli ve bunları olabirlik çerçevesinde karşılamaya çalışmalıdır.
8. Bir öğretmen öğrencilerin bireysel, kültürel ve entelektüel farklılıklarına saygı duymalıdır.

9. Öğretmen, toplumla ve diğer meslektaşlarıyla sürekli işbirliği içinde olmalı ve alanındaki gelişmeleri meslektaşlarıyla paylaşmalıdır.
10. Öğretmen, kendini sürekli yenileyebilmelidir.
11. Öğretmen, sınıf içinde ve toplumda öğrencilerin dikkatli olmaları gereken ahlak kurallarını onlara açıklamalı ve uygulamalarını sağlamalıdır.
12. Öğretmen, öğrencilerin öğrenme stillerine uygun bilgi ve kaynak seçip uyarlayıp geliştirebilmelidir. Bunun yanında onların gelişmesini sergileyebileceği ortamları hazırlayabilmelidir.
13. Farklı öğretim tekniklerini bilmeli ve konuya uygun öğretim tekniğini bilinçli ve doğru şekilde kullanarak öğretimi gerçekleştirmelidir. Öğretmen öğrencilerine hata yapma, risk alma ve cesaret becerisini kazandırabilmelidir. Öğrencilerin ancak güven dolu bir atmosferde zihinsel, duygusal ve bedensel açıdan gelişebileceklerini bilmelidir.
14. Öğretmen öğrencilerinin ufkunu genişletmeli ve yaratıcılıklarını ortaya çıkarmaya çalışmalıdır.
15. Öğretmen çok iyi derece de sınıf yönetimi teknik ve becerisine sahip olmalıdır.
16. Öğretmen gelişen teknolojiyi çok iyi takip edebilmeli ve bunu öğrencilerin gelişimi yönünde kullanabilmelidir.
17. Okul, aile ve toplum arasında kurulan iletişimin etkili bir şekilde işlemesi için özen göstermelidir; velileri okula çekebilmeli ve anne – babaya çocuklarına nasıl yardımcı olabilecekleri konusunda bilgiler vermelidir.
18. İnsan hakları ve ülkenin eğitim felsefesi ile öğretim arasındaki ilişkiyi kavramalı ve bunu eğitim- öğretim alanına yansıtmalıdır.
19. Öğretmen sahip olduğu yetenek ve becerilerini en üst düzeyine kadar kullanmalıdır.

1. 2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

1. 2. 1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

Dennis Organ ve arkadaşları tarafından ilk kez 1983 yılında kullanılan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, örgütün biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve açık bir biçimde tanınmayan, fakat bir bütün olarak ele alındığında örgütün fonksiyonlarını verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışlardır. Gönüllülük kavramı ile bu davranışın bireyin rolünün gerektirdiği bir davranış değil, kişisel tercihe bağlı olarak geliştiği anlatılmak istenmiştir (Akt: İşbaşı, 2000:359).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, formal iş tanımlarının ötesinde, belirlenmiş rol gereklerini ve beklentilerini aşan, işgörenlerin örgüte katkıda bulunmak için istekli olarak gösterdikleri rol fazlası davranışları ifade eder. Bu kavram, örgütün sosyal ve psikolojik ortamına katkıda bulunarak, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine yardımcı olan gönüllülük esasına dayalı bireysel davranışları anlatır. İşin formal gereklerinin ötesinde, biçimsel ya da resmi görev tanımlarının üstünde bir anlama sahip olan örgütsel vatandaşlık davranışı, farklı çalışmalarda, rol fazlası davranışlar, sosyal örgüt davranışları, örgütsel spontanlık ya da sivil örgütsel davranışlar gibi değişik isimler de almıştır (Sezgin, 2005: 319).

Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere, örgütsel vatandaşlık davranışı gönüllülük esasına dayanmaktadır. Acaba işletme içinde her tür olumlu gönüllü davranış, örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilebilir mi? Bu sorunun yanıtı, yapılan davranışın niteliğine göre değişmektedir. Eğer davranış gönüllü ise, işletme ve işletmenin personeli ve yöneticileri açısından olumluluk ifade ediyor ve işletmede diğer çalışan bireyler tarafından kabul edilebilir nitelikte ise bu davranış vatandaşlık davranışı olarak kabul edilebilir (Özdevecioğlu, 2003:118). İşe gelemeyen bir mesai arkadaşına yardımcı olma, işin resmi olarak gerektirmediği, ancak örgüt açısından önemli olan şeyleri yapmaya gönüllü olma, iş tanımının bir parçası olmasa bile yeni gelen işgörenlerin sosyalleşmelerine yardım etme, diğer işgörelere zorlukları aşmalarında destek olma, denetçilere ya da yöneticilere işlerinde yardımcı olma, onlara destek verme, örgüte katkıda bulunacak yeni ve yaratıcı düşünceler önerme, gerekenden daha fazla işe katılım gösterme (örneğin, yasal hakkından daha az izin alma) ve işe

gelemeyeceği zamanlar önceden haber verme gibi davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışı olarak değerlendirilmektedir (Sezgin, 2005:320).

Bireyin samimi duygularla ve isteyerek yaptığı örgütsel vatandaşlık davranışının altında herhangi bir dışsal ödül beklentisi yatmaz. Örneğin, bir işgören, kendisinden böyle bir şeyi yapması istenmediği halde, iş çıkışında uzun süre ofisinde kalarak elindeki işi tamamlamaya çalışıyorsa ya da kendi resmi iş tanımının bir parçası olmadığı halde, işini yapmakta zorluk çeken bir mesai arkadaşına yardım ediyorsa, bu işgörenin örgütsel vatandaşlık davranışında bulunduğu söylenebilir (Sezgin, 2005:320).

1. 2. 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri

Örgütsel vatandaşlık davranışı yukarıda da bahsedildiği üzere temelde örgüt üyelerinin gönüllü katılımı ile gerçekleşir. Beklenen davranışların ötesini ifade eder. Son yıllardaki literatür incelendiğinde temel olarak bu davranışların ikiye ayrıldığı görülmektedir. Birinci tür örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel yapıya aktif bir şekilde katılım ve katkı şeklinde ortaya çıkar. İkinci tür ise, örgütsel yapıya zarar verecek her türlü davranıştan uzak kalma şeklinde ortaya çıkar.

Bu iki tür arasında anlamlı bir farklılık vardır. Örgüte katkı şeklinde ortaya çıkan türde, bireylerin örgüt için aktif bir şekilde örgüt hayatının içinde yer alması gerekir. Bu tür davranış gösteren çalışanlar aktiftir, üretkendir ve çalışkandır. Zararlı davranışlardan kaçınma şeklinde ortaya çıkan davranışlarda ise temel mantık örgüte katkıda bulunmak değil örgüte zarar vermemektir. Bir maça çıkarken yenmek düşüncesi ile yenilmemek düşüncesi aynı anlama gelmez. Buradaki farklılık da benzer bir farklılıktır. Teoride böyle bir farklılık bulunsa da, uygulamada her iki davranış da arzulanır davranıştır. İster aktif katılım ister kaçınma şeklinde ortaya çıkmış olsun önemli olan örgütsel etkinliği ve verimliliği artıracak davranışlarda bulunmaktır. Bu iki tür davranış arasındaki farklılıkların nedeni kişisel farklılıklar veya örgütsel farklılıklardır (Özdevecioğlu, 2005:118-119).

1. 2. 3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları:

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili araştırmalarda genellikle Organ'ın (1988) beş boyuttan oluşan tanımlamasından yararlanılmıştır. Bu beş boyut (Akt: Sezgin, 2005:322):

1. Özgecilik (Altruism),
2. Vicdanlılık (Conscientiousness),
3. Sportmenlik (Sportmanship),
4. Nezaket (Courtesy),
5. Sivil Erdem (Civic Virtue) biçiminde sıralanabilir.

1. 2. 3. 1. Özgecilik (Altruism):

Özgecilik, örgütte işgörenlerin belirgin bir biçimde gönüllü olarak diğer işgörenlere yardım etme yoluyla onların performanslarını ve etkililiğini artırmaya yönelik davranışta bulunmalarını ifade eder. Özgecilik, işe ilişkin problemleri olan bir işgörene yardımcı olmak için yapılan gönüllü etkinlikleri içerir (Sezgin, 2005:323).

Özgecilik, örgüt ile ilgili bir görevde veya sorunda diğer bir çalışana yardım etmeyi içeren isteğe bağlı davranışlardır. Hastalanan bir meslektaşının yerine onun öğrencileriyle ilgilenen bir öğretmenin, işe yeni başlayan tecrübesiz bir kişiye bilgisayar programlarını nasıl daha etkin kullanabileceği konusunda yardımcı olmaya çalışan bir mühendisin veya iş yükü ağır olan ve işiyle ilgili sorun yaşayan bir arkadaşına destek olan bir örgüt üyesinin bu davranışı özgeciliğe örnek olarak gösterilebilir. Dolayısıyla, örgüt üyelerinin iş arkadaşlarına yardımcı olması durumu en sık tekrarlanan özgecilik davranışı şeklindedir ve sadece iş arkadaşlarına değil, müşterilere, satıcılara vb. yönelikte olabilmektedir. Yardımseverlik konusunun örgüt ile ilgili olması, özgecilik boyutunda ifade edilmesinin başlıca kriteridir (Kamer, 2001:11; İşbaşı, 2000:25-26).

1. 2. 3. 2. Vicdanlılık (Conscientiousness):

Vicdanlılık, rolün ya da görevin minimum anlamdaki gereklerinin ötesine giden davranışları ifade eder. İşe devam etme, çalışma zamanını etkili kullanma ve iş ortamında belirlenen çeşitli kurallara bağlılık gibi davranışlara öncelik vermeyi esas alır (Sezgin, 2005:324).

Organ'a göre vicdanlılık, örgüt üyelerinin kimi rol davranışlarını kendilerinden bekleneni aşan şekilde yerine getirmeleridir ve işe devamlılık, iş yerinde düzenli çalışma, dakiklik, dinlenme zamanlarını yerinde ve suiistimal etmeden kullanma, görevin kurallara uyma gibi davranışları içermektedir (Kamer, 200:12; İşbaşı, 2000:26).

Özgecilik ile vicdanlılık arasındaki en belirgin fark özgeciliğe bireyler, belirli bir kişiye yardım etmek üzere davranışta bulunurlar; vicdanlılıkta ise, belirli bir kişiye değil genel olarak örgüte yarar sağlamak üzere davranışta bulunurlar. Diğer yandan vicdanlılık davranışı sergileyen işgörenlerin aynı zamanda özgeci davranışlar sergilemeleri de beklenmemelidir. Çünkü örgüt içinde özgeci davranışların ortaya çıkmasına neden olan durumlar, her zaman vicdanlılık davranışlarını da açığa çıkarmaz. Özgecilik ve vicdanlılık davranışları, kimi hedef alırsa alsın (bireyler, guruplar, bölümler, örgütü vb.), yardım etme özüne dayandıkları için bir dereceye kadar örtüşmektedirler. Fakat özel ve genel yararları bakımından somut farklılıklar taşımaları nedeniyle iki ayrı boyutta ele alınmışlardır (İşbaşı, 2000:27).

1. 2. 3. 3. Sportmenlik (Sportmanship):

Sportmenlik, örgütte karşılaşılan güçlükler ve sıkıntılar karşısında şikâyet etmeden ve olumlu bir tutum içerisinde çalışmaya istekli olmayı ifade eder. Örgütsel vatandaşlık davranışının sportmenlik boyutu, işgörenlerin işe ve örgüt kültürüne ilişkin olumlu bir bakış açısı benimsemeleri ve karşılaşılan sorunları aşarak, istekli bir şekilde çalışmalarını anlamına gelir (Sezgin, 2005:324).

Sportmenlik, çalışanların örgüt içinde gerginliğe neden olabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmalarını ifade eder. Sorunları gereksiz yere büyütmekten, zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan yakılarak geçirmekten, iş arkadaşlarına

saygısızca davranmaktan vb. kaçınan işgörenin bu gibi davranıştan sportmenliğe örnek verilebilir (İşbaşı, 2000:28).

1. 2. 3. 4. Nezaket (Courtesy):

İlk kez Organ'ın dile getirdiği ve tanımladığı nezaket boyutu, örgütte iş yükümlülükleri nedeniyle sürekli iletişim içinde olmaları gereken ve birbirlerinin işlerinden ve kararlarından etkilenen üyelerin sergiledikleri olumlu davranışları ifade etmektedir. Organ'ın (1990) bu davranışlara verdiği kimi örnekler, önceden haberdar etme, hatırlatma, bilgi aktarma, danışma ve yapılacakları özet halinde aktarmayı içerir. Nezaket duygusal açıdan istikrarlılığı koruyarak çatışmaları önler. Görevler konusunda önceden iletişimi sağlayarak bağımsız çalışılacak işlerin programlanmasını ve işlerin yürütmesini kolaylaştırır (Akt: Kamer, 20001:11).

Nezaket, bireylere işlerini etkileyecek davranışlarda bulunmadan önce düşünceli davranmaları ve kontrollü hareket etmeleri için yardımcı olmayı içermektedir. Nezaket tabanlı bilgilendirme, başkalarının işlerini etkileyecek hareketler yapmadan veya kararlar almadan önce, bu bireyleri bilgilendirmeye dayanan davranışlar sergileme olarak görülebilir (Sezgin, 2005:324).

Özgecilik ve nezaket boyutları “yardımseverlik” temeline dayanarak tanımlandıkları için birbirine çok yakın olan, aralarındaki en belirgin fark, yardım etme ediminin gerçekleştiği zaman olan boyutlardır. Özgeciliğe kişilerin birbirlerine bir sorun ortaya çıktıktan sonra, o soruna çözüm bulmak amacıyla yardım etmeleri söz konusudur. Nezaket boyutunda ise, öngörülen sorunun ortaya çıkmasını engellemek veya o sorunun etkilerini azaltmak amacıyla önceden somut adımlar atmayı gerektiren davranışlar vardır (İşbaşı 2000:29).

1. 2. 3. 5. Sivil Erdem (Civic Virtue):

Sivil erdem, örgütün çıkarlarını en üst düzeyde gözeterek, mesleki ve sosyal anlamda örgütün işlevlerini destekleme, örgüte gönüllü olarak katılma ve örgütle ilgili olma davranışlarını içermektedir. Sivil erdem boyutu, örgütün politik yaşamına katılım göstermeye dönük etkinlikleri içerir (Sezgin, 2005:323).

Organ'a (1988) göre, iyi bir örgüt vatandaşı, yalnızca örgütün günlük yaşamına sorgusuzca uyum sağlamaya çalışan bir kişi olmamalı, örgütle ilgili tüm konularda fikir geliştirmeye çalışmalı ve geliştirdiği fikirleri ifade etmekten kaçınmamalıdır. Kurum içi toplantılarda düzenli olarak yer almak ve tartışmalara aktif olarak katılmak, kurumdaki gelişmelere ayak uydurmaya çalışarak değişimleri yakından izlemek ve diğerleri tarafından kabul edilmesinde aktif rol oynamak, bina içindeki duyuru kaynaklarından (pano, posta vb.) faydalanmak, örgütle ilgili konular üzerinde düşünmek, bilgi sahibi olmak ve bunu iş arkadaşlarıyla paylaşmak vb. davranışlar sivil erdem boyutunda yer alabilecek nitelikte davranışlardır (Akt: İşbaşı, 2000:30).

Podsakoff ve meslektaşları (1996), örgütsel vatandaşlık davranışlarını yedi başlık altında toplamıştır (Akt: Dilek, 2005:37-38):

1. **Yardımseverlik (Helping Behavior):** İş arkadaşlarına yardım etmek ve iş ile ilgili olarak ortaya çıkabilecek problemleri önlemektir.
2. **Centilmenlik (Sportsmanship):** İş ile ilgili rahatsızlıklar ve olanaksızlıklardan şikâyet etmemek, kendi önerilerine iş arkadaşlarının uymamasına kızmamak, iyimser olmak, örgütün iyiliği için kendi çıkarlarını aşmak ve kişisel düşüncelerini gerektiğinde bir kenara bırakabilmektir.
3. **Örgütsel Sadakat (Organizational Loyalty):** İyiliğin yaygınlaştırılması, örgütün korunması, örgütsel amaç ve hedeflerin savunulması, desteklenmesi ve aktarılmasıdır. Örgütsel sadakat, örgütün dışarıdaki kişilere karşı yüceltilmesi, dış tehditlere karşı savunulması, korunması ve olumsuz koşullar altında bile örgüte bağlı kalınmasıdır.
4. **Örgütsel Uyum (Organizational Compliance):** Hiç kimse örgütsel kurallara, düzenlemelere ve süreçlere uymasa bile, uymaktır.
5. **Bireysel İnisiyatif (Individual Initiative):** Bir bütün olarak örgütsel performansı artırıcı ya da iş arkadaşlarından birinin görevine katkı sağlayıcı yenilik yapmak veya yaratıcılık göstermek, kendisine verilen bir görevi yerine getirmek için fazladan çaba harcamak, azim göstermek, fazladan sorumluluk üstlenmek ve iş arkadaşları ile rekabete girişmektir.

6. **Üyelik Erdemi (Civic Virtue):** Bir bütün olarak örgüte en üst düzeyde bağlılık ve ilgi göstermek, örgüt yönetimine etkin bir biçimde katılma isteği göstermek ve örgütün çevresindeki fırsat ve tehditleri izlemek ve kollamaktır.
7. **Kendini Geliştirme (Self Development):** Kendi bilgi, yetenek ve niteliklerini geliştirmek, bunun için öğrenmeye önem vermek, kurslara gitmek ve kendini geliştirme yönünde çaba harcamaktır.

1. 2. 4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

1. 2. 4. 1. Örgüte Bağlılık:

Örgütsel bağlılık, Morrow, Cote ve Randall'a göre; iş görenin örgütte kalma ve örgüt için çaba gösterme isteği ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir (Balay, 2000:13)

Organ'a göre, örgütsel bağlılık geliştirmiş bireylerin, mevcut durumlarını korumak ve taraf kişi ya da kurumlar arasında karşılıklı fayda kazanmak gibi amaçlarla örgütsel bir bağlılık geliştirememiş olanlara göre daha çok vatandaşlık davranışları gösterme ihtimalleri yüksektir (Kamer, 2001:14-15).

1. 2. 4. 2. Bireyin Ruhsal Durumu (Moral):

Sosyal psikoloji alanında yapılan çalışmalarda olumlu ruhsal özelliklere sahip bireylerin daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdikleri ve çalışanların olumlu ruh hallerinin sağlandığı durumlarda bireylerin özgeci davranışlarında artma olduğu saptanmıştır (Kamer, 2001:16). Podsakoff'a (2000) göre, Organ ve Ryan bunu, çalışan tatmininin, örgüte duyulan bağlılığın, örgütsel adalet ve lider desteğiyle ilgili algılamaların altında yatan neden olarak görür (Akt: Köse ve diğ., 2003:6).

1. 2. 4. 3. Kişilik Özellikleri:

İyimser insanların iç motivasyonları yüksek olup işlerin iyi gideceğine olan inançları yüksektir. "Bir şeyler yaparsam sonuç değişir" inancında olup boş vermişlik gibi bir tutum sergilemezler. İyimser özellikteki kişilerin iş yaşamlarında daha başarılı oldukları gözlenmiştir (Baltaş, 2002:185).

1. 2. 4. 4. İşe Karşı Tutumlar ve İş Tatmini:

İş tatmini en basit şekliyle, iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur. Kişinin işine karşı göstereceği tutumu olumlu ve olumsuz olabileceğinden, iş tatmini kişinin iş deneyimleri sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali, olumsuz tutumu ise iş tatminsizliğidir (Erdoğan, 1996:231). Araştırmalar iş tatmini ve özgecilik arasında önemli bir ilişki olduğunu, ancak genel uyum boyutuyla benzer bir ilişki bulunmadığını gösteriyor. İş tatmininin nezaket, sportmenlik ve daha az ölçüde sivil erdemle ilişkisine de rastlanmıştır (Köse ve diğ., 2003:7).

1. 2. 4. 5. Örgütsel Adalet:

Örgütsel vatandaşlık davranışını güdüleyen faktörlerin incelendiği çalışmalarda en çok vurgulanan bilişsel faktör, çalışanların adalete ilişkin algılamalarıdır. Bireyler, adaletsizliği algıladıkları zaman üretim hızını ve kalitesini düşürmek yerine örgütsel vatandaşlık davranışları gibi gönüllülüğe dayalı davranışlarını azaltmakta ya da saklama eğilimi göstermektedirler (İşbaşı, 2000:23-24). Örgütlerde kaynakların adil dağıtılmaması, kamu kesiminde özel sektöre göre daha yıkıcı etkiye sebep olur. Performanslarının karşılığını alamayan kamu çalışanları ayrılmak yerine memnun olmayan ihmalkâr kimseler haline gelirler. İş yerinde ihmalkâr olmanın bir yönü de, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi gönüllü davranışlarla ilgilenme güdüsünün azalmasıdır (Köse ve diğ., 2003:6).

1. 2. 4. 6. İhtiyaçlar:

Schnake'ya göre (1991) bireylerin, onları belirli bir şekilde hareket etmeye yönelten tamamıyla içsel bir güdüyle ortaya çıkan birtakım ihtiyaçları vardır. İnsan davranışlarını etkileyen bu ihtiyaçlardan olan, sosyal kabul ihtiyacının ve başarıma gereksiniminin bireylerde rol gereklerini aşan davranışlara neden olabileceği saptanmıştır (Akt: Kamer, 2001:17).

1. 2. 4. 7. İşin Özellikleri:

Bir işin düzenli geri bildirim ve otonomi sağlayacak nitelikte olması, çalışanların kendi davranışlarını takip etmelerini ve kişisel kontrol duygusu geliştirmelerini sağlar (Ünal, 2003: 28).

1. 2. 4. 8. Liderin Özellikleri ve Buna Bağlı Olarak Örgüte Duyulan Güven:

Lider desteği, yöneticilerin astlarına değer vermesini, onların önerilerini almasını, astların iyiliğini düşünmesini ve onlara adil davranmasını ifade etmektedir (Köse ve diğ., 2003:7). Organ ve Moorman (1993) çalışanların, yöneticileri hakkında dürüst ve adil davrandıkları şeklindeki değerlendirmelerinin onların karşılık verme düşüncesiyle farklı bir performans şekli olan vatandaşlık davranışları göstermelerine neden olduğunu belirtmişlerdir (Akt: İşbaşı, 2000:85). Smith, Organ ve Near (1983) lider desteğinin örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutuyla doğrudan, özgecilik boyutuyla da iş tatmini vasıtasıyla dolaylı olarak ilişkili olduğunu saptamışlardır. Lider desteğinin bazı örgütsel vatandaşlık davranışları ortaya çıkarması karşılıklılık ilkesiyle açıklanmaktadır (Akt: Kamer, 2001:20).

1. 2. 4. 9. Yaş, Kıdem ve Hiyerarşik Düzey:

Yaşın örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi kesin olarak belirlenmese de yapılan araştırmalarda, genellikle yaş, çalışma süresi ve örgütsel vatandaşlık arasında olumlu bir ilişki olduğu saptanmaktadır. Başka bir ifadeyle, kişilerin yaşı ve kıdemleri arttıkça örgüte olan bağlılıkları artmakta ve daha çok örgüt yararına davranış sergilemektedirler (Ünal, 2003:29).

1. 2. 4. 10. Örgütün Özellikleri:

Çalışanlar, örgütlerinin kaliteli ürün ve servislere değer verdiğini düşünürlerse, yüksek kaliteye neden olacak davranışları daha çok gösterirler. Katılıma önem verdiğini düşünürlerse, bağlanma ve katılımcı vatandaşlık davranışlarını daha çok gösterirler. Yine yeniliğe ve işbirliğine önem verdiğini düşünürlerse yenilikçi ve işbirlikçi davranışları arttırırlar. Sosyal olarak istenen değerlerin örgüt kültürü için önemli olduğunu algılayan bireyler buna bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok gösterecektir (Kamer, 2001:21).

1. 2. 4. 11. Örgütsel Vizyon:

Vizyon, örgütün değerlerinin, amaç ve hedeflerinin bir ifadesidir. Çalışanlara vizyon sunmak daha çok çalışmalarını sağlamak için onları yönlendirmektir. Bir vizyona

bağlandığını hisseden iş gören ise daha çok çalışma eğilimi gösterecektir (Balay, 2000:80).

1. 2. 4. 12. Kişi Örgüt Bütünleşmesi:

Bir örgütte en önemli faktör insan faktörüdür. Çünkü örgütün yapısını oluşturan, şekillendiren, teknolojiyi kullanan, oluşturan hep insandır. Örgütte bulunan işgörenlerin örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışmaları kişi-örgüt bütünleşmesini göstermektedir. Kişi örgüt bütünleşmesi; çalışanlar arasındaki etkileşimin arttığı, karşılıklı yardım ve sosyal tatmin derecesinin en üst düzeyde olduğu, işten kaçma ve iş gücü devrinin en alt düzeyde olduğu ve üretim seviyesinin en üst düzeyde gerçekleştiği bir ortam oluşturduğu için çok önemli bir durumdur (Oktay, 1996:290).

1. 2. 5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

İlk çalışmaların çoğu vatandaşlık davranışının temel kavramları üzerinde yoğunlaşmasına rağmen, daha sonraki araştırmalar örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçları üzerinde daha çok durmuşlardır. Sonraki çalışmalar özellikle iki ana konu üzerinde yoğunlaşmışlardır (Köse ve diğ., 2003:9):

1. Örgütsel vatandaşlık davranışının ücret artışı ve promosyonlarla ilgili yönetici performans değerlemeleri ve kararları üzerindeki etkileri.
2. Örgütsel performans ve başarı üzerindeki örgütsel vatandaşlık davranışının etkileri.

Vatandaşlık davranışları örgütün sosyal mekanizmasının islerliğini kolaylaştırdığı, anlaşmazlıkları azalttığı ve etkinliği arttırdığı için bunların sonucu olarak da performansı arttırabilir. Vatandaşlık davranışlarının örgütsel performansı arttırması sonucunda yönetsel fonksiyonlara kaynakların tahsisi azaltılmış olur. Böylece serbest kalan bu kaynakların (finansal ve insan kaynakları) daha verimli amaçlar için kullanılması sağlanır ve örgütsel başarı arttırılır. Kıdemli olan çalışanların yeni elemanlarla eğitim ve oryantasyonları için çalışmaları örgütün bu gibi aktivitelere aktarması gereken kaynak açısından tasarruf sağlar (Kamer, 2001:22).

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile yönetici ve çalışanların verimlilikleri artar. Örgütsel vatandaşlık davranışları, takım arkadaşları ve iş grupları arasındaki

aktiviteleri etkili bir şekilde koordine ederek örgütsel performansın artmasını sağlarlar. Örgütsel vatandaşlık davranışları çalışılan örgüt ortamını cazip bir hale getirerek örgütün nitelikli iş gücünü çekme ve elinde tutma yeteneğini sağlar. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütün performansındaki değişkenlik azaltılabilir ve örgütün değişen çevre koşullarına adaptasyonunu kolaylaştırılabilir. Vatandaşlık davranışları yöneticilerin performans değerlendirmelerini etkiler. Performans değerlendirme sonuçlarının terfi, transfer, eğitim, isten çıkarma gibi fonksiyonlarda rol oynadığı düşünülürse örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemi de ortaya çıkmaktadır. Fakat çalışanların bu değerlendirmeyi anlamaları sağlanmalıdır (Kamer, 2001:23).

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgüt içinde temel olarak üç noktada örgütsel yaşamı etkilemektedir. Bunlardan birincisi, bireylerin vatandaşlık davranışlarının örgüt içerisinde yardımlaşma eğilimini artırmasıdır. Yardımlaşma, hem örgüte yeni katılan bireyler açısından hem de eskiden beri çalışan bireyler açısından önemli bir avantajdır. İkinci önemli etkisi, çalışanların sorumluluk duygularının gelişmesidir. Çünkü vatandaşlık davranışı örgütü düşünmeyi, örgütün yanında olmayı ve gerektiğinde örgüt için çeşitli ekstra fedakârlıklar yapmayı gerektirmektedir. Üçüncü etki ise, çalışanların pozitif tutumları ile ilgilidir. Bu pozitif düşünce örgüt içinde bireylerin iş başarımlarını etkileyecektir (Özdevecioğlu, 2003:119-120).

Örgüt yaşamında bireylerin ve örgütlerin amaçlarının birlikte gerçekleştirilmesi yöneticiler için temel hedeflerden biridir. Örgütün amaçlarına ulaşırken, bireyleri de amaçlarına ulaştırması, bireylerin kendi amaçlarına ulaşırken örgütü de amaçlarına ulaştırması örgüt hayatının temel gereklerindedir. Bu bakımdan, örgütsel vatandaşlık davranışı bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşmada dengeleyici bir unsurdur. Bir toplumun gelişmesi ve gelişen çağa ayak uydurması o toplumda yaşayan insanların sorumluluğunda ise, bir örgütün gelişmesi de o örgütte yaşayan insanların sorumluluğundadır. Örgütün rekabet avantajı elde etmesi, öğrenen bir kimliğe kavuşması, çevresine ayak uydurabilmesi bireylerinin sadakatine, çalışmasına, özverisine ve bağlılıklarına bağlıdır. Genel olarak ifade edildiğinde başarı iyi vatandaş olmak demektir. Örgütsel etkinlik açısından olumlu davranışları yapmak, olumsuz davranışlardan kaçınmak, örgütsel vatandaşlık davranışını etik inancı ile bağlantılı bir

olgu haline getirir (Bingöl ve diğ., 2003:495). Çünkü iyi vatandaşlar doğru olan davranışları yapar. O halde örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel yaşamda etik değerlere bağlılığı artırıcı bir etkisi de bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2003:120).

BÖLÜM 2: YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada aynı zamanda öğretmenlerin çalıştıkları kurum, kurumdaki görevleri, cinsiyetleri, yaşları, mezun oldukları eğitim kurumları, branşları ve hizmet süreleri açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı fark olup olmadığı incelenecektir. Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan ölçme araçları, araştırmanın işlem yolu ve veri analiz teknikleri tanımlanacaktır.

2. 1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada genel tarama modeli türlerinden, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli; iki ya da daha fazla sayıdaki değişken arasında, birlikte değişim varlığı ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Karasar, 1995:76-86). Bu çalışmada ilişkisel tarama modeli ile öğretmenlik meslek etik ilkelerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi; öğretmenlerin çalıştıkları okula, okuldaki görevlerine, yaşa, cinsiyete, branşa, mezuniyet durumuna ve görev sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır.

2. 2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma 2007–2008 eğitim öğretim yılı Kocaeli ili merkez ilçesinde görev yapan 517 ilk ve orta öğretim okulu öğretmen ve yöneticilerinin görüşleri ile sınırlıdır. Araştırmanın değişkenleri görev yapılan okul, okuldaki görev, cinsiyet, yaş, mezun olunan eğitim kurumu, branş ve görev süresi ile sınırlandırılmıştır.

2. 3. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini 2007-2008 eğitim öğretim yılında, Kocaeli ili merkez ilçesi sınırları içinde yer alan ve Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilk ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticiler oluşturmaktadır. Kocaeli ili merkez ilçesinde 160 ilk ve orta öğretim okulunda toplam 3932 öğretmen ile yönetici görev yapmaktadır.

2. 4. Araştırmanın Örnekleme

Kocaeli ili merkez ilçesine bağlı ilk ve ortaöğretim okullarının sayısının çok olması, evrenin tamamına ulaşılmasının zor olmasından dolayı evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde tabakalı (küme) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde belli evrenler için kabul edilebilir örneklem büyüklükleri tablosundan yararlanılmıştır. Tabloda evren büyüklüğü 100 ise gerekli örneklem büyüklüğü 80, evren büyüklüğü 2500 ise gerekli örneklem büyüklüğü 333 olarak belirtilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004:50).

Tablo 1. $\alpha=0.05$ için örneklem değerleri

Evren Büyükü ğü	± 0.03 örnekleme hatası (d)			± 0.05 örnekleme hatası (d)			± 0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	100	92	87
500	341	289	321	217	165	196	500	341	289
750	441	358	409	254	185	226	750	441	358
1000	516	406	473	278	198	244	1000	516	406
2500	748	537	660	333	224	286	2500	748	537
5000	880	601	760	357	234	303	5000	880	601
10000	964	639	823	370	240	313	10000	964	639
25000	1023	665	865	378	244	319	25000	1023	665
50000	1045	674	881	381	245	321	50000	1045	674
100000	1056	678	888	383	245	322	100000	1056	678
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004:50.

Bu araştırmanın örnekleme Kocaeli ili merkez ilçesinde ilk ve orta öğretim okullarında çalışan ve random olarak seçilen 517 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 280'i ilköğretim okullarında, 237'si ortaöğretim okullarında çalışmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 50'si yönetici, 467'si öğretmen olarak çalışmaktadır. 222'si erkek ve 295'i kadın öğretmenden oluşan örneklemin 130'u 20-30 yaş, 224'ü 31-40 yaş, 119'u 41-50 yaş, 44'ü 51 yaş ve üstü yaş aralığında bulunmaktadır. Bu yaş aralıkları genç, yetişkin, orta yaş ve yaşlı olarak adlandırılmıştır. Adlandırma yapılırken Daniel Levinson tarafından yapılan

sınıflandırma kullanılmıştır (Levinson, 1986:3-13). Öğretmenlerin 39'u Ön-Lisans, 46'sı Eğitim Enstitüsü, 262'si Eğitim Fakültesi, 130'u Fen Edebiyat Fakültesi, 40'ı Lisans Üstü mezunudur. Öğretmenlerden 86'sı 5 yıl ve daha az, 123'ü 6-10 yıl, 133'ü 11-15 yıl, 65'i 16-20 yıl, 31'i 21-25 yıl, 78'i 26 yıl ve üstü olarak belirlenen çalışma yılları aralığındadır. Öğretmenlerin branşlarına bakıldığında 159'unun sınıf öğretmeni, 331'inin kültür dersleri öğretmeni, 27'sinin meslek dersleri öğretmeni olarak çalıştıkları görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri ile ilgili bilgiler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Araştırma örnekleminin sosyo-demografik özellikleri

Değişken	n	%	Değişken	n	%
Görev Yaptıkları Okullar			Okullardaki Görevleri		
İlköğretim	280	54	Yönetici	50	10
Ortaöğretim	237	46	Öğretmen	467	90
Cinsiyet			Yaş Grubu		
Erkek	222	43	Genç (20-30 yaş)	130	25
Kadın	295	57	Yetişkin (31-40 yaş)	224	43
Mezuniyet Durumları			Orta Yaşlı (41-50 yaş)	119	23
Ön Lisans	39	8	Yaşlı (51 yaş ve üstü)	44	9
Eğitim Enstitüsü	46	9	Branş		
Eğitim Fakültesi	262	50	Sınıf Öğretmeni	159	30
Fen Edebiyat Fakültesi	130	25	Kültür Dersi Öğretmeni	331	64
Lisans Üstü	40	8	Meslek Dersi Öğretmeni	27	6
Toplam Görev Süreleri					
5 yıl ve daha az	86	16	16-20 yıl	65	13
6-10 yıl	123	24	21-25 yıl	31	6
11-15 yıl	133	26	26 yıl ve üstü	78	15

2. 5. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmenlerin kişisel bilgileri sorgulanmıştır; çalıştıkları okul, okuldaki görevleri, cinsiyetleri, yaşları, mezuniyet durumları, branşları ve görev süreleri sorulmuştur. İkinci bölümde, 28 maddeden oluşan öğretmenlik meslek etik ilkelerine, üçüncü bölümde de 26 maddeden oluşan örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik anket yer almaktadır. Bu araştırmaya katılan öğretmenler, öğretmenlik meslek etik ilkelerine ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına uyma düzeyleri açısından değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan veriler iki ölçme aracı ile toplanmıştır. Katılımcıların

öğretmenlik meslek etik ilkelerine uyma düzeylerine ilişkin verileri *Öğretmenlik Meslek Etiği Ölçeği*, örgütsel vatandaşlık davranışına uyma düzeylerine ilişkin verileri ise *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği* ile elde edilmiştir. Bu ölçme araçları aşağıda detaylı biçimde tanıtılmaktadır.

2. 5. 1. Bilgi Toplama Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan bilgi toplama formu katılımcılar hakkında sosyo-demografik bilgiler elde etmek için kullanılmıştır. Bu formda çalıştıkları okul, okuldaki görevleri, cinsiyet, yaş, mezuniyet durumu, branş ve görev yılını belirlemeye yönelik yedi soru bulunmaktadır (Ek 2).

2. 5. 2. Öğretmenlik Meslek Etik İlkeleri Ölçeği

Aydın (2003) tarafından öğretmenlik meslek etik ilkeleri profesyonellik, hizmette sorumluluk, adalet, eşitlik, sağlıklı ve güvenli bir ortamın sağlanması, yolsuzluk yapmamak, dürüstlük-doğruluk ve güven, tarafsızlık, mesleki bağlılık ve sürekli gelişme, saygı, kaynakların etkin kullanımı olarak belirlenmiştir (Aydın, 2003:60-72). Örenel (2005) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Mesleki Etik İlkeleri Kapsamındaki Davranışlarının İlköğretim ve Orta Öğretim Öğrencilerinin Algılarıyla Değerlendirilmesi” konulu araştırmada ise öğretmenlik meslek etik ilkeleri, adalet, dürüstlük, saygı, güven, mesleki sorumluluk, mesleki yeterlilik, insan hakları, sevgi ve örgütsel bağlılık boyutu olmak üzere dokuz boyutta ele alınmıştır. Bu araştırmada öğretmenlik meslek etik ilkelerine uyma düzeylerini belirlemek için araştırmacı tarafından hazırlanan ölçekte yukarıda verilen dokuz boyut kullanılmıştır. Bu boyutları ölçmek amacıyla 28 soru hazırlanmıştır (Ek 3). Ölçek “1- hiçbir zaman”, “2- nadiren”, “3- bazen”, “4- genellikle” ve “5- her zaman” şeklinde 5’li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir ve cevaplama süresi yaklaşık 10 dakikadır.

Hazırlanan ölçek 180 kişiye uygulanmış, SPSS 15 istatistik programı ile faktör analizi yapılmış ve analiz sonucunda ölçeğin tek boyutlu olduğu tespit edilmiştir. Danışman görüşüyle, boyutların birbiriyle çok yakın olması göz önünde bulundurularak ölçeğin değiştirilmemesine ve tek boyutlu olarak kullanılmasına karar verilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğinin saptanmasında Cronbach’ın alfa kat sayısı kullanılmıştır. Güvenirlik değeri 0.92 olarak elde edilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlik meslek etik ilkeleri ölçeği faktör analiz sonuçları

Bileşen Sayısı	Özdeğer Faktör Yüğü		
	Toplam	Varyans (%)	Toplamsal %
1	10,112	36,115	36,115
2	2,124	7,587	43,702
3	1,502	5,364	49,066
4	1,238	4,420	53,486
5	1,161	4,145	57,632
6	1,102	3,937	61,569
7	1,025	3,662	65,230
8	,913	3,262	68,493
9	,853	3,047	71,540
10	,826	2,949	74,488
11	,707	2,526	77,015
12	,675	2,411	79,426
13	,597	2,134	81,560
14	,564	2,015	83,574
15	,532	1,901	85,476
16	,492	1,756	87,232
17	,456	1,630	88,862
18	,409	1,460	90,322
19	,383	1,369	91,691
20	,372	1,328	93,019
21	,353	1,260	94,278
22	,310	1,106	95,385
23	,257	,919	96,303
24	,251	,898	97,201
25	,223	,796	97,997
26	,217	,774	98,771
27	,196	,699	99,470
28	,148	,530	100,000

2. 5. 3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerini ölçmek için İşbaşı (2000) tarafından kullanılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek turizm sektöründe iş yapan otel çalışanlarına uygulanan bir ölçek olduğu için, ölçek maddeleri öğretmenlere uyarlanmıştır (Ek 4). Ölçeğin faktör analizinde örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları dört faktörde nezaket ve özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem) toplanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin saptanmasında Cronbach'ın alfa kat sayısı kullanılmıştır. Güvenirlik değeri 0.95 olarak elde edilmiştir. Ölçeğin yakınsama geçerliliğini belirlemek amacıyla, aynı boyutta yer alan

değişkenlerin korelasyonu incelenmiş, korelasyonların yüksek ve %1'lik düzeyde anlamlı olduğu görülmüştür (İşbaşı, 2000:93-96).

2. 6. Araştırmanın İşlem Yolu

Öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla hazırlanan ölçek ile kişisel bilgi formu Kocaeli ili merkez ilçesinde bulunan ve random olarak belirlenen 17 ilk ve ortaöğretim okullarında çalışan 600 öğretmene uygulanmıştır. Yapılacak çalışmalar ve ölçeklerin uygulanmasına ilişkin Kocaeli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır (Ek 1). Ölçeklerin uygulanması sürecinde gerekli açıklamalar yapılmıştır. Uygulama sonucunda 522 anket geri dönmüştür. Uygulamalar sonucunda boş bırakıldığı veya ciddi biçimde doldurulmadığı tespit edilen veriler analizlere sokulmamıştır. 517 anket geçerli kabul edilerek değerlendirmeye alınmıştır.

2. 7. Verilerin Analizi Teknikleri

Kullanılan ölçme araçlarıyla elde edilen veriler, alt amaçlara verilen durumlara uygun istatistiksel tekniklerle analiz edilmiştir. Öncelikle araştırmadaki katılımcılara uygulanan ölçeklerden elde edilen veriler kodlanarak bilgisayara yüklenmiştir. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 15.0 (Statistical Package for Social Sciences) istatistik programı kullanılmıştır. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş, mezuniyet durumu, branş ve görev sürelerine göre öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA, ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev yaptıkları okullar, okullardaki görevleri ve cinsiyetleri açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı farklılıklarının incelenmesinde t testi tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın istatistiksel çözümlenmesinde anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak alınmıştır. Elde edilen veriler araştırmanın sorularına yanıt olabilecek bir düzen içinde bulgular ve yorumlar bölümünde sunulmuştur.

BÖLÜM 3: BULGULAR

Bu bölüm araştırmanın hipotezleri doğrultusunda yapılan analizlerin detaylı sonuçlarını içermektedir. Araştırmanın amacı, öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştırmak ve öğretmenlerin çalıştıkları okul, okuldaki görevleri, cinsiyetleri, yaşları, mezuniyet durumları, branşları ve görev süreleri açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemektir. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş, mezuniyet durumu, branş ve görev sürelerine göre öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için “ANOVA” (Analysis of variance), ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev yaptıkları okul, okuldaki görevleri ve cinsiyetleri açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular temel olarak sekiz grup altında sınıflanabilir. Bunlar:

1. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilere yönelik bulgular,
2. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev yaptıkları okullar açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular,
3. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin okullardaki görevleri açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular,
4. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin cinsiyet açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular,
5. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular,

6. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular,

7. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular,

8. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular.

Araştırmayı yürütmede yukarıdaki araştırma soruları rehberlik etmiştir. Her bir araştırma sorusuna ilişkin elde edilen veriler aşağıda sırasıyla ele alınacaktır:

3. 1. İlk ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlik Meslek Etik İlkeleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Araştırma Sorusu 1: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişki var mıdır?

İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı olan nezaket ve özgecilik vicdanlılık, sportmenlik ve sivil erdem düzeyleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını belirlemek için korelasyon kullanılmıştır. Bu ilişkiyi irdelemek için beş alt soru sorulmuştur:

a. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile nezaket ve özgecilik düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

b. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile vicdanlılık düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

c. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile sportmenlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

d. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile sivil erdem düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

e. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile toplam örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan korelasyondan elde edilen bulgular tablo 4’te gösterilmektedir.

Tablo 4. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilere yönelik korelasyon tablosu

Değişken	1	2	3	4	5	6
1. Meslek Etik İlkeleri	1					
2. Nezaket ve Özgecilik	.50**	1				
3. Vicdanlılık	.43**	.46**	1			
4. Sportmenlik	.44**	.66**	.49**	1		
5. Sivil Erdem	.45**	.59**	.48**	.59**	1	
6. Toplam Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	.55**	.91**	.65**	.86**	.76**	1

** p< .01.

Tablo 4’e göre ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Tablo incelendiğinde öğretmenlik meslek etik ilkelerinin, örgütsel vatandaşlık davranışının tümüyle pozitif ve orta düzeyde ilişkili olduğu söylenebilir (sırasıyla, .50, .43, .44 ve .45; p<.01). Ayrıca öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile toplam örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasında da pozitif ve orta düzeyde bir ilişki ($r = .55$; p<.01), olduğu görülmüştür.

3. 2. İlk ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Okullar Açısından Öğretmenlik Meslek Etik İlkeleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Farklılıklarının İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırma sorusu 2: Görev yaptıkları okullar açısından ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev yaptıkları okullar açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır.

Bu çalışmada ilk ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik meslek etik ilkeleri, nezaket ve özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem ve toplam örgütsel vatandaşlık davranışı incelenmiştir.

Tablo 5. İlköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışının karşılaştırılması için t testi tablosu

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Meslek Etik İlkeleri	İlköğretim	280	101,16	6,73	5.421	515	.000
	Ortaöğretim	237	97,86	7,10			
Vicdanlılık	İlköğretim	280	12,84	1,47	3.422	515	.000
	Ortaöğretim	237	12,38	1,63			
Sivil Erdem	İlköğretim	280	12,51	1,59	4.515	515	.001
	Ortaöğretim	237	11,82	1,90			
Nezaket ve Özgecilik	İlköğretim	280	33,73	4,23	5.101	515	.000
	Ortaöğretim	237	31,61	5,21			
Sportmenlik	İlköğretim	280	26,22	3,64	4.137	515	.000
	Ortaöğretim	237	24,81	4,12			
Top. Örgütsel Vat. Dav.	İlköğretim	280	85,30	9,18	5.40	515	.000
	Ortaöğretim	237	80,61	10,57			

Tablo 5'te görev yaptığı okul değişkenine göre ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışına ait N sayıları, ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tabloya bakıldığında, ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev yaptıkları okullara göre öğretmenlik meslek etik ilkeleri, vicdanlılık, sivil erdem, nezaket ve özgecilik, sportmenlik ve toplam örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Öğretmenlik meslek etik ilkeleri açısından ele alındığında ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmıştır ($t_{0.05: 515} = 5.421$). Bu farklılık ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik meslek etik ilkeleri puan ortalamalarının ($\bar{X} = 101.16$, $Ss = 6.73$), ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 97.86$, $Ss = 7.10$) fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin ortaöğretimde görev yapan öğretmenlere göre daha fazla öğretmenlik meslek etik ilkelerine sahip oldukları söylenebilir.

Vicdanlılık davranışı açısından ele alındığında ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmıştır ($t_{0.05: 515} = 3.422$). Bu farklılık ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin vicdanlılık puan ortalamalarının ($\bar{X} = 12.84$, $Ss = 1.47$), ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 12.38$, $Ss = 1.63$) fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin ortaöğretimde görev yapan öğretmenlere göre daha fazla vicdanlılık davranışı sergiledikleri söylenebilir.

Sivil erdem davranışı açısından ele alındığında ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmıştır ($t_{0.05: 515} = 4.515$). Bu farklılık ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin sivil erdem puan ortalamalarının ($\bar{X} = 12.51$, $Ss = 1.59$), ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 11.82$, $Ss = 1.90$) fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin ortaöğretimde görev yapan öğretmenlere göre daha fazla sivil erdem davranışı sergiledikleri söylenebilir.

Nezaket ve özgecilik davranışı açısından ele alındığında ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmıştır ($t_{0.05: 515} = 5.101$). Bu farklılık ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin nezaket ve özgecilik puan ortalamalarının ($\bar{X} = 33.73$, $Ss = 4.23$), ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 31.61$, $Ss = 5.21$) fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin ortaöğretimde görev yapan öğretmenlere göre daha fazla nezaket ve özgecilik davranışı sergiledikleri söylenebilir.

Sportmenlik davranışı açısından ele alındığında ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmıştır ($t_{0.05: 515} = 4.137$). Bu farklılık ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin sportmenlik puan ortalamalarının ($\bar{X} = 26.22$, $Ss = 3.64$), ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 24.81$, $Ss = 4.12$) fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin ortaöğretimde görev yapan öğretmenlere göre daha fazla sportmenlik davranışı sergiledikleri söylenebilir.

Son olarak toplam örgütsel vatandaşlık davranışı açısından ele alındığında ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı düzeyde farklılığa

rastlanmıştır ($t_{0.05; 515} = 5.40$). Bu farklılık ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin toplam örgütsel vatandaşlık davranışı puan ortalamalarının ($\bar{X} = 85.30$, $S_s = 9.18$), ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 80.60$, $S_s = 10.57$) fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin ortaöğretimde görev yapan öğretmenlere göre daha fazla toplam örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri söylenebilir.

3. 3. İlk ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Okullardaki Görevleri Açısından Öğretmenlik Meslek Etik İlkeleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Farklılıklarının İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırma Sorusu 3: Okullardaki görevleri açısından ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin okullardaki görevleri açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır. Bu çalışmada ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik meslek etik ilkeleri, nezaket ve özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem ve toplam örgütsel vatandaşlık davranışı incelenmiştir.

Tablo 6. İlköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okullardaki görevleri açısından öğretmenlik mesleki etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışının karşılaştırılması için t testi tablosu

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	Sd	P																																																								
Meslek Etik İlkeleri	Yönetici	50	97,84	8,62	-1.900	515	.058																																																								
	Öğretmen	467	99,84	6,89				Vicdanlılık	Yönetici	50	12,02	1,65	-2.918	515	.004	Öğretmen	467	12,69	1,54	Sivil Erdem	Yönetici	50	11,58	1,97	-2.594	515	.010	Öğretmen	467	12,25	1,74	Nezaket ve Özgecilik	Yönetici	50	30,58	4,44	-3.393	515	.001	Öğretmen	467	32,99	4,80	Sportmenlik	Yönetici	50	23,90	3,89	-3.194	515	.001	Öğretmen	467	25,75	3,89	Top. Örgütsel Vat. Dav.	Yönetici	50	78,08	10,51	-3.605	515	.000
Vicdanlılık	Yönetici	50	12,02	1,65	-2.918	515	.004																																																								
	Öğretmen	467	12,69	1,54				Sivil Erdem	Yönetici	50	11,58	1,97	-2.594	515	.010	Öğretmen	467	12,25	1,74	Nezaket ve Özgecilik	Yönetici	50	30,58	4,44	-3.393	515	.001	Öğretmen	467	32,99	4,80	Sportmenlik	Yönetici	50	23,90	3,89	-3.194	515	.001	Öğretmen	467	25,75	3,89	Top. Örgütsel Vat. Dav.	Yönetici	50	78,08	10,51	-3.605	515	.000	Öğretmen	467	83,69	9,91								
Sivil Erdem	Yönetici	50	11,58	1,97	-2.594	515	.010																																																								
	Öğretmen	467	12,25	1,74				Nezaket ve Özgecilik	Yönetici	50	30,58	4,44	-3.393	515	.001	Öğretmen	467	32,99	4,80	Sportmenlik	Yönetici	50	23,90	3,89	-3.194	515	.001	Öğretmen	467	25,75	3,89	Top. Örgütsel Vat. Dav.	Yönetici	50	78,08	10,51	-3.605	515	.000	Öğretmen	467	83,69	9,91																				
Nezaket ve Özgecilik	Yönetici	50	30,58	4,44	-3.393	515	.001																																																								
	Öğretmen	467	32,99	4,80				Sportmenlik	Yönetici	50	23,90	3,89	-3.194	515	.001	Öğretmen	467	25,75	3,89	Top. Örgütsel Vat. Dav.	Yönetici	50	78,08	10,51	-3.605	515	.000	Öğretmen	467	83,69	9,91																																
Sportmenlik	Yönetici	50	23,90	3,89	-3.194	515	.001																																																								
	Öğretmen	467	25,75	3,89				Top. Örgütsel Vat. Dav.	Yönetici	50	78,08	10,51	-3.605	515	.000	Öğretmen	467	83,69	9,91																																												
Top. Örgütsel Vat. Dav.	Yönetici	50	78,08	10,51	-3.605	515	.000																																																								
	Öğretmen	467	83,69	9,91																																																											

Tablo 6'da okullardaki görevleri değişkenine göre ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışına ait N sayıları, ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tabloya bakıldığında, ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin okullardaki görevlerine göre öğretmenlik meslek etik ilkeleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Ancak vicdanlılık, sivil erdem, nezaket ve özgecilik, sportmenlik ve toplam örgütsel vatandaşlık davranışı açısından yöneticiler ve öğretmen arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Vicdanlılık davranışı açısından ele alındığında yönetici ve öğretmenler arasında anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmıştır ($t_{0.05: 515} = -2.918$). Bu farklılık öğretmenlerin vicdanlılık puan ortalamalarının ($\bar{X} = 12.69$, $S_s = 1.54$), yöneticilerin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 12.02$, $S_s = 1.65$) fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre öğretmenlerin yöneticilere göre daha fazla vicdanlılık davranışı sergiledikleri söylenebilir.

Sivil erdem davranışı açısından ele alındığında yönetici ve öğretmenler arasında anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmıştır ($t_{0.05: 515} = -2.594$). Bu farklılık öğretmenlerin sivil erdem puan ortalamalarının ($\bar{X} = 12.25$, $S_s = 1.74$), yöneticilerin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 11.58$, $S_s = 1.97$) fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre öğretmenlerin yöneticilere göre daha fazla sivil erdem davranışı sergiledikleri söylenebilir.

Nezaket ve özgecilik davranışı açısından ele alındığında yönetici ve öğretmenler arasında anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmıştır ($t_{0.05: 515} = -3.393$). Bu farklılık öğretmenlerin nezaket ve özgecilik puan ortalamalarının ($\bar{X} = 32.99$, $S_s = 4.80$), yöneticilerin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 30.58$, $S_s = 4.44$) fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre öğretmenlerin yöneticilere göre daha fazla nezaket ve özgecilik davranışı sergiledikleri söylenebilir.

Sportmenlik davranışı açısından ele alındığında yönetici ve öğretmenler arasında anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmıştır ($t_{0.05: 515} = -3.194$). Bu farklılık öğretmenlerin sportmenlik puan ortalamalarının ($\bar{X} = 25.75$, $S_s = 3.89$), yöneticilerin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 23.90$, $S_s = 3.89$) fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bu

bulguya göre öğretmenlerin yöneticilere göre daha fazla sportmenlik davranışı sergiledikleri söylenebilir.

Son olarak toplam örgütsel vatandaşlık davranışı açısından ele alındığında yönetici ve öğretmenler arasında anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmıştır ($t_{0.05: 515} = -3.605$). Bu farklılık öğretmenlerin toplam örgütsel vatandaşlık davranışı puan ortalamalarının ($\bar{X} = 83.69$, $S_s = 3,89$), yöneticilerin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 78,08$, $S_s = 3,89$) fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre öğretmenlerin yöneticilere göre daha fazla toplam örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri söylenebilir.

3. 4. İlk ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Cinsiyet Açısından Öğretmenlik Meslek Etik İlkeleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Farklılıklarının İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırma Sorusu 4: Cinsiyet açısından ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Cinsiyet açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır. Bu çalışmada ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin cinsiyet farklılıkları açısından öğretmenlik mesleki etik ilkeleri, nezaket ve özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem ve toplam örgütsel vatandaşlık davranışı incelenmiştir.

Tablo 7. Kadın ve erkek ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışının karşılaştırılması için t testi tablosu

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Meslek Etik İlkeleri	Erkek	222	99,05	7,50	-1.668	515	.096
	Kadın	295	100,10	6,74			
Vicdanlılık	Erkek	222	12,44	1,63	-2.373	515	.018
	Kadın	295	12,77	1,49			
Sivil Erdem	Erkek	222	12,02	1,91	-1.961	515	.055
	Kadın	295	12,33	1,64			
Nezaket ve Özgecilik	Erkek	222	27,97	4,38	-3.249	515	.001
	Kadın	295	29,35	5,04			
	Kadın	295	26,21	3,11			

Tablo 7'nin devamı

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Sportmenlik	Erkek	222	25,78	3,06	-1.588	515	.113
	Kadın	295	26,21	3,11			
Örgütsel Vat. Davranışı	Erkek	222	78,20	9,33	-2.948	515	.003
	Kadın	295	80,65	9,36			

Tablo 7'de cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışına ait N sayıları, ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tabloya bakıldığında, ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin cinsiyete göre öğretmenlik meslek etik ilkeleri, sportmenlik ve sivil erdem düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Ancak vicdanlılık, nezaket ve özgecilik ile toplam örgütsel vatandaşlık davranışı açısından erkek ve kadın öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Vicdanlılık davranışı açısından ele alındığında erkek ve kadın öğretmenler arasında anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmıştır ($t_{0.05: 515} = -2.373$). Bu farklılık kadın öğretmenlerin vicdanlılık puan ortalamalarının ($\bar{X}=12.77$, $Ss=1,49$), erkek öğretmenlerin puan ortalamalarından ($\bar{X}=12,44$, $Ss=1,63$) fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla vicdanlılık davranışı sergiledikleri söylenebilir.

Erkek ve kadın ilk ve ortaöğretim öğretmenleri nezaket ve özgecilik düzeyi açısından da anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir ($t_{0.05: 515} = -3.249$). Bu farklılık kadın öğretmenlerin nezaket ve özgecilik puan ortalamalarının ($\bar{X}=29.35$, $Ss=5,04$), erkek öğretmenlerin puan ortalamalarından ($\bar{X}=27,97$, $Ss=4,38$) fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla nezaket ve özgecilik davranışı sergiledikleri söylenebilir.

Son olarak erkek ve kadın ilk ve ortaöğretim öğretmenleri toplam örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi açısından da anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir ($t_{0.05: 515} = -2.948$). Bu farklılık kadın öğretmenlerin toplam örgütsel vatandaşlık puan ortalamalarının ($\bar{X}=80,65$, $Ss=9,36$), erkek öğretmenlerin puan ortalamalarından ($\bar{X}=78,20$, $Ss=9,33$) fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre kadın öğretmenlerin erkek

öğretmenlere göre daha fazla toplam örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri söylenebilir.

3. 5. İlk ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Yaş Grupları Açısından Öğretmenlik Meslek Etik İlkeleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Farklılıklarının İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırma Sorusu 5: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş gruplarına göre öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş gruplarına göre öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA kullanılmıştır. Öğretmenlerin yaş grupları; genç, yetişkin, orta yaşlı ve yaşlı olarak dört kategoride ele alınmıştır. Bu farklılıkları irdelemek için şu altı alt soru sorulmuştur:

a. Öğretmenlik meslek etik ilkeleri açısından yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Öğretmenlik meslek etik ilkeleri açısından yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 8 ve tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 8. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri puanlarının betimsel istatistikleri

Yaş grubu	N	Ortalama	Std. Sapma
Genç	130	99,74	6,56
Yetişkin	224	98,46	7,19
Orta Yaşlı	119	100,56	7,15
Yaşlı	44	102,98	6,61
Toplam	517	99,65	7,09

Tablo 9. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	905,376	3	301,792	6,190	.000
Grup içi	24962,723	513	48,755		
Toplam	25868,099	516			

Tablo 8’de genç, yetişkin, orta yaşlı ve yaşlı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 9’da ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Farklı yaş gruplarında olan öğretmenlerin öğretmenlik meslek etik ilkeleri puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin öğretmenlik meslek etik ilkeleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{3-513}=6,190$, $p<0.05$). Bu farklılığın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın yaşlı öğretmenler ($\bar{X}=102,98$) ile genç öğretmenler ($\bar{X}=99,74$) ve yaşlı öğretmenler ile yetişkin öğretmenler ($\bar{X}=98,46$) arasında kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulguya göre yaşlı öğretmenlerin, yetişkin ve genç öğretmenlere göre daha fazla öğretmenlik meslek etik ilkelerine uydukları söylenebilir.

b. Vicdanlılık davranışı açısından yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Vicdanlılık davranışı açısından yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 10 ve tablo 11’de gösterilmektedir.

Tablo 10. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından vicdanlılık puanlarının betimsel istatistikleri

Yaş grubu	N	Ortalama	Std. Sapma
Genç	130	12,42	1,51
Yetişkin	224	12,54	1,64
Orta Yaşlı	119	12,85	1,42
Yaşlı	44	13,04	1,52
Toplam	517	12,62	1,56

Tablo 11. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından vicdanlılık puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	20,931	3	6,977	2,887	.035
Grup içi	1239,765	513	2,417		
Toplam	1260,696	516			

Tablo 10’da genç, yetişkin, orta yaşlı ve yaşlı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 11’de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Farklı yaş gruplarında olan öğretmenlerin vicdanlılık puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin vicdanlılık puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{3-513}=2,887$, $p<0.05$). Bu farklılığın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın yaşlı öğretmenler ($\bar{X}=13,04$) ile genç öğretmenler ($\bar{X}=12,42$) ve yaşlı öğretmenler ile yetişkin öğretmenler ($\bar{X}=12,54$) arasında kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulguya göre yaşlı öğretmenlerin, yetişkin ve genç öğretmenlere göre vicdanlılık düzeyi açısından daha yüksek puanlara sahip oldukları söylenebilir.

c. Sivil erdem davranışı açısından yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Sivil erdem davranışı açısından yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 12 ve tablo 13’te gösterilmektedir.

Tablo 12. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından sivil erdem puanlarının betimsel istatistikleri

Yaş grubu	N	Ortalama	Std. Sapma
Genç	130	12,13	1,77
Yetişkin	224	12,06	1,70
Orta Yaşlı	119	12,21	1,84
Yaşlı	44	12,93	1,71
Toplam	517	12,19	1,76

Tablo 13. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından sivil erdem puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	28,040	3	9,347	3,022	.029
Grup içi	1586,618	513	3,093		
Toplam	1614,658	516			

Tablo 12’de genç, yetişkin, orta yaşlı ve yaşlı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 13’te ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Farklı yaş gruplarında olan öğretmenlerin sivil erdem puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin sivil erdem puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{3-513}=3,022$, $p<0.05$). Bu farklılığın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın yaşlı öğretmenler ($\bar{X}=12,93$) ile genç öğretmenler ($\bar{X}=12,13$) ve yaşlı öğretmenler ile yetişkin öğretmenler ($\bar{X}=12,06$) arasında kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulguya göre yaşlı öğretmenlerin, yetişkin ve genç öğretmenlere göre sivil erdem düzeyi açısından daha yüksek puanlara sahip oldukları söylenebilir.

d. Nezaket ve özgecilik davranışı açısından yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Nezaket ve özgecilik davranışı açısından yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 14 ve tablo 15’te gösterilmektedir.

Tablo 14. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından nezaket ve özgecilik puanlarının betimsel istatistikleri

Yaş grubu	N	Ortalama	Std. Sapma
Genç	130	32,97	4,65
Yetişkin	224	32,18	4,46
Orta Yaşlı	119	33,06	5,63
Yaşlı	44	34,15	4,32
Toplam	517	32,75	4,81

Tablo 15. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından nezaket ve özgecilik puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	178,028	3	59,343	2,583	.053
Grup içi	11787,775	513	22,978		
Toplam	11965,803	516			

Tablo 14’te genç, yetişkin, orta yaşlı ve yaşlı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 15’de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Farklı yaş gruplarında olan öğretmenlerin nezaket ve özgecilik puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin nezaket ve özgecilik puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($F_{3-513}=2,583, p>0.05$).

e. Sportmenlik davranışı açısından yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Sportmenlik davranışı açısından yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 16 ve tablo 17’de gösterilmektedir.

Tablo 16. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından sportmenlik puanlarının betimsel istatistikleri

Yaş grubu	N	Ortalama	Std. Sapma
Genç	130	25,44	4,08
Yetişkin	224	25,19	3,96
Orta Yaşlı	119	26,00	3,65
Yaşlı	44	26,68	3,76
Toplam	517	25,57	3,92

Tablo 17. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından sportmenlik puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	109,647	3	36,549	2,390	.068
Grup içi	7845,026	513	15,292		
Toplam	7954,673	516			

Tablo 16’da genç, yetişkin, orta yaşlı ve yaşlı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 17’de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Farklı yaş gruplarında olan öğretmenlerin sportmenlik puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin sportmenlik puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F_{3,513}=2,390$, $p>0.05$).

f. Toplam örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri açısından yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Toplam örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri açısından yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 18 ve tablo 19’da gösterilmektedir.

Tablo 18. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından toplam örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri puanlarının betimsel istatistikleri

Yaş grubu	N	Ortalama	Std. Sapma
Genç	130	82,98	10,02
Yetişkin	224	81,99	10,15
Orta Yaşlı	119	84,14	9,96
Yaşlı	44	86,81	9,59
Toplam	517	83,14	10,10

Tablo 19. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin yaş grupları açısından toplam örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1013,760	3	337,920	3,356	.019
Grup içi	51655,068	513	100,692		
Toplam	52668,828	516			

Tablo 18’de genç, yetişkin, orta yaşlı ve yaşlı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 19’da ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Farklı yaş gruplarında olan öğretmenlerin toplam örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla

yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin toplam örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{3-513}=3,356$, $p<0.05$). Bu farklılığın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın yaşlı öğretmenler ($\bar{X}=86,81$) ile yetişkin öğretmenler ($\bar{X}=81,99$) arasında kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulguya göre yaşlı öğretmenlerin, yetişkin öğretmenlere göre toplam örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri düzeyi açısından daha yüksek puanlara sahip oldukları söylenebilir.

3. 6. İlk ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Mezuniyet Durumları Açısından Öğretmenlik Meslek Etik İlkeleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Farklılıklarının İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırma Sorusu 6: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumlarına göre öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumlarına göre öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA kullanılmıştır. Öğretmenlerin mezuniyet durumları; ön-lisans, eğitim enstitüsü, eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi ve lisansüstü olmak üzere beş kategoride ele alınmıştır. Bu farklılıkları irdelemek için şu altı altı soru sorulmuştur:

a. Öğretmenlik meslek etik ilkeleri açısından mezuniyet durumları arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Öğretmenlik meslek etik ilkeleri açısından mezuniyet durumlarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 20 ve tablo 21’de gösterilmektedir.

Tablo 20. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri puanlarının betimsel istatistikleri

Mezuniyet durumları	N	Ortalama	Std. Sapma
Ön-Lisans	39	102,87	6,04
Eğitim Enstitüsü	46	100,72	6,10
Eğitim Fakültesi	262	99,36	6,58
Fen-Edebiyat Fak.	130	99,42	7,75
Lisansüstü	40	97,90	9,10
Toplam	517	99,65	7,09

Tablo 21. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	609,430	4	152,357	3,082	.016
Grup içi	25258,669	512	49,430		
Toplam	25868,099	516			

Tablo 20’de mezuniyet durumları farklı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 21’de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Mezuniyet durumları farklı olan öğretmenlerin öğretmenlik meslek etik ilkeleri puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda öğretmenlerin, öğretmenlik meslek etik ilkeleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{3-512}=3,082$, $p<0.05$). Bu farklılığın hangi mezuniyet durumlarından kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın mezuniyet durumu ön-lisans olan öğretmenler ($\bar{X}=102,87$) ile mezuniyet durumu eğitim fakültesi ($\bar{X}=99,36$), fen-edebiyat fakültesi ($\bar{X}=99,42$) ve lisansüstü ($\bar{X}=97,90$) olan öğretmenler ($\bar{X}=99,74$) arasında kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulguya göre mezuniyet durumu ön-lisans olan öğretmenlerin diğerlerine göre daha fazla öğretmenlik meslek etik ilkelerine uygun davranışlar sergiledikleri söylenebilir.

b. Vicdanlılık davranışı açısından mezuniyet durumları arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Vicdanlılık davranışı açısından mezuniyet durumlarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 22 ve tablo 23'te gösterilmektedir

Tablo 22. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından vicdanlılık puanlarının betimsel istatistikleri

Mezuniyet durumları	N	Ortalama	Std. Sapma
Ön-Lisans	39	12,92	1,52
Eğitim Enstitüsü	46	12,85	1,58
Eğitim Fakültesi	262	12,57	1,46
Fen-Edebiyat Fak.	130	12,78	1,60
Lisansüstü	40	11,98	1,93
Toplam	517	12,63	1,56

Tablo 23. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından vicdanlılık puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	26,364	4	6,591	2,734	.028
Grup içi	1234,332	512	2,411		
Toplam	1260,696	516			

Tablo 22'de mezuniyet durumları farklı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 23'te ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Mezuniyet durumları farklı olan öğretmenlerin vicdanlılık puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin vicdanlılık puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{3-512}=2,734$, $p<0.05$). Bu farklılığın hangi mezuniyet durumlarından kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın mezuniyet durumu lisansüstü ($\bar{X}=11,98$) olan öğretmenler ile mezuniyet durumu fen-edebiyat fakültesi ($\bar{X}=12,78$) olanlar arasında kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulguya göre mezuniyet durumu fen-edebiyat fakültesi olan öğretmenlerin, mezuniyet durumu lisansüstü olanlara göre daha fazla vicdanlılık davranışına sahip oldukları söylenebilir.

c. Sivil erdem davranışı açısından mezuniyet durumları arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Sivil erdem davranışı açısından mezuniyet durumlarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 24 ve tablo 25'te gösterilmektedir.

Tablo 24. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından sivil erdem puanlarının betimsel istatistikleri

Mezuniyet durumları	N	Ortalama	Std. Sapma
Ön-Lisans	39	12,92	1,27
Eğitim Enstitüsü	46	12,59	1,88
Eğitim Fakültesi	262	12,01	1,67
Fen-Edebiyat Fak.	130	12,36	1,90
Lisansüstü	40	11,68	1,93
Toplam	517	12,19	1,77

Tablo 25. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından sivil erdem puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	50,988	4	12,747	4,174	.002
Grup içi	1563,670	512	3,054		
Toplam	1614,658	516			

Tablo 24'te mezuniyet durumları farklı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 25'te ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Mezuniyet durumları farklı olan öğretmenlerin sivil erdem puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin sivil erdem puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{3-512}=4,174$, $p<0.05$). Bu farklılığın hangi mezuniyet durumlarından kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın mezuniyet durumu ön-lisans ($\bar{X}=12,92$) olan öğretmenler ile mezuniyet durumu lisansüstü ($\bar{X}=11,68$) ve mezuniyet durumu ön-lisans ($\bar{X}=12,92$) olan öğretmenler ile eğitim fakültesi ($\bar{X}=12,01$) olanlar arasında kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulguya göre mezuniyet durumu ön-lisans olan

öğretmenlerin, mezuniyet durumları lisansüstü ve eğitim fakültesi olanlara göre daha fazla sivil erdem davranışına sahip oldukları.

d. Nezaket ve özgecilik davranışı açısından mezuniyet durumları arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Nezaket ve özgecilik davranışı açısından mezuniyet durumlarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 26 ve tablo 27’de gösterilmektedir.

Tablo 26. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından nezaket ve özgecilik puanlarının betimsel istatistikleri

Mezuniyet durumları	N	Ortalama	Std. Sapma
Ön-Lisans	39	34,18	4,41
Eğitim Enstitüsü	46	32,98	4,92
Eğitim Fakültesi	262	32,83	4,99
Fen-Edebiyat Fak.	130	32,73	4,68
Lisansüstü	40	30,68	3,74
Toplam	517	32,75	4,82

Tablo 27. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından nezaket ve özgecilik ilkeleri puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	256,118	4	64,030	2,800	.025
Grup içi	11709,684	512	22,870		
Toplam	11965,803	516			

Tablo 26’da mezuniyet durumları farklı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 27’de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Mezuniyet durumları farklı olan öğretmenlerin nezaket ve özgecilik puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin nezaket ve özgecilik puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{3,512}=2,800, p<0.05$). Bu farklılığın hangi mezuniyet durumlarından kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın mezuniyet durumu ön-lisans ($\bar{X}=34,18$) olan öğretmenler ile mezuniyet durumu lisansüstü ($\bar{X}=30,68$) olanlar

arasında kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulguya göre mezuniyet durumu ön-lisans olan öğretmenlerin, mezuniyet durumu lisansüstü olanlara göre daha fazla nezaket ve özgecilerlik davranışına sahip oldukları söylenebilir.

e. Sportmenlik açısından mezuniyet durumları arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Sportmenlik açısından mezuniyet durumlarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 28 ve tablo 29'da gösterilmektedir.

Tablo 28. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından sportmenlik puanlarının betimsel istatistikleri

Mezuniyet durumları	N	Ortalama	Std. Sapma
Ön-Lisans	39	26,77	3,17
Eğitim Enstitüsü	46	26,43	4,13
Eğitim Fakültesi	262	25,34	3,65
Fen-Edebiyat Fak.	130	25,98	4,47
Lisansüstü	40	23,63	3,45
Toplam	517	25,57	3,92

Tablo 29. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından sportmenlik puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	277,697	4	69,424	4,630	.001
Grup içi	7676,976	512	14,994		
Toplam	7954,673	516			

Tablo 27'de mezuniyet durumları farklı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 28'de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Mezuniyet durumları farklı olan öğretmenlerin sportmenlik puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin sportmenlik puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{3-512}=4,630$, $p<0.05$). Bu farklılığın hangi mezuniyet durumlarından kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın mezuniyet durumu lisansüstü ($\bar{X}=23,63$) olan öğretmenler ile mezuniyet durumu eğitim enstitüsü ($\bar{X}=26,43$), fen-edebiyat

fakültesi ($\bar{X}=25,98$) ve ön-lisans ($\bar{X}=26,77$) olanlar arasında kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulguya göre mezuniyet durumu lisansüstü olan öğretmenlerin, mezuniyet durumu eğitim enstitüsü, fen-edebiyat ve ön-lisans olanlara göre daha az sportmenlik davranışına sahip oldukları söylenebilir.

e. Toplam örgütsel vatandaşlık davranışı açısından mezuniyet durumları arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Toplam örgütsel vatandaşlık davranışı açısından mezuniyet durumlarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 30 ve tablo 31’de gösterilmektedir.

Tablo 30. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından toplam örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarının betimsel istatistikleri

Mezuniyet durumları	N	Ortalama	Std. Sapma
Ön-Lisans	39	86,79	8,20
Eğitim Enstitüsü	46	84,85	10,81
Eğitim Fakültesi	262	82,75	9,83
Fen-Edebiyat Fak.	130	83,85	10,67
Lisansüstü	40	77,95	8,98
Toplam	517	83,15	10,10

Tablo 31. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumları açısından toplam örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1836,837	4	459,209	4,625	.001
Grup içi	50831,991	512	99,281		
Toplam	52668,828	516			

Tablo 30’da mezuniyet durumları farklı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 31’de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Mezuniyet durumları farklı olan öğretmenlerin toplam örgütsel vatandaşlık davranışı puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin toplam örgütsel vatandaşlık davranışı puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{3-512}=4,625, p<0.05$). Bu farklılığın hangi mezuniyet durumlarından kaynaklandığını

belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın mezuniyet durumu lisansüstü ($\bar{X}=77,95$) olan öğretmenler ile mezuniyet durumu eğitim enstitüsü ($\bar{X}=84,85$), eğitim fakültesi ($\bar{X}=82,75$), fen-edebiyat fakültesi ($\bar{X}=83,85$) ve ön-lisans ($\bar{X}=86,79$) olanlar arasında kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulguya göre mezuniyet durumu lisansüstü olan öğretmenlerin, mezuniyet durumu eğitim enstitüsü, fen-edebiyat fakültesi, eğitim fakültesi ve ön-lisans olanlara göre daha az toplam örgütsel vatandaşlık davranışına sahip oldukları söylenebilir.

3. 7. İlk ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Branşları Açısından Öğretmenlik Meslek Etik İlkeleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Farklılıklarının İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırma Sorusu 7: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşlarına göre öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşlarına göre öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA kullanılmıştır. Öğretmenlerin branşları; sınıf öğretmeni, kültür dersi öğretmeni ve meslek dersi öğretmeni olmak üzere üç kategoride ele alınmıştır. Bu farklılıkları irdelemek için şu altı alt soru sorulmuştur:

a. Öğretmenlik meslek etik ilkeleri açısından öğretmenlerin branşları arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Öğretmenlik meslek etik ilkeleri açısından öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 32 ve tablo 33'te gösterilmektedir.

Tablo 32. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri puanlarının betimsel istatistikleri

Branş	N	Ortalama	Std. Sapma
Sınıf Öğretmeni	159	101,71	6,67
Kültür Dersleri Öğ.	331	98,74	7,18
Meslek Dersleri Öğ.	27	98,48	5,94
Toplam	517	99,65	7,09

Tablo 33. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	987,988	4	493,994	10,186	.000
Grup içi	24880,111	512	48,499		
Toplam	25868,099	516			

Tablo 32’de branşları farklı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 33’te ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Branşları farklı olan öğretmenlerin, öğretmenlik meslek etik ilkeleri puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda öğretmenlerin, öğretmenlik meslek etik ilkeleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{3-512}=10,186, p<0.05$). Bu farklılığın hangi branşlardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=101,71$) ile kültür dersi öğretmenleri ($\bar{X}=98,74$) arasında kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulguya göre sınıf öğretmenlerinin kültür dersi öğretmenlerine göre daha fazla öğretmenlik meslek etik ilkelerine uygun davranışlara oldukları söylenebilir.

b. Vicdanlılık davranışı açısından öğretmenlerin branşları arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Vicdanlılık davranışı açısından öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 34 ve tablo 35’te gösterilmektedir.

Tablo 34. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından vicdanlılık puanlarının betimsel istatistikleri

Branş	N	Ortalama	Std. Sapma
Sınıf Öğretmeni	159	12,86	1,55
Kültür Dersleri Öğ.	331	12,56	1,58
Meslek Dersleri Öğ.	27	12,11	1,28
Toplam	517	12,63	1,56

Tablo 35. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından vicdanlılık puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	16,876	4	8,438	3,487	.031
Grup içi	1243,820	512	2,420		
Toplam	1260,696	516			

Tablo 34'te branşları farklı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 35'te ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Branşları farklı olan öğretmenlerin vicdanlılık puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin vicdanlılık puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{3-512}=3,487$, $p<0.05$). Bu farklılığın hangi branşlardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=12,86$) ile meslek dersi öğretmenleri ($\bar{X}=12,11$) arasında kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulguya göre sınıf öğretmenlerinin meslek dersi öğretmenlerine göre daha fazla vicdanlılık davranışına sahip oldukları söylenebilir.

c. Sivil erdem davranışı açısından öğretmenlerin branşları arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Sivil erdem davranışı açısından öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 36 ve tablo 37'de gösterilmektedir.

Tablo 36. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından sivil erdem puanlarının betimsel istatistikleri

Branş	N	Ortalama	Std. Sapma
Sınıf Öğretmeni	159	12,60	1,61
Kültür Dersleri Öğ.	331	12,05	1,81
Meslek Dersleri Öğ.	27	11,59	1,76
Toplam	517	12,19	1,77

Tablo 37. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından sivil erdem puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	42,674	4	21,337	6,977	.001
Grup içi	1571,984	512	3,058		
Toplam	1614,658	516			

Tablo 36’da branşları farklı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 37’de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Branşları farklı olan öğretmenlerin sivil erdem puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin sivil erdem puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{3-512}=6,977$, $p<0.05$). Bu farklılığın hangi branşlardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=12,60$) ile meslek dersi ($\bar{X}=11,59$) ve sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=12,60$) ile kültür dersi öğretmenleri ($\bar{X}=12,05$) arasında kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulguya göre sınıf öğretmenlerinin kültür dersi ve meslek dersi öğretmenlerine göre daha fazla sivil erdem davranışına sahip oldukları söylenebilir.

d. Nezaket ve özgecilik açısından öğretmenlerin branşları arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Nezaket ve özgecilik açısından öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 38 ve tablo 39’da gösterilmektedir.

Tablo 38. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından nezaket ve özgecilik puanlarının betimsel istatistikleri

Branş	N	Ortalama	Std. Sapma
Sınıf Öğretmeni	159	34,24	3,78
Kültür Dersleri Öğ.	331	32,09	4,53
Meslek Dersleri Öğ.	27	32,22	9,65
Toplam	517	32,75	4,82

Tablo 39. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından nezaket ve özgecilik puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	506,586	4	253,293	11,361	.000
Grup içi	11459,216	512	22,294		
Toplam	11965,803	516			

Tablo 38’de branşları farklı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 39’da ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Branşları farklı olan öğretmenlerin nezaket ve özgecilik puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin nezaket ve özgecilik puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{3-512}=11,361$, $p<0.05$). Bu farklılığın hangi branşlardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=34,24$) ile kültür dersi öğretmenleri ($\bar{X}=32,09$) arasında kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulguya göre sınıf öğretmenlerinin kültür dersi öğretmenlerine göre daha fazla nezaket ve özgecilik davranışına sahip oldukları söylenebilir.

e. Sportmenlik davranışı açısından öğretmenlerin branşları arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Sportmenlik davranışı açısından öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 40 ve tablo 41’de gösterilmektedir.

Tablo 40. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından sportmenlik puanlarının betimsel istatistikleri

Branş	N	Ortalama	Std. Sapma
Sınıf Öğretmeni	159	26,64	3,50
Kültür Dersleri Öğ.	331	25,29	3,94
Meslek Dersleri Öğ.	27	22,74	4,26
Toplam	517	25,57	3,93

Tablo 41. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından sportmenlik puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	425,188	4	212,594	14,513	.000
Grup içi	7529,485	512	14,649		
Toplam	7954,673	516			

Tablo 40'ta branşları farklı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 41'de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Branşları farklı olan öğretmenlerin sportmenlik puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin sportmenlik puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{3-512}=14,513$, $p<0.05$). Bu farklılığın hangi branşlardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=26,64$) ile kültür dersi ($\bar{X}=25,29$) ve sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=26,64$) ile meslek dersi öğretmenleri ($\bar{X}=22,74$) arasında kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulguya göre sınıf öğretmenlerinin kültür dersi ve meslek dersi öğretmenlerine göre daha fazla sportmenlik davranışına sahip oldukları söylenebilir.

f. Toplam örgütsel vatandaşlık davranışı açısından öğretmenlerin branşları arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Toplam örgütsel vatandaşlık davranışı açısından öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 42 ve tablo 43'te gösterilmektedir.

Tablo 42. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından toplam örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarının betimsel istatistikleri

Branş	N	Ortalama	Std. Sapma
Sınıf Öğretmeni	159	86,33	8,64
Kültür Dersleri Öğ.	331	81,98	10,03
Meslek Dersleri Öğ.	27	78,67	13,98
Toplam	517	83,15	10,10

Tablo 43. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşları açısından toplam örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	2605,603	4	1302,802	13,376	.000
Grup içi	50063,225	512	97,399		
Toplam	52668,828	516			

Tablo 42’de branşları farklı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 43’te ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Branşları farklı olan öğretmenlerin toplam örgütsel vatandaşlık davranışı puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin toplam örgütsel vatandaşlık davranışı puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{3,512}=13,376$, $p<0.05$). Bu farklılığın hangi branşlardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=86,33$) ile kültür dersi ($\bar{X}=81,98$) ve sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=86,33$) ile meslek dersi öğretmenleri ($\bar{X}=78,67$) arasından kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulguya göre sınıf öğretmenleri kültür dersi ve meslek dersi öğretmenlerine göre daha fazla toplam örgütsel vatandaşlık davranışına oldukları söylenebilir.

3. 8. İlk ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Görev Süreleri Açısından Öğretmenlik Meslek Etik İlkeleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Farklılıklarının İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırma Sorusu 8: İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev sürelerine göre öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev sürelerine göre öğretmenlik meslek etik ilkeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA kullanılmıştır. Öğretmenlerin görev süreleri; 5 yıl ve daha az, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri olmak üzere

altı kategoride ele alınmıştır. Bu farklılıkları irdelemek için şu altı alt soru sorulmuştur:

a. Öğretmenlik meslek etik ilkeleri açısından öğretmenlerin görev süreleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Öğretmenlik meslek etik ilkeleri açısından görev sürelerine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 44 ve tablo 45'te gösterilmektedir.

Tablo 44. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri puanlarının betimsel istatistikleri

Görev süresi	N	Ortalama	Std. Sapma
5 yıl ve daha az	86	100,61	5,75
6-10 yıl	123	98,96	7,66
11-15 yıl	133	98,44	6,37
16-20 yıl	66	98,41	7,72
21-25 yıl	31	102,19	6,68
26 yıl ve üzeri	78	101,70	7,55
Toplam	517	99,64	7,08

Tablo 45. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından öğretmenlik meslek etik ilkeleri puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	960,223	5	192,045	3,932	.002
Grup içi	24907,875	511	48,839		
Toplam	25868,099	516			

Tablo 44'te görev süreleri farklı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 45'te ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Görev süreleri farklı olan öğretmenlerin öğretmenlik meslek etik ilkeleri puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda öğretmenlerin, öğretmenlik meslek etik ilkeleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{3-511}=6,190$, $p<0.05$). Bu farklılığın hangi görev sürelerinden kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın görev süresi 11-15 yıl olan öğretmenler

($\bar{X} = 98,44$) ile 26 yıl ve üzeri olan öğretmenler ($\bar{X} = 101,70$) arasında kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulguya göre görev süresi 26 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin, görev süresi 11-15 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla öğretmenlik meslek etik ilkelerine uygun davranışlara sahip oldukları söylenebilir.

b. Vicdanlılık davranışı açısından öğretmenlerin görev süreleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Vicdanlılık davranışı açısından öğretmenlerin görev sürelerine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 46 ve tablo 47’de gösterilmektedir.

Tablo 46. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından vicdanlılık puanlarının betimsel istatistikleri

Görev süresi	N	Ortalama	Std. Sapma
5 yıl ve daha az	86	12,53	1,50
6-10 yıl	123	12,50	1,55
11-15 yıl	133	12,59	1,62
16-20 yıl	66	12,77	1,71
21-25 yıl	31	12,96	1,35
26 yıl ve üzeri	78	12,73	1,48
Toplam	517	12,62	1,56

Tablo 47. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından vicdanlılık puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	8,573	5	1,715	,700	.624
Grup içi	1252,123	511	2,450		
Toplam	1260,696	516			

Tablo 46’da görev süreleri farklı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 47’de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Görev süreleri farklı olan öğretmenlerin vicdanlılık puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin vicdanlılık puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F_{3-511} = ,700$, $p > 0.05$).

c. Sivil erdem davranışı açısından öğretmenlerin görev süreleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Sivil erdem davranışı açısından görev sürelerine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 48 ve tablo 49’da gösterilmektedir.

Tablo 48. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından sivil erdem puanlarının betimsel istatistikleri

Görev süresi	N	Ortalama	Std. Sapma
5 yıl ve daha az	86	12,43	1,45
6-10 yıl	123	11,92	1,94
11-15 yıl	133	12,15	1,72
16-20 yıl	66	12,07	1,73
21-25 yıl	31	11,83	2,20
26 yıl ve üzeri	78	12,65	1,61
Toplam	517	12,19	1,76

Tablo 49. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından sivil erdem puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	35,082	5	7,016	2,270	.047
Grup içi	1579,576	511	3,091		
Toplam	1614,658	516			

Tablo 48’de görev süreleri farklı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 49’da ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Görev süreleri farklı olan öğretmenlerin sivil erdem puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin sivil erdem puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{3-511}=2,270$, $p<0.05$). Bu farklılığın hangi görev sürelerinden kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın görev süresi 11-15 yıl olan öğretmenler ($\bar{X}=12,15$) ile 26 yıl ve üzeri olan öğretmenler ($\bar{X}=12,65$) arasında kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulguya göre görev süresi 26 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin, görev süresi 11-15 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla sivil erdem davranışına sahip oldukları söylenebilir.

d. Nezaket ve özgecilerik açısından davranışı retmenlerin görev süreleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Nezaket ve özgecilerik davranışı açısından görev sürelerine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 50 ve tablo 51’de gösterilmektedir.

Tablo 50. İlk ve ortaretim retmenlerinin görev süreleri açısından nezaket ve özgecilerik puanlarının betimsel istatistikleri

Görev süresi	N	Ortalama	Std. Sapma
5 yıl ve daha az	86	33,66	4,17
6-10 yıl	123	32,26	4,89
11-15 yıl	133	31,94	4,64
16-20 yıl	66	33,68	6,30
21-25 yıl	31	32,03	4,23
26 yıl ve zeri	78	33,39	4,10
Toplam	517	32,75	4,81

Tablo 51. İlk ve ortaretim retmenlerinin görev süreleri açısından nezaket ve özgecilerik puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	291,838	5	58,368	2,555	.027
Grup içi	11673,964	511	22,845		
Toplam	11965,803	516			

Tablo 50’de görev süreleri farklı retmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 51’de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Görev süreleri farklı olan retmenlerin nezaket ve özgecilerik puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, retmenlerin nezaket ve özgecilerik puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{3-511}=2,555$, $p<0.05$). Bu farklılığın hangi görev sürelerinden kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey oklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın görev süresi 11-15 yıl olan üretmenler ($\bar{X}=31,94$) ile 16-20 yıl olan üretmenler ($\bar{X}=33,68$) arasında kaynaklandığı bulunmuştur. Bu bulguya göre görev süresi 16-20 yıl olan retmenlerin, görev süresi 11-15 yıl olan

öğretmenlere göre daha fazla nezaket ve özgecilik davranışına sahip oldukları söylenebilir.

e. Sportmenlik davranışı açısından öğretmenlerin görev süreleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Sportmenlik davranışı açısından öğretmenlerin görev sürelerine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 52 ve tablo 53'te gösterilmektedir.

Tablo 52. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından sportmenlik puanlarının betimsel istatistikleri

Görev süresi	N	Ortalama	Std. Sapma
5 yıl ve daha az	86	26,10	3,87
6-10 yıl	123	24,97	4,21
11-15 yıl	133	25,56	3,93
16-20 yıl	66	25,48	3,71
21-25 yıl	31	24,80	3,73
26 yıl ve üzeri	78	26,30	3,65
Toplam	517	25,57	3,92

Tablo 53. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından sportmenlik puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	129,042	5	25,808	1,685	.136
Grup içi	7825,631	511	15,314		
Toplam	7954,673	516			

Tablo 52'de görev süreleri farklı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 53'te ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Görev süreleri farklı olan öğretmenlerin sportmenlik puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin sportmenlik puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ($F_{3-511}=1,685, p>0.05$).

e. Toplam örgütsel vatandaşlık davranışı açısından öğretmenlerin görev süreleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Toplam örgütsel vatandaşlık davranışı açısından öğretmenlerin görev sürelerine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 54 ve tablo 55’te gösterilmektedir.

Tablo 54. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından toplam örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarının betimsel istatistikleri

Görev süresi	N	Ortalama	Std. Sapma
5 yıl ve daha az	86	84,73	8,97
6-10 yıl	123	81,67	10,69
11-15 yıl	133	82,26	10,47
16-20 yıl	66	84,01	10,32
21-25 yıl	31	81,64	9,77
26 yıl ve üzeri	78	85,08	9,22
Toplam	517	83,14	10,10

Tablo 55. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev süreleri açısından toplam örgütsel vatandaşlık davranışı puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1000,744	5	200,149	1,979	.080
Grup içi	51668,084	511	101,112		
Toplam	52668,828	516			

Tablo 54’te görev süreleri farklı öğretmenlerin N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, tablo 55’te ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Görev süreleri farklı olan öğretmenlerin toplam örgütsel vatandaşlık davranışı puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin toplam örgütsel vatandaşlık davranışı puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F_{3-511}=1,979$, $p>0.05$).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma kapsamında gerçekleştirilen uygulamanın istatistiksel analizleri neticesinde elde edilen sonuçlar ve gelecekte bu konularda yapılabilecek çalışmalar için teklifler sunulmaktadır. Bu çalışmada öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek için sekiz temel araştırma sorusu kullanılmıştır.

Sonuçlar

İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Öğretmenlik meslek etik ilkelerinin, örgütsel vatandaşlık davranışlarının tümüyle (Nezaket ve özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik ve sivil erdem) pozitif ve orta düzeyde ilişkili olduğu söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin meslek etik ilkeleri ile toplam örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında da pozitif ve orta düzeyde bir ilişki ($r = .55$; $p < .01$) olduğu görülmüştür.

İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin görev yaptıkları okullara göre öğretmenlik meslek etik ilkeleri, vicdanlılık, sivil erdem, nezaket ve özgecilik, sportmenlik ve toplam örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bulgular incelendiğinde ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin ortaöğretimde görev yapan öğretmenlere göre daha fazla öğretmenlik meslek etik ilkelerine uygun davrandıkları ve daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri söylenebilir.

İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin okullardaki görevlerine göre öğretmenlik mesleki etik ilkeleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Ancak vicdanlılık, sivil erdem, nezaket ve özgecilik, sportmenlik ve toplam örgütsel vatandaşlık davranışı açısından yöneticiler ve öğretmen arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Öğretmenlerin yöneticilere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri söylenebilir.

İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin cinsiyete göre öğretmenlik meslek etik ilkeleri, sportmenlik ve sivil erdem düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Ancak vicdanlılık, nezaket ve özgecilik ile toplam örgütsel

vatandaşlık davranışı açısından erkek ve kadın öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla vicdanlılık, nezaket ve özgecilik davranışı sergiledikleri söylenebilir. Kidder ve McLean'a (1993) göre bayanların yardıma dönük davranışlar ile nezaket konusunda erkeklerden ileri olacağına ilişkin çok sayıda teorik açıklama mevcuttur (Akt. Köse ve diğ., 2003:8).

Farklı yaş gruplarında bulunan öğretmenler arasında farklı yaş gruplarında bulunan öğretmenler arasında nezaket ve özgecilik ile sportmenlik davranışı açısından bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Ancak öğretmenlik meslek etik ilkeleri, vicdanlılık, sivil erdem ve toplam örgütsel vatandaşlık davranışı açısından farklı yaş gruplarında bulunan öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bulgular incelendiğinde yaşlı öğretmenlerin, yetişkin ve genç öğretmenlere göre daha fazla öğretmenlik meslek etik ilkelerine sahip oldukları ve vicdanlılık ile sivil erdem davranışlarını daha fazla sergiledikleri söylenebilir. Yaşın örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi kesin olarak belirlenmese de yapılan araştırmalarda genellikle yaş, çalışma süresi ve örgütsel vatandaşlık arasında olumlu bir ilişki olduğu saptanmaktadır. Başka bir ifadeyle, çalışanların yaşı arttıkça daha çok örgüt yararına davranış sergilemektedirler (Ünal, 2003:29).

İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin mezuniyet durumlarına göre öğretmenlik meslek etik ilkeleri, vicdanlılık, sivil erdem, nezaket ve özgecilik, sportmenlik ve toplam örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bulgular incelendiğinde mezuniyet durumu ön-lisans olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha fazla öğretmenlik meslek etik ilkelerine sahip oldukları söylenebilir. Fen-edebiyat mezunu olan öğretmenlerin daha fazla vicdanlılık, ön-lisans mezunu olan öğretmenlerin diğerlerine göre daha fazla sivil erdem ve nezaket ve özgecilik davranışı, lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin de diğer öğretmenlere göre daha az sportmenlik davranışı sergiledikleri söylenebilir.

İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin branşlarına göre öğretmenlik meslek etik ilkeleri, vicdanlılık, sivil erdem, nezaket ve özgecilik, sportmenlik ve toplam örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bulgular incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin, kültür ve meslek

dersi öğretmenlerine göre daha fazla öğretmenlik meslek etik ilkelerine sahip oldukları ve daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri söylenebilir.

Görev süresi farklı olan öğretmenler arasında vicdanlılık, sportmenlik ve toplam örgütsel vatandaşlık davranışı açısından bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Ancak öğretmenlik meslek etik ilkeleri, sivil erdem, nezaket ve özgecilik davranışı açısından görev süreleri farklı olan öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bulgular incelendiğinde görev süresi 26 yıl ve üstü olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha fazla öğretmenlik meslek etik ilkelerine uygun davrandıkları ve daha fazla sivil erdem ve nezaket ve özgecilik davranışı sergiledikleri söylenebilir. Morrison'a (1994) göre, kıdemin artmasıyla birlikte işverene ve örgüte olan güven ve bağlılık artmakta buna bağlı olarak da daha fazla yükümlülük veya sorumluluk hisseden birey rol kapsamını genişleterek daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedir (Akt. Kamer, 2001:20). Çalışanlar, kurumda çalıştıkları yıllar arttıkça, daha fazla işlerine bağlanmakta, işlerini daha titiz ve ciddi yapmaktadırlar (Dilek, 2005:38).

Öneriler

1. Öğretmenlik meslek etik ilkelerine yönelik ülkemizde çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Bu araştırmada öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Benzer şekilde öğretmenlik meslek etik ilkeleri ile örgüt kültürü, örgüt iklimi veya örgütsel adalet arasındaki ilişki incelenebilir.
2. Öğretmenlerin yaşlarına göre bakıldığında yaşlı öğretmenlerle genç öğretmenler arasında hem öğretmenlik meslek etik ilkeleri hem de örgütsel vatandaşlık davranışı açısından anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genç öğretmenlerin yaşlı öğretmenlerin bilgi ve deneyimlerinden yararlanmasını sağlayacak çalışmalar yapılabilir.
3. Öğretmenlere etiğin önemi ve etik eğitimi hakkında çeşitli konferanslar, eğitim seminerleri gibi çalışmalar yapılarak bilgiler verilebilir.

4. Yöneticilere işgörenlerde örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasını sağlayan etkenler hakkında bilgi verilerek okullarını daha etkili hale getirmek için yapacakları çalışmalarda yol gösterilebilir.
5. Öğretmen yetiştirme programları, öğretmenlerin hizmet öncesinde öğrenci, okul ve toplum ile ilgili konularda etik karar verme ve eleştirel düşünmeyi öğrenmelerini sağlayacak şekilde düzenlenebilir.

KAYNAKÇA

- ACAR, Ahmet G. (2000). *Etik Değerlerin Kurumsallaştırılması Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AKARSU, Bedia (1982), *Ahlak Öğretileri*, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- AKTAN, Coşkun Can (1999a), *Ahlak ve Ahlak Felsefesi*, Arı Düşünce ve Toplumsal Gelişim Derneği Yayını, İstanbul.
- AKTAN, Coşkun Can (1999), *Meslek Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk*, Arı Düşünce ve Toplumsal Gelişim Derneği Yayını, İstanbul.
- ALKAN, Cevat ve Fatma Hacıoğlu (1997), *Öğretmenlik Uygulamaları*, Alkım yayınevi, Ankara.
- ARSLAN, Mahmut (2001), *İş ve Meslek Ahlakı*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- AŞÇIGİL, Semra F. (2001), “İşEtiği: Eski Sorunlar, Yeni Kavramlar, Yeni Yaklaşımlar”, *Türk Ekonomi Hukukunun AB Hukukuna Uyum Sorunu*, Friedrich Ebert Vakfı Ekonomik Forum Dizisi, İstanbul.
- AYDIN, İnanet (2003), *Eğitim ve Öğretimde Etik*, Pegem-A Yayıncılık, Ankara.
- ATABEK, Mustafa (2003), “Denetim Etiği”, <http://www.cagdasegitim.org/?set=hhtekisik>, 15.09.2007.
- BALAY, Refik (2000), *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı*, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BALTAŞ, Acar (2002), *Ekip Çalışması ve Liderlik*, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- BAYRAK, Sabahat (2001), *İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- BİLLİNGTON, Ray (1997), *Felsefeyi Yaşamak Ahlak Düşüncesine Giriş*, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

- BİNGÖL, Dursun, Atılhan Naktiyok ve Ö. Fatih İşcan (2003), “Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi”, Editör: M. Kemal Çonkar, *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, ,Mayıs , Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayınları, s. 49-508.
- BOLAT, Oya (2006), “İş Etiği Olgusu Üzerine Ayrıntılı Bir Kavramsal Değerlendirme: İş Etiği ve Verimlilik İlişkisi”, *Verimlilik Dergisi*, Sayı 2006/2, s. 9-28.
- BOLAT, Tamer ve Oya A. Seymen (2003), “Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif Etik Boyutları İle Bir Değerlendirme”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, Yıl 13, Sayı 43, s. 5-19.
- BOLAY, Süleyman Hayri (1997), *Felsefi Doktrinler Sözlüğü*, Akçağ Yayıncılık, Ankara.
- BÜYÜKKARAGÖZ, Savaş, Muammer C. Muşta, Hasan Yılmaz ve Önder Pilten (1998), *Öğretmenlik Mesleğine Giriş (Eğitimin Temelleri)*, Mikro Basım-Yayım-Dağıtım, Konya.
- CEVİZCİ, Ahmet (2002), *Etiğe Giriş*, Paradigma Yayınları, İstanbul.
- ÇALIşLAR, Aziz (1983), *Ansiklopedik Kültür Sözlüğü*, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- DELİUS, Herald (1997), *Günümüzde Felsefe Disiplinleri*, Çev., Doğan Özlem, İnkılap Yayınevi, Ankara.
- DEMİRTAş, Hasan ve Hasan Güneş (2002), *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- DEWEY, John (1943), *Terbiyede Ahlak Prensipleri*, Çev., Belkıs Halim, Hüsnütabiat Matbaası, İstanbul.
- DİLEK, Hakan (2005), *Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*, Basılmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- DOLAŞIR, Semiyha (2005), *Antrenörlerin Mesleki Etik İkelere Uyma Düzeylerine İlişkin Antrenör ve Sporcu Görüşleri*, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- DURKHEİM, Emile (1986), *Meslek Ahlakı*, Çev., Mehmet Karasan, Milli Eğitim Basımevi, Ankara.
- ELÇİ, Meral (2005), *Örgütlerde Etik İklimin Personelin Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi*, Basılmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ERDOĞAN, İlhan (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No:266, İstanbul.
- ERGÜN, Mustafa (1994), *Eğitim Sosyolojisine Giriş: Eğitim ve Toplum*, Ocak Yayınları, Ankara.
- ESKİCUMALI, Ahmet (2002), “Eğitim, Öğretim ve Öğretmenlik Mesleği”, Editör: Yüksel Özden, *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Pegem-A yayıncılık, s. 1-31.
- FERREL, O.C. ve John Fraderich (1994), *Business Ethics, Ethical Decision Making and Cases*, Haughton Mifflin Comp., New York.
- FROMM, Eric (1999), *Erdem ve Mutluluk*, Çev., Ayda Yörükan, Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul.
- GİRGİN, Günseli (1995), *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi (İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırılması)*, Basılmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimsel Enstitüsü.
- GÖKÇE, Feyyat (2000), *Değişme Sürecinde Devlet ve Eğitim*, Eylül Yayınevi, Ankara.
- GÖZÜTOK, Dilek (1999), “Öğretmenlerin Etik Davranışları”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt 32, Sayı 1-2, s. 83-99.
- GÜÇLÜ, A. Baki, Erkan Uzun, Serkan Uzun ve Ü. Hüsrev Yolsal (1998), *Felsefe Sözlüğü*, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.

- GÜNDÜZ, Hasan B. (2003), “Bir Meslek Olarak Öğretmenlik”, Editör: Mehmet Durdu Karlı, *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Pegem-A Yayıncılık, s. 29-48.
- HAYNES, Felicity (2002), *Eğitimde Etik*, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- HEİMSOETH, Heinz (1978), *Ahlak Denen Bilmece*, Çev., Nermi Uygur, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayını, İstanbul.
- HEİNEMANN, Fritz (1990), *Günümüzde Felsefe Disiplinleri*, Çev., Doğan Özlem, İnkılap Yayınevi, İstanbul.
- İŞBAŞI, Janset Ö. (2000), *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İZVEREN, Adil (1980), *Toplumsal Törebilim (Sosyal Ahlak)*, Ankara İktisadi ve Ticari İlimleri Akademisi Yayınları No: 130, Ankara.
- KAMER, Meltem (2001), *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KARASAR, Niyazi (1995), *Bilimsel Araştırma Yöntemi Kavramlar, İlkeleri Teknikler*, 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd., Ankara.
- KARSLI, Mehmet Durdu (2003), “Öğretmenliğin Temel Kavramları”, Editör: Mehmet Durdu Karlı, *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Pegem-A Yayıncılık, s. 1-28.
- KAYNAK, Tuğray (1995), *Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi*, Ala Basım, İstanbul.
- KEPÇEOĞLU, Muharrem (1995), “Etik Kurallar Yasalaşmalı”, *Öğretmen Dünyası*, Yıl 16, Sayı 184, s. 11.
- KILIÇ, Recep (1998), *Ahlakın Dini Temeli*, Türkiye Diyanet Vakfı Yayın Matbaacılık ve Ticaret İşletmeciliği, Ankara.

- KIREL, Çiğdem (2000), *Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları No: 168, Eskişehir.
- KILAVUZ, Raci (2002), “Yönetmelik Etik ve Halkın Yönetmelik Etik Oluşumuna Etkileri” *Cumhuriyet Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 26, s. 255-266.
- KINCAL, Remzi (1997), *Eğitim Bilimlerine Giriş*, Eser Ofset, 1. Baskı, Erzurum.
- KONGAR, Emre (1999), *Kültür Üzerine*, Çağdaş Yayınları, İstanbul.
- KÖSE, Sevinç, Burak Kartal ve Nilgün Kayalı (2003), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 20, Ocak-Haziran, s. 1-19.
- KUBİLAY, Serdar (2007), “Etik...Daima”, <http://www.karto.itu.edu.tr>, 09.09.2007.
- KUÇURADİ, İonna (1999), *Etik*, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara.
- KUÇURADİ, İoanna (2000), “Felsefi Etik ve Meslek Etikleri”, Editör: Harun Tepe, *Etik ve Meslek Etikleri*, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, s. 17-32.
- LEVİNSON, Daniel J. (1986), “A Conception of Adult Development”, *American Psychologist*, C 41, s. 3-13.
- MARŞAP, Akın (2007). “E-Eğitim Yönetişim Sisteminde Küresel Etik İlkeler”, <http://ab.org.tr/ab06/bildiri/112.doc>, 10.10.2007.
- MENGÜŞGÖLU, Takiyettin (1968), *Felsefeye Giriş*, İstanbul Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Yayın No: 773, İstanbul.
- MENGÜŞOĞLU, Takiyettin (1992), *Felsefeye Giriş*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- MCHUGH, Francis P. (1992), *İş Ahlakı*, Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği Yayın No: TÜSİAD I/92, 8-154, İstanbul.

- OKTAY, Ayla (1991). “Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenin Nitelikleri”, *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı 3, s. 187–193.
- OKTAY, Mahmut (1996), *İşletmeciler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş*, Der Yayınları: 187, İstanbul.
- ÖRENEL, Sena (2005), *Öğretmenlerin Mesleki Etik İlkeleri Kapsamındaki Davranışlarının İlköğretim ve Orta Öğretim Öğrencilerinin Algularıyla Değerlendirilmesi*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ÖZBEK, Oğuz. (2003), *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Etik İlkeleri ve Bu ilkelere Uyuma Düzeyleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut (2003), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sayı 20, Ocak-Haziran, s. 117-135.
- ÖZGENER, Şevki (2004), *İş Ahlakının Temelleri: Yöneltil Bir Yaklaşım*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- ÖZLEM, Doğan (2004), *Etik-Ahlak Felsefesi*, İnkılâp Yayınevi, İstanbul.
- PEHLİVAN, İnalet A. (2002), *Yöneltil Mesleki ve Örgütsel Etik*, Pegem-A Yayıncılık, Ankara.
- PELİT, Elbeyi ve Evren Güçer (2006), “Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğiyle İlgili Etik Olmayan Davranışlara Ve Öğretmenleri Etik Dışı Davranışa Yöneltil Faktörlere İlişkin Algılamaları”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Yıl 2006, s. 2.
- PİEPER, Annemarie (1999), *Etiğe Giriş*, Çev., Veysel Ataman-Gönül Sezer, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- SEVİĞ, Veysi (2007), “Meslek Etiği”, <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/57MaliCozum/05-%2057VeysiSevig.doc>, 09.09.2007.

- SEZGİN, Ferudun (2005), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar”, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Yıl 2005, Cilt 25, Sayı 1, s. 317-339.
- SÜNBÜL, A. Murat (2001), “Bir Meslek Olarak Öğretmenlik”, Editörler: Özcan Demirel ve Zeki Kaya, *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Pegem-A Yayıncılık, s. 224-254.
- ŞEN, Mustafa L (1998), *Kamu Yönetiminde Yozlaşmanın Önlenmesinde Yönetmelik Yaklaşımı*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ŞİRİN, Bekir (2007), “İş Ahlakı ve Eğitim”, http://www.egitirim.gen.tr/bekir_isahlaki.htm, 15.09.2007.
- ŞİŞMAN, Mehmet (2000), *Öğretmenliğe Giriş*, Pegem-A Yayıncılık, Ankara.
- TAHTASAKAL, Meral (2003), “Bürolarda Yaşanan Etik Dışı Davranışlar ve Cinsel Taciz Olaylarının Azaltılmasında Eğitimin Etkisi: Bir Alan Çalışması”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TEPE, Harun (1992), *Etik ve Metaetik*, Meteksan, Ankara.
- TEPE, Harun (1998), “Bir Felsefe Dalı Olarak Etik”, *Doğu-Batı Düşünce Dergisi*, Cantekin Matbaacılık, Ankara.
- TİTREK, Osman (2004), “Bir Meslek Olarak Öğretmenlik, Özellikleri ve Değerleri”, Editör: Ş. Şule Erçetin, *İlk Günden Başöğretmenliğe*, Pegem-A Yayıncılık, s. 42-75.
- USLU, Salim (2007), “İş Etiğinde Geleneği ve Yeniliği Harmanlayabilmek”, <http://www.igiad.com/isahlaki/makaleler/i%C5%9F%20ahlak%C4%B1%20ve%20yenilenme.pdf>, 09.09.2007.
- ÜLKEN, Hilmi Ziya (1971), *Aşk Ahlakı*, Demirbaş Yayınları, 3. Baskı, Ankara.
- ÜNAL, Zahide (2003), *Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- ÜSTÜNOĞLU, Ülkü (1990), “Okulöncesi Öğretmenin Nitelikleri”, *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Yıl 3, Sayı 1, s.155-160.
- VELASQUEZ, Manuel G. (1992), *Business Ethics: Concepts and Cases*, 3.B, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- YAZICIOĞLU, Yahşi ve Samiye Erdoğan (2004), *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- YETİM, A. Azmi ve Zekeriya Göktaş (2004), “Öğretmenin Mesleki ve Kişisel Nitelikleri”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Ekim 2004, Cilt 12, No 2, s. 541-550.
- YILDIZ, Fehmi (2001), “Muhasebe Mesleğinde Meslek Ahlakının Önemi ve Mesleğin Saygınlığını Azaltan Etmenler”, *Trakya Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, Ocak, Cilt 1, Sayı 2, s. 37-42.

EKLER

EK 1: İzin Belgesi

T.C.
KOCAELİ VALİLİĞİ
MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ

SAYI : B08.4.MEM.4.41.00.09.510 - 13282

18.04.2008


KONU : Araştırma İzni

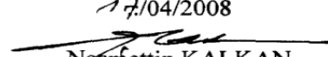
VALİLİK MAKAMINA
KOCAELİ

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Özden KEPENEK'in Müdürlüğümüze bağlı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görevli öğretmenlere "Öğretmenlik Meslek Etik İlkelerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algısına Etkisi" konulu tezi ile ilgili, anket uygulama talebi, ilgili Üniversitenin 02.04.2008 tarih ve 587 sayılı yazıları ile bildirilmektedir.

Adı geçenin söz konusu çalışmasına esas olmak üzere ilimize bağlı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görevli istekli öğretmenlere anket uygulama talebi Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde tasviplerinize arz ederim.


Mehmet KUÇUK
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
17/04/2008

Necmettin KALKAN
Vali a.
Vali Yardımcısı



Ömeraga Mah. Ankara Cad
Valilik Binası Kat:2 KOCAELİ
Tel: 331 33 03 Tel: 331 58 98
Tel: 321 17 47 Fax: 321 15 54
www.kocaeli.meb.gov.tr www.kocaeli-meb.gov.tr
kocaelimem@meb.gov.tr



EK 2: Kişisel Bilgiler Formu

Değerli Meslektaşım,

“Öğretmenlik Meslek Etik İlkelerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi” konusunda bir araştırma yapmaktayım. Bu araştırma kapsamında sizlerin değerli görüşlerine ihtiyaç duymaktayım.

Sizden, her bir maddeyi okuyup, o maddede belirtilen durumla ilgili görüşlerinizi, maddenin karşısındaki alana işaretlemeniz (X) istenmektedir. Anket ile toplanacak olan veriler tamamen bilimsel araştırma amacıyla kullanılacak olup, hiçbir kurum veya kuruluşa verilmeyecektir.

Değerli vaktinizi ayırarak yardımcı olduğunuz için teşekkür ederim.

ÖZDEN KEPENEK

Gebze Anadolu Lisesi Felsefe Öğretmeni

BÖLÜM I – KİŞİSEL BİLGİLER

Görev Yaptığınız Okul	() İlköğretim Okulu () Ortaöğretim Okulu
Okuldaki Göreviniz	() Yönetici () Öğretmen
Cinsiyetiniz	() Erkek () Kadın
Yaş Grubunuz	() 20-30 yaş () 31-40 yaş () 41-50 yaş () 51 yaş ve üstü
Mezun Olduğunuz Eğitim Kurumu	() Ön Lisans () Eğitim Enstitüsü () Eğitim Fakültesi () Fen-Edebiyat Fakültesi ve Diğer () Yüksek Lisans ve Doktora
Branşınız (Lütfen Belirtiniz)
Toplam Görev Süreniz	() 5 yıl ve daha az () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21-25 yıl () 26 yıl ve üstü

EK 3: Öğretmenlik Meslek Etik İlkeleri Ölçeği

BÖLÜM II – ANKET SORULARI

Etik ile ilgili sorular	Her Zaman	Genellikle	Bazen	Nadiren	Hiçbir zaman
1. Öğretmenler meslekleriyle ilgili gelişmeleri takip ederler.					
2. Öğretmenler görevleriyle ilgili bilgi, beceri ve tutumlara tam olarak sahiptirler.					
3. Öğretmenler özel yaşamlarındaki sorunları işlerine yansıtırlar.					
4. Öğretmenler ders dışında da öğrencilerle ilgilenirler.					
5. Öğretmenler planlamaya uygun ders işlerler.					
6. Öğretmenler öğrenciler arasında başarı durumlarına göre ayırım yaparlar.					
7. Öğretmenler öğrencilere eşit söz hakkı verirler.					
8. Öğretmenler değerlendirme yaparken tarafsız davranırlar.					
9. Öğretmenler velilerin düşüncelerine saygı gösterirler.					
10. Öğretmenlerin söyledikleri ile yaptıkları arasında çelişki vardır.					
11. Öğretmenler kendilerine yöneltilen her türlü eleştiriye saygı ve anlayışla karşılırlar.					
12. Öğretmenler kendi öğrencilerine özel ders verirler.					
13. Öğretmenler özel günlerde pahalı hediyeler kabul ederler.					
14. Öğretmenler öğrencilere içten ve samimi davranırlar.					
15. Öğretmenler meslektaşlarına içten ve samimi davranırlar.					
16. Öğrenciler öğretmenlerine güvenirler.					
17. Öğretmenler birbirlerine güvenirler.					
18. Öğretmenler öğrencilerin kendilerine verdikleri sırları saklarlar.					
19. Öğretmenler şiddete (dayak, dövme, tokat atma vb.) ve sözlü tacize karşılırlar.					
20. Öğretmenler veliler arasında ayırım yaparlar (Sosyo ekonomik durum, ırk, inanç...).					
21. Öğretmenler dersi verimli hale getirmek için önceden hazırlık yaparlar.					
22. Öğretmenler meslektaşlarının görüş ve düşüncelerine saygı duyarlar.					
23. Öğretmenler insan haklarına saygılıdırlar.					
24. Öğretmenler sınıfta farklı düşüncelerin dile getirilmesine izin verirler.					
25. Öğretmenler derse zamanında girip çıkarlar.					
26. Öğretmenler sağlık sorunları dışında sevk alırlar.					
27. Öğretmenler kötü hava ve trafik şartlarında bile okula zamanında gelirler.					
28. Öğretmenler derste ders dışı faaliyette bulunurlar(Gazete okumak)					

EK 4: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile ilgili sorular	Her Zaman	Genellikle	Bazen	Nadiren	Hiçbir zaman
1. Öğretmenler, karşılık beklemeden işlerini yetiştiremeyen arkadaşlarına yardım eder.					
2. Öğretmenler karar alırken, başkalarının hakkını ihlal ederler.					
3. Öğretmenler, yeni gelenlerin ortama ve işe uyum sağlamalarına yardımcı olur.					
4. Öğretmenler, işiyle ilgili önemli bir adım atmadan önce mutlaka yöneticileri bilgilendirir.					
5. Öğretmenler, herhangi bir sebeple işinin başında bulunamayan arkadaşlarının yerini alarak onlara yardımcı olurlar.					
6. Öğretmenler, iş arkadaşlarını yeni ve daha etkin yöntemler denemeleri yönünde cesaretlendirir.					
7. Öğretmenler, fikirlerini hiçbir zaman dile getirmeyen arkadaşlarını konuşmaları için cesaretlendirir.					
8. Öğretmenler, herhangi bir karar alırken, bu karardan etkileneceğini düşündüğü kişilerin fikirlerini alır, onlara danışır.					
9. Öğretmenler, işle ilgili sorunları olanlara, gönüllü olarak zaman ayırır.					
10. Öğretmenler, işe her zaman zamanında gelir.					
11. Öğretmenler, genellikle işleri ile ilgili problemlerden yakınırırlar.					
12. Öğretmenler, iş ortamıyla ilgili ufak sorunları büyütürler.					
13. Öğretmenler, yorucu bir iş yaparken veya özel bir sorunu varken dahi iş arkadaşlarına içten ilgi ve nezaket gösterir.					
14. Öğretmenler, ciddi sonuçlar doğurabilecek konularda, diğerleri onunla aynı düşüncede olmasa bile fikirlerini dürüstçe ifade eder.					
15. Öğretmenler, görevlerini çok az hatayla tamamlar.					
16. Öğretmenler, görevlerini gerekenin üzerinde bir dikkat sarf ederek yapar.					
17. Öğretmenler, her zaman işin olumlu yönlerinden ziyade olumsuz yönlerini vurgulamayı tercih eder.					
18. Öğretmenler, her zaman dakiktir.					
19. Öğretmenler, işine belirlenmiş zamanlar dışında ara vermez.					
20. Öğretmenler, kurumdaki değişimleri yakından izler ve diğerleri tarafından kabul edilmesinde aktif rol oynar.					
21. Öğretmenler görevi ile ilgili toplantılarda düzenli olarak yer alır ve tartışmalara aktif olarak katılır.					
22. Öğretmenler, değişimlere rahatlıkla uyum sağlar.					
23. Öğretmenler okul hakkında yapılan eleştirilerde okulu savunur.					
24. Öğretmenler okulu dışarıda gururla temsil eder.					
25. Öğretmenler hiç kimse izlemediğinde bile mesaisini boşa geçirmez.					
26. Öğretmenler hiç kimse izlemediğinde bile okulun kurallarına uyar.					

ÖZGEÇMİŞ

Özden KEPENEK, 1973 Tokat-Zile doğdu. İlköğrenimimi Merzifon, orta öğrenimimi İzmir, lise öğrenimimi GATA TSK Sağlık Meslek Lisesi'nde tamamladı. 1991 yılında GATA Kalp Damar Cerrahisi Yoğun Bakım Ünitesi'nde göreve başladı. Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Felsefe Grubu Öğretmenliği Bölümü'nden 2001 yılında mezun oldu. 2004 yılında kurumlar arası nakille Kocaeli Anafartalar Lisesi'nde Felsefe Grubu Öğretmeni olarak çalışmaya başladı. 2006 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı. Halen Gebze Anadolu Lisesi'nde Felsefe Grubu Öğretmeni olarak çalışmaktadır.