

T.C.

GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**OKULLARDA KARŞILAŞILAN ETİK İKİLEMLERE İLİŞKİN OKUL
MÜDÜRLERİNİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FUNDA GÖK

GAZİANTEP

HAZİRAN, 2018

T.C.
GAZIANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

OKULLARDA KARŞILAŞILAN ETİK İKİLEMLERE İLİŞKİN OKUL MÜDÜRLERİNİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FUNDA GÖK

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Zehra KESER ÖZMANTAR

GAZIANTEP

HAZİRAN, 2018

TEZ ONAY SAYFASI

Öğrencinin Adı ve Soyadı : Funda GÖK
Üniversite : Gaziantep Üniversitesi
Enstitü : Eğitim Bilimleri
Anabilim Dalı ve Program : Eğitim Bilimleri/Eğitim Yönetimi, Teftişi,
Planlaması ve Ekonomisi

Tezin Başlığı : Okullarda Karşılaşılan Etik İkilemlere

İlişkin Okul Müdürlerinin Görüşlerinin İncelenmesi

Tezin Savunma Tarihi: 29/06/2018

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları sağladığını onaylıyorum.

Prof. Dr. Zeynep HAMAMCI

Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımda okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Zehra KESER ÖZMANTAR

Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir

Jüri Üyeleri:

İmzası

Dr. Öğr.Üyesi Zehra KESER ÖZMANTAR

Doç. Dr. Mehmet SİNCAR

Doç. Dr. Mustafa KAHYAOĞLU

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. Mehmet Fatih ÖZMANTAR
Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde, bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

İmza:.....

Adı ve Soyadı : Funda GÖK

Öğrenci Numarası : 201220757

Tezin Savunma Tarihi : 29/06/2018

ÖZET

OKULLARDA KARŞILAŞILAN ETİK İKİLEMLERE İLİŞKİN OKUL MÜDÜRLERİNİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ

GÖK, Funda

Yüksek Lisans

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Zehra KESER ÖZMANTAR

Haziran 2018, 112 + XI sayfa

Bu araştırmanın amacı okul müdürlerinin okullarda karşılaştıkları etik ikilemlere ilişkin görüşleri ve etik ikilem durumlarında verdikleri kararların incelenmesidir. Çalışma nitel araştırma yöntemlerinden “Olgubilim” bir araştırmadır. Amaçlı örneklem yöntemlerinden ölçüt örneklem ve kolay ulaşılabilir örneklem yöntemleri kullanılmıştır. Çalışma grubunu, 2016-2017 eğitim öğretim yılında Gaziantep ili merkez Şahinbey ve Şehitkamil ilçelerindeki İl Millî Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı liselerde görev yapan 10 kadın 10 erkek müdür oluşturmaktadır. Araştırma verileri okul müdürlerine sunulan etik ikilem senaryolarına verdikleri cevaplar ile toplanmıştır. Veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırma bulgularında, katılımcıların kendilerine yöneltilen 8 farklı etik ikilem senaryosuna verdikleri cevaplar kodlanarak kategorilere ayrılmıştır. Böylelikle kararları etkileyen faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Kadın ve erkek müdürlerin karşılaştıkları ikilemlerde bireysel değerleri, mesleki değerleri, kültür kaynaşmasını, eşitliği gözeterek karar verdikleri belirlenmiştir. Erkek müdürlerin dini değerleri okul kültürünün önüne geçerken kadın müdürlerin de sorumluluk almaları, güvenliğe önem verdikleri görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Etik, Eğitimde Etik, Etik ikilem, Lise müdürleri

ABSTRACT

A STUDY OF SCHOOL PRINCIPALS VIEWS ON ETHICAL DILEMMAS

ENCOUNTERED IN SCHOOLS

THESIS TITLE

GÖK, Funda

Master Thesis

Department of Educational Sciences

Department of Educational Administration, Inspection, Planning and Economics

Supervisor: Asst. Assoc. Dr. Zehra KESER ÖZMANTAR

January 2018, 112 + XI pages

The purpose of this research is to study the opinions of the high school principals on ethical dilemmas they face with at schools and the decisions they make in the face of ethical dilemmas. The study is a research based on the phenomenological method one of qualitative research methods. The study group was constituted using purposive sampling methods: the criterion sampling method and the easily accessible case sampling method. It consists of ten female and ten male principals working in the high schools connected to the Provincial National Education Directorate in Sahinbey and Sehitkamil districts of Gaziantep province in the 2016-2017 academic year. The answers to the ethical dilemma scenarios presented to the school principals were used to collect the research data. Content analysis was used to analyse the data. In the research findings, the answers given by the participants to the eight different types of ethical dilemma scenarios presented to them were divided into categories. In this way, their decisions were determined. It has been determined that female and male principals make decisions in the dilemmas they face with according to the individual rights, professional codes, American Melting Pot and equality. It has been determined that the male principals make decisions according to religion instead of culture, the female principals make decisions according to responsibility and safety.

Keywords: Ethics, Ethics in Education, Ethical dilemma, High school principals

ÖN SÖZ

Etigin ve etik değerlerin eğitim kurumlarında öneminin artması, eğitim yöneticilerinin konuyla ilgili bilgi ve birikimlerini arttırma gereksinimini ortaya çıkarmıştır. Etik ikilemler de okullarda müdürlerinin sıkça karşılaşabilecekleri durumlardır. Bu tez çalışması ile okul müdürlerinin okullarda karşılaştıkları etik ikilemlere ilişkin görüşleri ve karar vermelerindeki etkileri incelenmeye çalışılacaktır.

Tez çalışmam boyunca kıymetli bilgi, birikim ve tecrübeleri ile çalışmama yön vererek yanımda olan, bana inanan ve destek veren değerli tez danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Zehra KESER ÖZMANTAR' a sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım. Ayrıca tezime sundukları değerli katkıları için Doç.Dr.Mustafa KAHYAOĞLU'na ve Doç.Dr. Mehmet Sincar' a çok teşekkür ederim.

Enerjimin düştüğü motivasyonumun azaldığı dönemlerde beni destekleyen ve cesaretlendiren sevgili eşim İlhan GÖK' e, hep yanımda olduğunu hissettiren canım oğlum Mehmet Ali'ye, araştırmamın her aşamasında yardım ve desteklerini esirgemeyen sevgili arkadaşlarım Aleksandra LATYSHEVA ÇELİK ve Hasan AKKUŞ'a, ayrıca çalışma ortamımızda bana her türlü kolaylığı sağlayan sevgili öğretmen arkadaşlarıma en içten teşekkürlerimi sunarım.

Funda GÖK

Haziran / 2018

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iii
ÖN SÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
EKLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR.....	xi
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2.Amaç	4
1.3. Önem	4
1.4.Sınırlıklar.....	5
1.5. Sayıtlar	5
BÖLÜM II	6
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	6
2.1. ETİK.....	6
2.1.1. Etik-Ahlak İlişkisi.....	7
2.1.2. Etiğin Boyutları.....	8
2.1.3.Etik Sistemleri.....	9
2.1.4. Etik Teorileri.....	10
2.1.4.1. Rölativist yaklaşım (Görelilik).....	10
2.1.4.2. Teleolojik yaklaşım (Sonuçsalcılık).....	11
2.1.4.3. Deontolojik yaklaşım	12

2.1.4.4. Hak temeline dayalı etik.....	13
2.1.4.5. Erdem veya karakter temeline dayanan etik	14
2.1.4.6. Sezgilere dayalı etik	14
2.1.4.7. Kaziustik veya örnek olaya dayalı etik	14
2.1.5. Etiğin Uygulama Alanları.....	15
2.1.5.1.Örgütsel etik	15
2.1.5.2. Mesleki etik.....	16
2.1.5.3. Yönetmel etik.....	20
2.1.6. Eğitime İlişkin Etik Yaklaşımlar	21
2.1.6.1. Eğitim ve etik	21
2.1.6.2. Okul yönetiminde etik değerler.....	22
2.1.6.3. Okul yöneticilerinin etik ilkeleri	23
2.1.7. Eğitime İlişkin Etik Türleri.....	28
2.1.7.1. Adalet etiği	29
2.1.7.2. Eleştirel etik	30
2.1.7.3. Değerler (İlgi) etiği	31
2.1.7.4. Eğitimde meslek etiği.....	33
2.2. ETİK İKİLEM.....	34
2.2.1. Etik İkilem	34
2.2.2. Etik ikilem çeşitleri.....	37
2.2.3. Okul Yöneticilerinin Karşılaştıkları Etik İkilemlere Çözüm Yaklaşımları	43
2.2.4. Etik Karar Verme.....	47
2.2.5 İlgili Araştırmalar	49
2.2.5.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	49
2.2.5.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	52
BÖLÜM III.....	56
YÖNTEM	56

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ	56
3.2. ÇALIŞMA GRUBU	57
3.3. VERİ TOPLAMA ARACI	59
3.4. VERİ TOPLAMA SÜRECİ	61
3.5. VERİLERİN ANALİZİ	61
3.6. GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMALARI	62
3.6.1. Geçerlik Çalışmaları	62
3.6.1.1. Uzun süreli etkileşim	62
3.6.1.2. Derin odaklı veri toplama	63
3.6.1.3. Uzman incelemesi	63
3.6.1.4. Katılımcı teyidi	63
3.6.1.5. Amaçlı örnekleme	63
3.6.1.6. Ayrıntılı betimleme	64
3.6.2. Güvenirlik Çalışmaları	64
BÖLÜM IV	65
BULGULAR	65
4.1. BİREY HAKLARINA KARŞI TOPLUMSAL DEĞERLER KATEGORİSİNDEKİ BULGULAR	65
4.2. GELENEKSEL MÜFREDATA KARŞI SAKLI MÜFREDAT KATEGORİSİNDEKİ BULGULAR	69
4.3. KİŞİSEL DEĞERLERE KARŞI MESLEKİ DEĞERLER KATEGORİSİNDEKİ BULGULAR	72
4.4. KÜLTÜR KAYNAŞMASINA KARŞI KÜLTÜR DEĞİŞİMİ KATEGORİSİNDEKİ BULGULAR	74
4.5. DİNİ DEĞERLERE KARŞI OKUL KÜLTÜRÜ KATEGORİSİNDEKİ BULGULAR	77
4.6. EŞİTLİĞE KARŞI ADALET KATEGORİSİNDEKİ BULGULAR	78
4.7. HESAP VEREBİLMEME (YÜKÜMLÜLÜK) KARŞI SORUMLULUK KATEGORİSİNDEKİ BULGULAR	80

4.8. MAHREMİYETE KARŞI GÜVENLİK KATEGORİSİNDEKİ BULGULAR	82
BÖLÜM V	85
TARTIŞMA.....	85
5.1.BİREY HAKLARINA KARŞI TOPLUMSAL DEĞERLER İKİLEMİNE İLİŞKİN TARTIŞMA VE YORUMLAR.....	85
5.2. GELENEKSEL MÜFREDATA KARŞI SAKLI MÜFREDA İKİLEMİNE İLİŞKİN TARTIŞMA VE YORUMLAR.....	86
5.3. KİŞİSEL DEĞERLERE KARŞI MESLEKİ DEĞERLER İKİLEMİNE İLİŞKİN TARTIŞMA VE YORUMLAR.....	86
5.4. KÜLTÜR KAYNAŞMASINA KARŞI KÜLTÜR DEĞİŞİMİ İKİLEMİNE İLİŞKİN TARTIŞMA VE YORUMLAR.....	87
5.5. DİNİ DEĞERLERE KARŞI OKUL KÜLTÜRÜ İKİLEMİNE İLİŞKİN TARTIŞMA VE YORUMLAR	88
5.6. EŞİTLİĞE KARŞI ADALET İKİLEMİNE İLİŞKİN TARTIŞMA VE YORUMLAR	88
5.7. HESAP VEREBİLMEYE (YÜKÜMLÜLÜK) KARŞI SORUMLULUK İKİLEMİNE İLİŞKİN TARTIŞMA VE YORUMLAR	89
5.8. MAHREMİYETE KARŞI GÜVENLİK İKİLEMİNE İLİŞKİN TARTIŞMA VE YORUMLAR.....	90
BÖLÜM VI.....	92
SONUÇ VE ÖNERİLER	92
6.1. Sonuç	92
6.2. Öneriler.....	93
6.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	93
6.2.2.Araştırmacılara Yönelik Öneriler	94
KAYNAKÇA.....	95
EKLER	108
Ek .1. Araştırma Valilik İzin Oluru	108
Ek.2. Görüşme Formu I. Bölüm	109
Ek.3. Görüşme Formu II. Bölüm.....	110
ÖZGEÇMİŞ.....	112

TABLULAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 3.1.Kadın Katılımcıların Özellikleri.....	59
Tablo 3.2. Erkek Katılımcıların Özellikleri.....	60
Tablo 4.1. Birey Haklarına Karşı Toplumsal Değerler.....	66
Tablo 4.2. Geleneksel Müfredatı Karşı Saklı Müfredat.....	71
Tablo 4.3. Kişisel Değerlere Karşı Mesleki Değerler	74
Tablo 4.4. Kültür Kaynaşmasına Karşı Kültür Değişimi.....	76
Tablo 4.5. Dini Değerlere Karşı Okul Kültürü.....	78
Tablo 4.6. Eşitliğe Karşı Adalet.....	80
Tablo 4.7. Hesap Verebilmeye (Yükümlülük) Karşı Sorumluluk.....	82
Tablo 4.8. Mahremiyete Karşı Güvenlik.....	84

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Eğitim liderinin etik kodları belirlemede etkili olan faktörler...	29
---	----

EKLER LİSTESİ

	Sayfa
1- Ek 1. Araştırma Valilik Oluru.....	108
2- Ek 2. Görüşme Soruları I. Bölüm.....	109
3- Ek 3. Görüşme Soruları II. Bölüm	110

KISALTMALAR

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

TÜSİAD: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği

AASA: Amerikan Okul Yöneticileri Derneği

ASBO: Okul İşletme Görevlileri Derneği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

ISLLC: Okul Liderleri Lisans Konsorsiyumu (The Interstate School Leaders Licensure Consortium)

MTAL: Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Etik, insanların toplumsal sorumluluklarını yerine getirirken sergiledikleri davranışların sınırlarını çizen en önemli kavramlardan biridir (Çınar, 2007; Turhan, 2007; Yüksel, 2005). Bu kavrama karşılık gelen davranışların sergilenmesinin, gerek gündelik gerekse toplumsal yaşamın akışında adalet, eşitlik, doğruluk gibi değerlerin ortaya konması açısından önemli olduğu söylenebilir (İlgaz ve Bilgili, 2006; Kılıç-Doğan ve Önen, 2009; Yıldırım, 2000). Bu noktadan hareketle; sahip olunan değerler sisteminin hayata geçirilmesi ya da sergilenen davranışların bir değerler sistemini yansıtacak nitelikte olmasının etik davranışla mümkün olacağı ifade edilebilir. Bu durumda etik kavramının tam olarak neyi yansıttığı önem kazanmaktadır.

Haynes (2002, s.17) etiğin, “ne yapmalıyım?” ya da “yaptığım davranış doğru mu?” tarzında sorularla ve başkalarının davranışları hakkında yargıda bulunan herkesle ilgili olduğunu söylemiştir. Etik, içerdiği iletişim ve eylem biçimlerini, bu içeriklerin bilincinde bir birey olarak diğer bireylerle birlikte insanca şekillendirmek ve iyileştirmek isteyen herkesi ilgilendirir (Pieper, 2002, s.6). Etik, insanların, toplumların doğrular ve yanlışlar alanında ne yaptığının ya da yapması gerektiğinden daha fazlasını tanımlar; doğrular ve yanlışlar üzerinde hüküm yürütme, fikir alışverişinde bulunma, hayal edebilme kapasitesinin geliştirilmesi ile ilgili tüm zihinsel faaliyetleri ifade eder.

İdeal anlamda etik, “evrensel olarak” -yani bütün zamanlardaki tüm insanlar için geçerli olan- doğru davranışı tanımlayan bir koddur; bu, bütün insanlar için iyiyi kötüden ayırmaya yarar (Işık, 2003, s.26). Etik dışı davranışların yaşanmadığı ya da az yaşandığı ortamlarda, bireyler daha rahat ve etkin hareket etmekte ve buna bağlı olarak verimlilik sağlanmakta bu verimlilikle birlikte iş ortamlarında meydana gelen rahatlama bireylerin daha az stres yaşayarak faaliyetlerini sürdürmesine yardımcı

olmaktadır. Böylelikle bireyler arasındaki çatışmalar azalmaktadır (Tahtasakal, 2003, s.3; Saylam, 2007).

Pieper (2002, s.6) etiğin amacını “insan davranışlarını ahlaki niteliği bakımından aydınlatma ve ahlaki eylemi insanın isterse gerçekleştirebileceği, istemezse vazgeçebileceği keyfi bir eylem olmadığı, aksine insan olarak varlığına ilişkin vazgeçilmez bir niteliğin ifadesi olduğunu gösterebilmesi” şeklinde açıklamıştır. Kılıoğlu (1998) ise ahlakın ve onun vazgeçilmez kavramları olan mutluluk, iyilik, erdemlilik, kötülük, ahlaki kişilik, onurlu yaşamak gibi kavramları zaman içerisinde gerçekleştirmek, açıklamak, yorumlamak ve ahlakın teorisini kurabilmek şeklinde açıklamıştır.

Örgütlerdeki etik davranış ilkeleri, bir örgüt içinde etiğin kurumsallaşması için örgütün genel değerler sistemi ve amaçlarını kabul edip, alınan kararların bu ilkelere uygun olup olmadığını ortaya koyan kurallar bütünü olarak düşünülebilir (Aydın, 2001). Örgüt yönetiminde alınan kararların, bu kararların uygulanmasının ve bu süreçte sergilenen davranışların etik olup olmamasının, örgütü ve örgütle bağlantılı bireyleri olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebileceğine ilişkin araştırma sonuçları mevcuttur (Arğa, 2012; Çalık, 2012).

Örgütlerde etik davranıştan birinci derecede sorumlu kişiler arasında yöneticiler gelmektedir. Yönetici davranışlarının net sınırlarla belirlenmiş etik bir çerçevede gerçekleşmesi örgüt ve örgüt lideri açısından sağlıklı sonuçlar ortaya koyarken, etik çerçevenin dışına çıkılması yönetimde ve doğal olarak örgütün işleyişinde çeşitli sorunlar oluşturacaktır (Taneri, 2011). Etik bir örgüt yaratma, yönetme ve korumada önemli olan faktörler; etik kurallar, örgüt yönetimin duyarlılığı ve kararlılığı, etik eğitimi ve yetiştirme, karar alma, örgüt kültürü ve stratejik yönetim olarak sıralanabilir. Bu durum eğitim örgütleri için de oldukça önemlidir (Şentürk, 2011; Saylı ve Kızıldağ, 2007).

Etik eğitimde önemli bir yere sahiptir. Öğretmenlerin uğraştığı etik sorunlar gün geçtikçe artmaktadır. Toplumun bilinçlenmesiyle 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 davranışlar, başkaları hakkında ahlaki yargılarda bulunan, başka insanların eylemlerini öven ya da kınayan herkesle ilgilidir (Haynes, 2002, s.17). Eğitimin

kalitesini eğitimcilerin etik davranış ve tutumları önemli derecede etkiler. Mesleki etik ilkeleri uygulayan eğitimciler öğrencilerini ayırt etmezler, her öğrenciye eşit ve adil davranırken üzerlerine düşen sorumlulukları da yerine getirirler. Gerek kurum içerisinde meslektaşları veya yöneticileriyle, gerekse öğrencileriyle dürüst, saygın bir iletişim içinde olurlar. Bununla birlikte okul yöneticisi etik lider olmalıdır; içten, güvenilir, dürüst, hak ve adalet ilkelerine bağlı olmalıdır. Düzenli ve dengeli bir kişiliği olmalı, duygu kontrol edebilmeli, birlik duygusu yaratabilmeli ve iyimser olmalıdır. Nezaket, hoşgörü ve anlayış yönünden de örnek davranışlar sergilemelidir (Erdoğan, 2007). Tüm örgütlerin amacı varlıklarını sürdürmektir. Örgütü amaçlarına uygun yaşatmak, örgütteki insan ve madde kaynaklarını en verimli biçimde kullanmakla gerçekleşir. Eğitim yönetiminin özel bir alanda uygulanışı olan okul yönetiminde okul içi ve dışı bireylerin, okulun amaçlarına dönük olarak eyleme geçirilebilmesi için yöneticilerin eğitim yönetiminde olduğu kadar davranış bilimlerinde de yeterli olması gerekir (Bursalıoğlu, 1994, s.56).

Türk eğitim sisteminin yönetiminde yazılı kurallar bütünü olarak tanımlanan mevzuat esas alınmasına rağmen, insanlar arası etkileşimlerin ortaya çıkardığı bazı ilişkilerin yönetim süreçlerini olumsuz etkilediği ve çözülmesi zor problemleri ortaya çıkardığı söylenebilir. Bu problemlerin oluşum süreci bazen etik sorunları da beraberinde getirebilir. Eğitim kurumlarının yönetiminde karşılaşılan etik sorunlar arasında etik ikilemlerin önemli bir yer tuttuğu görülmektedir (Sincar, 2012).

Etik ikilem, iki veya daha fazla yarışan değer çatışma halinde olmasıdır. Eğer, çatışan bu değerlerden birisi korunursa, diğeri korunamamaktadır ya da bir veya daha fazlasını koruyabilmek için, diğerlerini göz ardı etme zorunluluğu bulunmaktadır (Eryılmaz, 2009; Rachman, 1996; akt. Kutvan, 2011; Beckner, 2004). Etik ikilemler her bir yönetici için farklı şekillerde cereyan edebileceği gibi, cinsiyet bağlamında da farklılıklar ortaya çıkabilir (Kıranlı, 2002; Beckner, 2004).

Okul müdürlerinin mesleki etik ilkelerini belirlemek ve yönetimde bu ilkelere uygun davranmalarını sağlamak amacıyla değişik ülkelerde çalışmalar yapıp, uymaları gereken etik ilkeler tanımlanmış ve okul yöneticilerine duyurulmuştur. 2006'da yapılan 17. Milli Eğitim Şurası'nda 27. maddede "Öğretmenlik meslek etiği ilkeleri oluşturulmalıdır." ifadesi yer alırken, aynı şuranın 92. Maddesinde okullarda kurum kültürünün oluşturulmasına ilişkin "Kurum kültürünün oluşturulmasında insan haklarına dayalı davranış, şeffaflık, hesap verilebilirlik, nesnellik, katılımcılık, demokratik lider ve yönetim, meslek etiğine

bağlılık, mesleki dayanışma, yetki ölçüsünde sorumluluk gibi temel değerler büyük önem taşımaktadır” denilmiştir. Şurada yer alan bu maddeler okul yönetiminde etik konusuna odaklanmamış, eğitim öğretimde etik çerçevesinde kalmıştır (Kaya, 2014). Okul müdürlerinin etik karar verme ilkelerinin saptanması, bu ilkeleri uygulamada karşılaşılabilecek problemlere ve çözümlerine odaklanan etik davranışların belirlenmesi müdürlere rehberlik edebilir. Etik ilkeler doğrultusunda verilecek kararların etik ikilemleri ve etik dışı uygulamaları en aza indirgeyebilir. Bu bağlamda “Okul müdürlerinin okullarda karşılaşılabileceği etik ikilemlere ilişkin değerlendirmeleri nelerdir? Etik ikilemleri değerlendirmede cinsiyet faktörünün etkisi nedir?” araştırmanın problem cümleleri olarak belirlenmiştir.

1.2.Amaç

Bu çalışmanın amacı; lise müdürlerinin okullarda karşılaştıkları etik ikilemlerde aldıkları kararlara ilişkin görüşlerinin belirlenmesi ve etik ikilemlerde verdikleri kararlarda cinsiyet faktörünün etkisinin incelenmesidir.

1.3. Önem

Demokrasinin gün geçtikçe daha fazla önemsendiği küreselleşen bir dünyada, okul müdürlerinin yapacakları çalışmaların demokratik değerlerle aykırı düşmesi ve evrensel etik ilkelerden uzak olması düşünülemez. Değer yargıları eğitimin amaçlarının belirlenmesinde ve gerçekleştirilmesinde önemli bir etkidir. Dolayısıyla çağımızın okul müdürlerinin yönetim işlerini gerçekleştirmede etik ilkelerle tutarlı davranış sergilemeleri önemli bir nokta olacaktır. Bu nedenle çağın gereklerine uymak isteyen bir okul müdürü dürüst, adil ve ahlaklı bir tutum sergilemeli, bütün öğrencilerin başarı düzeylerini artırmak için uğraşmalı, yani etik açıdan lider olmalıdır (Gümüşeli, 2001, s.543).

Etik olan bir karar veya davranışın dayanağı çevre, din, vicdan, ahlak, onur, yasa gibi değerler olabilirken, etik olmayan bir karar veya davranışın dayanağı çıkar, bencillik, kayırma ve benzeri olabilir. Etik ikileme düşülmesinin temel nedeni de bu iki grupta yer alan faktörler arasında seçim yapmanın güçlüğüdür (Kutlu, 2008). Eğitim örgütlerinin amaçlarına uygun olarak yaşatılmasında, eğitim yöneticisinin davranışlarında etik ilkeleri rehber edinmesinin önemi giderek artmaktadır. Eğitim yönetimi alanında pek çok yazar okul yönetiminde etik davranışların önemine dikkat

çekmiş, okul yöneticilerinin davranışlarında etik ilkelere uygun hareket etmelerinin gerekliliğini savunmuştur (Erdoğan, 2007). Örgütlerin sahip oldukları etik değerler ile toplumun sahip olduğu etik değerler arasındaki farklılıklar okul müdürleri üzerinde baskı yaratan etik ikilemler oluşturabilir. Bu bağlamda araştırmanın okul müdürlerinin okullarda karşılaştıkları etik ikilemlerde karar vermelerinde etkili olan nedenleri ve gerekçelerini ortaya koyması beklenmektedir.

1.4.Sınırlıklar

1. Araştırma sadece lise müdürleri ile sınırlandırılmıştır.
- 2.Araştırma kapsamındaki katılımcı görüşleri görüşme formunda yer alan sorular ile sınırlıdır.

1.5. Sayıtlar

- 1.Katılımcıların tüm sorulara içtenlikle ve doğru cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde etiğe ilişkin temel kavramlara, etik teorilerine ve dayandığı temellere, örgütsel, mesleki ve yönetsel etiğe, okulda etik ve etik eğitim yönetimine, etik karar verme süreci ve etik ikilem kavramına, eğitim yöneticilerinin karşılaşılabilecekleri etik ikilemler konularına değinilecektir.

2.1. ETİK

Etik, ahlaki eylem ve kuralların dayandıkları temelleri ve yöneldikleri değerleri araştıran bir disiplindir. Bir başka ifade ile etik, başkaları ile birlikte iyi bir yaşamın nasıl sağlanacağı konusunda kişisel düşünmedir. Etik bu anlamda iyi/kötü ayırımı yapar. Etik, davranışlara felsefi bir bakış açısı ile anlam kazandırmaya çalışır ve “doğru-yanlış, ödev-yükümlülük, toplumsal sorumluluk” kavramlarını sorgular (Usta, 2012). Gündelik yaşamda sıkça kullandığımız “Etik” sözcüğünün kökeni incelendiğinde, Yunanca karakter ve toplumsal duygu anlamına gelen “ethos” sözcüğünden türetildiği görülmektedir (Tüsiad, 2005, s. 49). Etik, Yunanca’da iyi bir “varoluş tarzı”, bilgece bir eylem yolu arayışı ve pratik varoluşu iyi tasarımı etrafında düzenleyen felsefenin bir parçası olarak görülmektedir (Badiou, 2004, s. 17). Etik etimolojik olarak şöyle açıklanabilir; Moral, Latince “mos” sözcüğünden gelir. Etik ise Yunanca “ethos” sözcüğünden gelir. Mos ve ethos sözcükleri gelenek-görenek, alışkanlık anlamlarında kullanılmaktadır. Latince Moralin olarak kullandığımız sözcüğün karşılığı Arapça “hulk” kökünden gelen “ahlâk” sözcüğüdür. Bu sözcük de gelenek, görenek, alışkanlık anlamlarında kullanılmaktadır. Etimolojik açıdan bakıldığında “mos” ve “ethos” arasında bir anlam farkı yoktur (Tepe, 1998, ss.11-12).

Pieper (1999, s.30) ise etiğin töre ve alışkanlık anlamına geldiğini söylemiş, “eylemlerini töreye bağlı kalarak eğitim yoluyla düzenlemeye alışkın bireyin, toplum tarafından genel kabul gören ahlak kurallarına uygun davranış sergilemesi” olarak tanımlamıştır. Buradan yola çıkarak etiğin törelerin, alışkanlıkların ve genel ahlak kurallarının uygulama alanı olduğu varsayılabilir.

2.1.1. Etik-Ahlak İlişkisi

Etik ve ahlak günlük hayatta birbirinin yerine çokça kullandığımız iki farklı kavramdır. Ahlakı konu edinen felsefenin dalı ahlak felsefesi ya da etikdir. Kullanılan ahlak terimlerini ve ahlaki yargıların durumunu analiz eden etik, aslında takınılan ahlaki tutumların ardında yer alan yargıları ele alır (Aydın, 2006). Etiğin insanın tutum ve davranışlarını ele alan özgün bir konusu vardır. Ahlak, davranışların toplumsal kurallarından meydana gelirken; etik, ahlakla ilgili insan davranışlarının neden ve gerekçeleri hakkında değerlendirmeler yapar (Usta, 2011).

Billington (1997, s.53) etiği, doğru ve yanlış davranış teorisi olarak tanımlar ve ahlakın da onun pratiği olduğunu söyler. Ayrıca ona göre ahlaki değil etik ilkelere, etik değil ahlaki bir davranış tarzından söz etmek daha doğrudur. Çünkü etik bir kişinin belli durumda ifade etmek istediği değerlerle ilgilidir. Ahlak ise bunu hayata geçirme tarzıdır. Akarsu (1998, s.74)'ya göre etik felsefenin bir dalı ve ahlak felsefesi alanıdır. Ahlaki olanın özünü ve temellerini araştıran bir felsefe etkinliğidir. Ayrıca etik, iyi ve kötü hakkında bir bilim ya da herkes için geçerli genel eylem kuralları olarak da yorumlanabilir.

“Etik ahlak fenomeninin inceleme alanıdır, pratik bir etkinlik alanı olan ahlaki teorik bir inceleme konusu kılan felsefe disiplini” tanımıyla da Özlem (2004, s.23) etik ve ahlak arasındaki ayrımı göstermeye çalışmıştır. Diğer yandan Nuttall (1997, s.15) etiğin, ahlaki nitelikteki davranış, eylem ve yargıları ilgilendiren bir konu olarak felsefenin önemli bir parçası ve sistematik bir çalışma alanı olduğunu belirtirken “Ahlak yanlış-doğru, iyi- kötü, erdem ve kusur davranışları ve davranışların sonuçlarını değerlendirme ile ilgidir ” demiştir. Etik; genel olarak, geçmişte, günümüzde ve gelecekte insanların tutum ve davranışlarının iyi ya da kötü, doğru veya yanlış yönden değerlendirilmesini içeren ve evrensel olan ilke ve kuralların bütünü olarak tanımlanabilir (Yatkın, 2008, s.213).

Etik bütün topluluklarda, insan hayatına yön veren uyulması zorunlu hükümler olarak kabul edilse de, özgül etik kurallarının daima bir kültürün sosyal normlarına, dinsel inançlarına, tarihsel koşullarına ve ekonomik felsefelerine bağımlı olduğu söylenebilir. İşte bu yüzden etik ilkelere gönderme yapılırken, standartların uygulandığı sistemi de göz önünde bulundurmaktır önemlidir (Matelski, 2000, s.11). “Etik, ahlak kavramından hareket ederek bir eylem ve davranışın anlamını geliştirir;

bu eylem öznel, keyfi, gelişigüzel bir istemenin eseri olmayıp, eleştirel bir mesafeden kendini özgürce belirleyen ve ötekilerin özgürlüğüne göre kendi özgürlüğüne sınırlar koyan bir iradenin eseridir” diyen Pieper (1999, s.98), etiğin doğrudan çözüm önerileri ve eylem talimatları sunan bir çözüm olmadığını düşünür.

Kültürel farklılıkların çok değişken olduğunu ve bu farklılıklar içinde koşullara bağlı olarak aşk, bilim, siyaset ya da sanat değişkenlerini tanımladığını söyleyen Badiou (2004, s.41) “ Tek sahici etik hakikatlerin etiğidir” diyerek hakikat süreçlerinin dünyaya bazı gerçekleri getiren emeğin etiği olduğunu belirtmiştir. Badiou’nun “Etik diye bir şey yoktur, sadece bir şeyin etiği (siyasetin, aşkın, bilimin, sanatın) vardır” söylemi Kant’ın etik anlayışını tastiklemiştir.

Kant (2013, ss.45-65) “İnsan ve genel olarak her akıl sahibi varlık, şu ya da bu isteme için rastgele kullanılacak sırf bir araç olarak değil, kendisi amaç olarak vardır ve gerek kendine gerekse başka akıl sahibi varlıklara yönelen bütün eylemlerinde hep aynı zamanda araç olarak görülmelidir” diyerek insanların zorunlu yasaları oluşturduğunu ve bu akılla kişilere etik yükümlülüğünü getirdiğini söylemiştir. Kant’a göre, ahlakın temel kaynağı bireyin kendisidir ve insanın doğasına dayanan ahlak, iç kaynaklıdır. Bu kaynak kültür ve ırk farkına bakılmaksızın, akıl sahibi olmaları sebebiyle tüm insanlarda aynıdır. İç kaynağın ilkeleri kültüre veya dine göre değişmez. Bu yüzden her toplumda erdemli davranış ve erdemli insan görmek mümkündür, buna “doğal ahlak” adı verilir (Ceylan, 2004, s.86).

2.1.2. Etiğin Boyutları

Etik ilkeler birey, toplum ve örgüt gibi oluşumlarda değişik yorumlara tabi tutularak boyut kazanırlar. Buna göre etik; bireysel boyut, örgütsel boyut ve toplumsal boyut olmak üzere üç boyutta incelenebilir. *Bireysel boyut*; etik ilkeler mikro bazda bireyselliğin ürünüdür. Bireyler toplumsal oluşumun özünü teşkil eder. *Örgütsel boyut*; farklı kültürlerden gelen üyelerin aynı tür davranışları göstermesini yasal bir çerçevede sağlayabilmek etik ilkelerin geliştirilmesinin temel amacıdır. *Toplumsal boyut*’ ta ise etik kurallar toplumsal uzlaşmayı hedef edinmiştir. Toplumun temel hak, değer ve hukuki anlaşmaları gurupların çıkarları ile çatıştığı durumlarda bile bu uzlaşma korunmuştur (Gül ve Gökçe, 2008, ss.380-382).

2.1.3.Etik Sistemleri

Etik; insan hayatında kurallar bütünlüğünü sağlamaya çalışan, yaşam biçimi haline dönüştürülmek istenen ilkeler olarak görmeye çalışıldığında, mevcut çalışmalardan da yola çıkılarak, farklı etik sistemlerinin farklı davranışları içerdiği görülebilir (Nuttal, 1997; Pieper, 1999; MacIntyre, 2001; Özlem, 2004; Thiroux Krasemann, 2007; Tepe, 2011; Aydın, 2012; Türkeri, 2012; Feldman, 2013). Etik çalışmalarının, toplumsal yaşam normlarını, değerleri tekrar gözden geçiren, değer anlayışlarını belli alanlara yöneltmeye teşvik eden çalışmalar olduğunu söylenebilir. “Etiği doğrudan doğruya ilgilendiren, değerlilik-değersizlik yaşantılarıdır. Çünkü bir kişinin bir kişiyle ilgili, bütünlüğüne yönelik tortu bırakan değerlilik yaşantıları bir grup etik değerleri, kişilerarası ilişkilerde yaşanan değerleri; sevgiyi, saygıyı, güveni minneti vb. değerleri meydana getirir” (Kuçuradi, 1996).

Etik sorunların tartışmalı ve belirsiz durumlarda ortaya çıkması etik ilkelerin belirlenmesi ve geliştirilmesinde hakkaniyet ilkesi, insan hakları, faydacılık veya bireysellik gibi yaklaşımların bu esaslara dayanması gerektiğini göstermiştir. Farklı davranış ve bakış açılarından ortaya çıkan başlıca dört etik sistemi; amaçlanan sonuç etiği, kural etiği, toplumsal sözleşme etiği ve kişisel etik olarak sıralanabilir (Aydın, 2012, ss. 23-40).

Amaçlanan sonuç etiği temsilcisi John Stuart Mill (1806-1873)'dir; Bir eylemin ahlaki olarak doğruluğunun, amaçlanan sonuçları tarafından belirleneceği görüşünü savunur. Amaçlanan sonuç etiğinin en güçlü yanları, uygulamanın pratik olması, sonuçlara odaklı olması, ilgili pek çok kişiyi göz önüne alması, bu ilkelerin ve bireylerin duyarlılığına dayalı olmasıdır.

Kural etiği temsilcisi Immanuel Kant (1724-1804)'tır; Bir eylemin ahlaki doğruluğun standartlar ve yasalar tarafından belirleneceği görüşünü savunur. Kural etiğinin en güçlü yanı, etik davranışlar için yapılandırılmış, güçlü bir çerçeve önermesidir. Belli eylemlerin doğruluğu ya da yanlışlığı kararlaştırılırken, bu kurallar kullanılır. Kurallar kesinlik sağlar ve belirsizlikten hoşlanmayan bireylerin işini kolaylaştırır.

Toplumsal sözleşme etiği temsilcisi Jean Jack Rousseau (1712-1778)' dur. Bir eylemin ahlaki doğruluğunun, toplum normları ve gelenekleri tarafından

belirlenir görüşünü savunur. Toplumsal sözleşme etiğinin güçlü yanı, demokratik devletin kurulmasında felsefi bir temel oluşturmasıdır.

Kişisel etik temsilcisi Martin Buber (1878-1965)'dir. "Bir eylemin ahlaki doğruluğu, kişinin vicdanı tarafından belirlenir" görüşünü savunur. Kişisel Etik, bireylerin kendini ifade etmelerine olanak tanır. Bireyi, gelenekleri oluşturan çeşitli kurallarla sınırlandırmıştır.

İncelenen etik sistemlerin hepsi etik bir düşünce sistemi oluşturarak bireylerin ve toplumların etik davranışlar geliştirip karşılaştıkları çatışmaları en kolay şekilde çözmeyi hedeflemişlerdir. Aydın (2012, s.25) tek bir etik sisteminin kullanılması yerine, toplumların davranışlarının doğru ve iyiye yönelmesini sağlayacak etkin düşünme becerilerinin geliştirilmesi gerektiğini söyleyerek aslında bütün etik sistemlerin doğru ve kullanılabilir özelliklerinden yararlanılarak en doğru kararların alınabileceğini anlatmaya çalışmıştır.

2.1.4. Etik Teorileri

Etik teorileri 7 başlık altında incelenebilir. Bunlar; Rölativist yaklaşım, Teleolojik yaklaşım, Deontolojik yaklaşım, Hak temeline dayalı etik, Erdem veya karakter temeline dayanan etik, Sezgilere dayalı etik, Kaziustik veya örnek olaya dayalı etik olarak sıralanabilir.

2.1.4.1. Rölativist yaklaşım (Görelilik)

Rölativist yaklaşımda her şeyin öncüsü olarak insan ele alınmıştır. Bu yaklaşımda temel alınan nokta, her insanın bağlı bulunduğu toplumun ahlâki ilkeleri ve değerleri ile değerlendirilmesidir (Başarır, 2006). Özdemir (2011, s.32) araştırmalarına göre rölativizmde, bir kişinin hareketlerinin ahlakiliğini yargılamada kullanılabilir genel standartların olmadığını, bu nedenle bütün eylemler kendi bağlamlarına göre değerlendirilmesi gerektiğini söyler. Çünkü bu durumda yanlış olduğu düşünülen şeyler başka bir durumda doğru olarak düşünülebilir. Yabancı bir kişi ev sahibi ülkenin kanunlarını ve ahlaki kodlarını kendisinin sahip olduğundan farklı olsa bile takip etmeli ve saygı göstermelidir (Akt. Becerikli, 2013, s.15). Rölativist yaklaşımının, gerek doğru davranışı aramak yerine tamamen içinde bulunulan gruba uyum sağlama amacını gütmesi, gerekse zayıflıklarının önceliklerini

değiştirdiği kültürel değerlere sahip toplumların sömürülmesine olanak tanınması nedeniyle tamamen kısa vadeli çıkarlara hizmet eden bir anlayış olduğu ileri sürülebilir (Akyıldız, 2007).

2.1.4.2. Teleolojik yaklaşım (Sonuçsalcılık)

“Teleolojik kuramlar, bireyin eylemlerinin sonuçları üzerine odaklanır. Yani bir eylemin iyiliğini veya kötülüğünü, doğruluğunu veya yanlışlığını eylemin sonuçları gösterir. Teleolojik yaklaşıma göre ‘iyi’ demek, en çok sayıda insana, en fazla iyiliği getirmek demektir. Kısacası teleoloji; bir davranış ve kararın eylem ve sonuçlarının ahlak kurallarına uygunluk derecesini değerlendirmeyi ifade eder” (Usta, 2011). Bu yaklaşımda fayda/maliyet karşılaştırması yapılır ve en yüksek faydayı sağlayacak seçenek en doğru çözüm olarak kabul edilir. Aynı zamanda bir ahlaki değer teorisi olarak kabul edilir ve bir bireyin kararının çok sayıda insana fayda sağladığına karar verildiğinde sonuç “etik” diye kabul edilir (Kutlu, 2011). Sonuç etiği ile normatif etiğin ortak amaçları, kişinin kendisi ve başkası için en iyi, en yararlı kararların verilmesidir. Teleolojik kavramı, sonuçlar hakkında rasyonel düşünme anlamına gelir. Teleolojik etik anlayışına göre, bir eylemin sonucu, onun ahlak ölçüsünü belirler (Erdoğan, 2006).

Teleolojik teoride “Egoizm” ve “Faydacılık” sınıflaması yapılabilir. Egoizm bireyci bir yaklaşım olup kişinin çıkarını maksimum yapan, bireye en yüksek faydayı veya en az zararı veren sonucun olduğu eylemdir (Kutlu, 2011, s.40). Egoizmin iki düzeyi bulunmaktadır. İlk düzeyi bireyseldir. Bireysel düzeyde bir eylemin doğruluğu değerlendirilirken, asıl olan bireyin çıkarlarıdır. Yani sadece bireyin maksimumu çıkarının sağlanıp sağlanmadığına bakılmaktadır. Egoizmin ikinci düzeyi olan evrensel egoizmde, yalnızca kişinin öz çıkarları değil, bu eylemin diğerlerinin çıkarları üzerindeki etkileri de ele alınmaktadır (Şimşek, 1999). Kısacası egoizm yaklaşımına göre, bir bireyin kişisel çıkarları uzun dönem yükseltiliyorsa etik olarak kabul edilir. Kişi egoizme göre fayda-maliyet karşılaştırmasını yaparak karar verir. Faydacılığa (Utilitarianism) göre tek bir bireyi “ben” i değil, toplumun bütünü çıkarlarını maksimum yapan eylem doğru eylemdir (Kutlu, 2011, s.40). Cavalier’e göre, faydacılık (Utilitarianism) bir normatif etik kuramıdır ve bazı eylem ya da politikaların seçilmesinde yaratacağı sonuçların doğruluğu ya da yanlışlığı üzerinde ciddi olarak odaklanır. Böyle bir kimsenin kendi yararlarının da yer alması

gerektiği ortaya çıkar. “Sonuççu etik kuramının bir eylemin doğruluğunu ölçmede kullandığı en temel ölçüt, en fazla insanın en yüksek mutluluğa ulaşmasıdır” (Akt. Aydın, 2015, s.19).

2.1.4.3. Deontolojik yaklaşım

TUSİAD’ın (2009, s.35) aktardığına göre Deontoloji kuramı, Immanuel Kant (1724-1804) ile anılır. Deon “görev ve sorumluluk” anlamına gelir. Kant’a göre ahlaki davranış, her koşul ve durumda ortaya konması gereken davranıştır. Sonuç çok önemli değildir, bir eylemin sonucu olumlu olsa bile, bu eylem ilkesel olarak yanlış olabilir. Ahlakın temelini herkese göre değişmeyen değerler oluşturmalıdır. Yapılan herhangi bir eylemin ya da davranışın iyi mi kötü mü olduğunun cevabı “Eğer herkes böyle yaparsa ne olur?”, “Herkesin bunu yapmasını ister miyiz?” “Kimse sözünde durmazsa ne olur?” “Bunu arzu eder miyiz?” sorularında yatmaktadır. “Sana nasıl davranılmasını istiyorsan başkalarına da öyle davran” altın kuraldır. Teleolojik etiğin karşısında yer alan deontolojik etik, sonuçtan daha çok doğru eylem olup olmadığı üzerinde yoğunlaşır. Ahlaki bir eylemin doğruluğu ya da yanlışlığının, eylemin sonuçlarına bakılmaksızın, onun bir takım ahlaki ödev ya da eylem kurallarını yerine getirip getirmemesi tarafından belirlendiğini öne sürer (Cevizci, 2008, s.16)

Deontoloji etiğinde eylem alanı yükümlülükler alanı olup kişinin eylemlerinin temelinde yatan isteklerinin belirleyicisi, kendi arzu ve eğilimleri yerine etik kurallar olmaktadır (Tepe, 2000, s.10) Deontolojik teorinin kurucusunun Kant olduğunu söyleyen Kutlu (2011, ss. 42-44) bu yaklaşımın özelliklerini şu şekilde özetlemiştir:

- Teleolojik teorilerin tam tersi deontolojik teoriler, eylemlerin sonuçlarına bakmayıp, etik açıdan eylemin kendisini değerlendirmektedir. Sonuçların doğruluğuna odaklanmaktadır.
- Deontolojik yaklaşım, değerlerin hayata geçirilmesini önemser. Deontolojik yaklaşımın anahtarı olan bu değerler irade, yasa ve kural, ödev, ilke, yükümlülük vb.dir.
- Deontolojik olarak bakıldığında, doğru olan eylem, iyi olan eylemden bağımsızdır; oysa teleolojik olarak bakıldığında doğru olan eylem, iyiliği ön plana çıkarıyorsa iyi bir eylemdir.

- Deontolojist, haklı nedenlere dayalı davranış ahlaki davranıştır derken; teleolojiste göre ahlaki davranış sonuçlarına göre yargılanır.
- Deontolojistlere göre her bireyin zorunlulukları vardır ve sonuçlarına bakmaksızın bu ödevleri yerine getirmelidir.
- Kant'a göre iyi niyet ahlaklı olmak anlamına gelir ve ahlaklı kişi kararın sonuçlarına bakmadan doğrular üzerine etik karar verir.

Deontolojik teoriyi kendi içinde iki alt başlıkta gösteren Kutlu'nun (2011, s.44) aktardığına göre; Kant felsefesinin çağdaş temsilcilerinden olan Bernard Gert akıllı insanların herkesin yararına olan belli kurallara uyulması ve ahlaklı olmanın akıllı olmanın gerekliliği olduğunu söyleyerek bu kuralları şöyle sıralamıştır: “Öldürmeyeceksin, acı vermeyeceksin, yetersiz kılmayacaksın, özgürlüğünü kısıtlamayacaksın, hoşlanmayı engellemeyeceksin, kandırmayacaksın, söz verince tutacaksın, kopya çekmeyeceksin ve göz boyamayacaksın, yasal yollardan sapmayacaksın, görevini ihmal etmeyeceksin.”

Ahlak ve haklar yaklaşımı, bireylerin irade, gizlilik, güvenlik, gelişme, yaşama gibi temel hak ve özgürlüklerinin bulunduğunu ve bunların bireyin kararlarını etkileyen değişkenler olduğu temeline dayanır. Kurum ve kuruluşlar (meslek örgütleri) meslek ahlakı ile ilgili bir konuda karar alırken, toplumdaki diğer bireylerin haklarına da dikkat etmek zorundadırlar (Kutlu, 2011, s.44). Adaletçi yaklaşımda, eşitlik, adalet ve tarafsızlık kavramları esas alınır. Ahlaki davranışın her türlü şart altında gerçekleştirilmesini öngören Kant görüşüne göre ahlaki davranış motive eden faktör, mutluluk, zevk ya da fayda olamaz. Adam öldürmek, tecavüz, işkence, soykırım sonuçları ne olursa olsun evrensel kötüdür. Evrensel doğrular zaman ve şartlara göre değişmez (Kutlu, 2011, s.45).

2.1.4.4. Hak temeline dayalı etik

Aydın'ın (2015, s.20) Kornblau ve Starling'ten aktardığına göre hak temeline dayalı etik; bir davranış biçiminin etik olup olmadığına karar verirken bireysel haklar açısından olaya bakar. Bu haklar yasal, politik ve etik hakları kapsar. Kuramlara göre etik ikilemlerin çözümlenmesinde bireyin ne gibi haklara sahip olduğuna bakılmalıdır. Deontolojik yaklaşımın Ahlak ve Haklar yaklaşımı bölümüyle benzer içeriktedir. Özgener (2004, s.46)'e göre bütün bireyler ve grupların belli temel hak ve özgürlüklerini, BM İnsan Hakları Evrensel

Bildirgesi'nde yer alan haklar oluşturmaktadır. Teori; etik karar verecek kişilerin, bireyin bu haklarına saygı göstermesi gerektiğini savunur.

2.1.4.5. Erdem veya karakter temeline dayanan etik

Aydın'ın (2015, s.20) Kornblau ve Starling'ten aktardığı şekliyle erdem veya karakter temeline dayalı etik, erdem türleri ya da birinin sergilemesi gereken karakter özelliklerini esas alır. Bu kuram, kişilerin oynaması gereken rolleri ve bu rollerin gerekli kıldığı davranışlar üzerinde çalışır. Bir kişi rolüne uygun davranışlar seçebilir ve kişinin bu role uygun davranması beklenir. Eğer çatışma ortaya çıkarsa kişi en ahlaki olacak karakter özelliklerini yansıtır. “İnsan olmanın değerinin bilgisine sahip olan, her eylem ve tutumunda bunu hesaba katan kişi dürüst, saygılı, eşitlikçi, dolayısıyla özgür olmak gibi özellikler etik kişi değerleridir. Etik değerlere birey açısından bakıldığında bu değerler, birey yaşamının sürekliliği, eylemde bulunma ve tutum oluşturma olanaklarının bilgisi olarak karsımıza çıkmaktadır (Yatkın, 2008).”

2.1.4.6. Sezgilere dayalı etik

Kornblau ve Starling, Aydın'ın (2006, s.21) aktardığına göre sezgici etik kuramda, doğru veya yanlış eyleme karar vermede sezgilerin yol gösterici olduğunu ileri sürerler. Kişinin etik duyarlılığı eylemlerini yargılamasını gerekli kılar ve buna izin verir. Kişi, “yaptığımı doğrulayacak bir şeyler olduğunu biliyorum” diyebilecektir. Kornblau ve Starling; sezgiciliğin bizim, inandıklarımızın arkasından gitmemizi, başkalarının tutarsız kanıları ile uğraşmamamızı ve onları bizim tarafımıza çekmemizi sağlayacağını söylemiştir.

2.1.4.7. Kazuistik veya örnek olaya dayalı etik

Kazuist ya da örnek olaya dayalı etik, ikilemlerin çözümlenmesinde belirli örnek olaylardaki gerçekliklere bakarak karar vermeyi esas alır. Türkçe'ye olaysalcılık veya uslamlamacılık olarak da çevrilmekle beraber, özellikle hukuk alanındaki kullanımından dolayı, kelime *kazuistik* olarak Türkçe'ye yerleşmiştir (Tekin, 2010). Kazuist yaklaşım soyut etik ilkeleri, yaşanabilir örnek olaylara uygulayarak kolay çözümler yaratmaya çalışır. Bu yaklaşım ayrıca benzer durumlarda kuralların

karşılaştırılması ve benzer kuralların nasıl yorumlanacağı ile ilgilidir. Bu yaklaşıma “uygulamalı etik” de denmektedir. Örnek olaylar çok önemlidir ve benzer durumların açıklanmasında yol gösterirler (Kornblau ve Starling’ten Akt: Aydın, 2006, s. 22).

2.1.5. Etiğin Uygulama Alanları

Etiğin genel olarak uygulama alanları üç bölümde incelenebilir. Bunlar; örgütsel etik, mesleki etik ve yönetsel etiktir.

2.1.5.1. Örgütsel etik

En genel anlamıyla örgüt, toplumsal bir gereksinimin karşılanabilmesi için, birden fazla kişinin bir araya gelerek birlikte çalıştıkları toplumsal açık sistemdir. Topluma hizmet amacıyla kurulmuş olan örgütlerin buldukları çevreye zarar vermemesi toplumu kötü etkileyen etkinlikleri de desteklememesi gerekir (Aydın, 2012). İnsanlar toplum içinde yaşadıkları ortamda sosyal zorunluluklar için bir araya gelmek durumundadır. Bir araya gelme süreci örgütlenme sürecinin de başlaması demektir. Örgüt kavramı teşkilatlanma ya da organize etme süreci sonucunda oluşan yapı anlamında kullanılmaktadır. Örgütün yapısını doğası ve karşılıklı davranışların özel nitelikleri, bir örgütten diğerine değişir (Güney, 2011). Güney’in Koçel’ den aktardığına göre Örgüt kavramı genelde iki farklı anlamda kullanılmaktadır. Bunlardan birincisi bir yapı, önceden planlanmış ilişkilere dayalı oluşan topluluk anlamına gelir. İkincisi ise, oluşan yapının oluşturulma sürecini, yapacakları faaliyetleri, örgütlenmeyi açıklar. Hatta toplumdaki diğer varlıklar arasındaki sosyal bir sistemin de üçüncü bir anlamda kullanıldığı söylenebilir (Akt. Güney, 2011).

Aydın (2012, s.4) örgütsel etiği şöyle tanımlamıştır:

“Yasal bir çerçevede işgörenlerde aynı tür davranışların yerleştirilmesini sağlayan, örgütün topluma karşı yerine getirmeyi üstlendiği hizmetleri sağlarken bazı toplumsal sorumlulukların da üstlenildiğini gösteren ilkeler dizisidir.” Örgütlerde ciddi sorun haline gelen neyin iyi neyin kötü olduğu, neyin doğru neyin yanlış olduğuna ilişkin inançlar mesleki etik ilkelerini belirler. Bu etik ilkeler ahlaki bir boyutu olan ve örgütün kendinden ve örgüt dışından kaynaklanan sorunların çözümünde, örgüt ve çalışanların ihtiyacı olan bir çerçeve çizer. Bu çerçeve örgüt içinde bir kültür oluşmasını sağlar ve oluşan örgüt kültürüyle birlikte örgütün etik ilkeleri de örgüt üyelerinin bu ilkelere uygun davranmasını tetikler (Aydın, 2012,

s.187). Örgüt kültürünün genel kabul görmüş değer, inanç ve tutumlardan oluştuğunu varsayarsak, örgüt çalışanları iş yaşamında nasıl davranacaklarını, fikirlerini nasıl aktaracakları konusunda genellikle ortak bir tavır belirlemiş olurlar. Belirlenen bu tavırların örgütün etik değerlerini oluşturduğu söylenebilir (Güney, 2011, s.190).

2.1.5.2. Mesleki etik

İnsanların ekonomik kazançlarını sağlamak için bir iş alanında çalışmaları toplum hayatımıza yeni sosyo-kültürel zenginlikler katarken, çalışma alanları da “meslek” olarak kendine özgü nitelik ve biçimler kazanmaktadır. Bir iş ya da uğraşın meslek olarak kabul edilebilmesi için, belirli bir tekniğe sahip olması ve belli değerler manzumesini içermesi gerekmektedir (Ertekin, 1988, s.36). Meslek dalları, özel bir alanda çalışan, hizmet veren kişilerin diğer alanlardan farklılaşmasıyla ortaya çıkmaktadır. Para karşılığında yapılan bir işin “meslek” adını alabilmesi için şu özellikler taşıması gerektiği söylenebilir (Aydın, 2012, ss. 95-97):

- Bir meslek dalı, mutlaka toplumun bir gereksinimini karşılar. Örneğin, sağlık, güvenlik, eğitim gibi toplumsal ihtiyaçlar her toplumda bu hizmetleri sunacak meslekleri oluşturmaktadır.
- Meslek bireyin sadece kendisi için değil aynı zamanda diğer bireylerin yararı için de yaptığı bir uğraştır.
- Sistemli bir eğitimle özel bilgi ve beceriler kazanılarak meslek sahibi olunur.
- Meslek dalları çeşitli yöntemlerle geliştirilerek zamanla kendi tekniklerini ve özgünlüklerini oluşturur.
- Meslekler gelir elde etmek üzere yapılan işlerdir.
- Her mesleğin kendine özgü değerleri, etik ilkeleri vardır. Bu mesleğe mensup kişiler bu değer ve ilkeler doğrultusunda davranırlar.

Benzer bir tanımlı ve açıklamayı Arslan (2005, ss. 79–80) şöyle yapmıştır: “Meslek kavramı genel olarak, bir kimsenin geçimini sağlamak üzere, profesyonel olarak yaptığı iş olarak tanımlanabilir.” Arslan (2005)’a göre bir işin meslek sayılabilmesi için gerekli olan bazı koşullar şunlardır;

- Mesleklerin entellektüel bir boyutu vardır ve her meslek belli bir akademik eğitim süresini gerektirir. Bu akademik eğitim uzmanlaşmayı da gerektirir.
- Meslekler, mensupları için özverili davranışlar beklerler. Başka bir deyimle bir mesleğin mensuplarının amacı birinci olarak kendilerine ihtiyaç duyanlara

hizmet etmektir (hastalar, öğrenciler, müvekkiller). Başkalarına ve topluma hizmet etmek meslek olmanın esasıdır.

- Son olarak meslek toplumuyla çok özel bir ilişki içindedir. Bu özel ilişki, belirli meslek sahiplerine bazı güç ve ayrıcalıklar verir. Toplumda yüceltilen bir meslek sahibi olmak birçok saygınlığı beraberinde getirebilir ve üyelerine pek çok ayrıcalık, sosyal, ekonomik, yasal ve politik üstünlükler sağlayabilir.

Etik belli standartlar üzerinden şekillenen değerlerdir. Mesleki standartlar, bir mesleğin hizmetleri ve yararları için kalite kontrol mekanizması görevini görürler ve halkın o mesleğe güvenini sağlarlar (Çavuş, 2010). Yasaların ya da çoğunluğun kabul ettiği ahlak standartlarını ihmal etmeyi gerektirmeyen mesleki davranışları yönetmede ahlak ve hukuk standartlarının bir rolü olmalıdır. Ahlak normları profesyonellerin etik standartları birbiriyle veya başka davranış standartlarıyla çatışmaya girdiğinde onlara kılavuzluk ederler (Resnik, 2004, s.58).

“Meslek etiği; bir meslek dalında belirlenmiş olan etik ilke ve kurallardır. Belirli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup koruduğu; meslek üyelerine emreden, onları belli bir şekilde davranmaya zorlayan; kişisel eğilimlerini sınırlayan; yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan; meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan ilke ve kurallar bütünüdür (Aydın, 2012, s.4).” Bu tanıma dayanarak meslek etiğini aynı meslekte çalışan kişilerin çalışma hayatlarında ortaklaştırdıkları davranış kuralları olarak tanımlayabiliriz.

Kuçuradi (1998, ss.21-23) meslek etiğinin, özellikle doğrudan insanla ilgili olan mesleklerde uyulması gereken davranış kuralları olarak tanımlanabildiğini ve dünyanın neresinde olursa olsun, aynı meslekte çalışan bireylerin bu davranış kurallarına uygun davranmalarının gerekli olduğunu belirtmiştir. Ve buna ilişkin açıklamayı ”İnsan etkinliklerinin çeşitli alanlarında karşılaşılan etik sorunlar tekliklerinden tümüyle farklı oldukları halde meslek etiklerinden söz etmeyi mümkün kılan, onların hepsinin belli yollar izlenerek geçerli kılınacak bu ya da şu mesleğin icrası sırasında kullanılacak ortak norm arayışı içinde olmalarıdır” şeklinde yapmıştır. Başka bir konuşmasında ise; günlük yaşamdaki soru ve sorunlarla meslek yaşamındaki soru ve sorunların verildikleri takdirde yanıtlarının, uluslar arası bildirgeler, sözleşmeler ve meslek ahlak kodlarını oluşturduğunu söylemiştir (Kuçuradi, 2000, s.18).

Pieper'in (1999, s.86) meslek etiği tanımı ise şöyledir: "Genel etik ilkelerin belirli yaşam ve eylem alanlarına uygulanması ile ilgili özel ve somut bir etikdir." Bahadır (2010)'ın aktardığına göre Lowenberg ve Dolgoff, mesleki değerlerle meslek etiği ilişkisinde şöyle bir değerlendirme yapar :

"Meslek değerleri ve meslek etiği birbiriyle ilişkili olsa da aynı şey değildir. Mesleğin değerleri ve etiği birbiriyle uyumlu olmalıdır. Bu iki unsur arasındaki yegâne fark, değerler mesleki uygulamalarla ilgili iyi ve arzu edileni tanımlarken, etik doğru ve yapılması gerekenleri anlatır. Değerler hangi düşüncelerin uygun olduğunu anlatırken, etik bu düşüncelerle ne yapılması gerektiğini ve bu düşüncelerin uygulamasının nasıl olacağına işaret eder."

Tepe (2000)'nin Durkheim' den aktardığına göre, mesleklerin işlevlerine göre ayrılmaları etiğin de çok parçacıklı bir yapı arz etmesine neden olur. Durkheim'in dikkat çektiği bu nokta aslında mesleklerin kendi iç dinamikleri nedeniyle karşılaştıkları sorunlara işaret etmektedir. Yani her meslek grubunun etiğini oluşturan unsurlar o mesleğin genetik özelliklerinden beslenir. Mesleklerin etiklerindeki bu farklılıklar etik bilgideki ortaklığın ihmal edildiği düşüncesini ortaya çıkarmıştır (Tepe, 2000, s.124). Durkheim'e göre meslek etiği kişisel davranışları sınırlayarak, insanları belirlenen davranış kalıplarının içine sokmaya çalışan kurallardan oluşmuştur. Mesleki etiğin ilkeleri, bir mesleğe bağlı kişiler arasındaki farklılıkları gidermek ve o meslek grubu için standart davranış sağlamak amacıyla ortaya çıkmıştır (Akt. Elgin, 2006, s.21).

Arslan (2005, ss.80-83)'ın mesleki etik açıklaması şöyledir:

"Meslek etik ilkeleri mesleklere ve örgütlere göre farklılık gösterir ve doğrudan ahlak felsefesiyle ilgili değildir. Bilindiği gibi, hukukçular, mali müşavirler, mühendisler, gibi meslek gruplarının kendilerine özgü meslek etik ilkeleri vardır. Bu ilkeler, belirli mesleki faaliyetlere yönelik olarak belirlenmiş ve genel ahlaki kabullerden yola çıkılarak hazırlanmış yol gösterici ilkelerdir. Meslek etik ilkeleri, mutlak değil, görelidir. Meslek etik ilkeleri hukuk kuralları gibi cezai yaptırımlara sahip değildir, daha çok meslek sahiplerinin vicdanlarına seslenir. Ancak ilkelerden sapma durumunda meslekten men gibi cezalar söz konusu olabilir. Dolayısıyla meslek ahlak ilkeleri kişiler tarafından değil, bir meslek örgütü tarafından ortaya konan ilkelerdir."

Meslek etiği, bir mesleğin icrası esnasında toplum yararı gözetilerek uyulması gereken davranış kuralları olarak tanımlanabilmektedir. Meslek etiğinin en önemli yanlarından biri, dünyanın neresinde olursa olsun, aynı meslekte çalışan bireylerin bu davranış kurallarına uygun davranmalarının gerekli olmasıdır. Mesleki etiğin temelinde insanlar ile ilişki yatar. Aynı meslekten bireylerin birbirleri ile

ilişkilerinde belli davranış kalıplarına uymaları meslek etiğinin gereğidir (Aymankuy ve Sarıoğlan, 2005, s.28). Meslek etiği kişinin, işletmenin, kurumun ve toplumun etik anlayışlarının bileşkesinden oluşur. Toplum, müşteriler, rakipler, devlet meslek etiğini direk etkileyen unsurlardır. Meslek etiğine sahip olmayan meslekte çalışanlar topluma yarardan daha fazla zarar verirler. Çünkü meslek etiğine gereken önemi vermeyen meslek çalışanları sadece kendi menfaatlerini önde tutarlar. Toplumun diğer bireylerini hiç düşünmezler. İnsan haklarına verilen önemin artmasıyla etik standartların uygulanabilirliğini de artmaktadır (İşgüden ve Çabuk, 2006, ss.63-64).

Mesleki etik, bir meslek grubunun oluşturduğu etik olup, bu grup ne kadar güçlü isee grupta ne kadar köklü kural ve değerler yerleşmiş ise, etik ilkeleri de o kadar etkili olmaktadır (Özmen ve Güngör, 2008, s.142). Her meslek grubu mesleğiyle ilgili davranış kurallarını kendileri oluşturmaktadır. Karar verme aşamasında neyin doğru, neyin yanlış, neyin haklı, neyin haksız olduğunun belirlenmesine meslek etiği ilkeleri yardımcı olmaktadır. Meslekler arası farklılıkların olmasına rağmen meslek etiği ile ilgili olarak belirlenen kurallar genel olarak şöyle sıralanabilir (Akdoğan, 2003, s.309):

- Etik kurallar, meslek çalışanlarının yasaların öngördüğu seviyede davranmasını ve bu düzeyi her zaman korumasını gerektirmektedir.
- Mesleki etik kuralları dürüstlüğe ve toplumda olumlu bir izlenim bırakmaya yönelik olmalıdır.
- Meslek mensupları belirlenen etik ilkelere uymayan tüm davranışları yasaklamalı ve böyle davranan çalışanlar cezalandırılmalıdır.

Her meslek için geçerli olan yükümlölükler vardır. Bunların en önemlisi, bu mesleğin sürdürölmesi için varlığı zorunlu olan fiziksel ve ussal yetenek ve yeterliliktir. Bir mesleği icra etmeyi düşünene kişinin, bu mesleğin gereği olan yeteneğin yeterliliğin kendisinde bulunup bulunmadığını düşünerek karar vermesi ahlaki bir gerekliliktir (İzveren, 1980, s.81). Bu ahlaki gerek, mesleki sorumluluk duygusu olarak ifade edilebilir. Mesleki yetenek, meslek onurunun korunması açısından da son derece önemlidir (Şen, 1998, s.81).

2.1.5.3. Yönetmel etik

Yönetim, bir örgütte önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek işleri yapmak için bir araya getirilen insanları örgütleyip, aynı zamanda eyleme geçirme sürecidir (Başaran, 1989, s.14). Bir işletmede yönetmel etik programının beklenen başarısı, yöneticilerin etik olgusunu sadece kendi çıkarları için, dönemsel ve kararsız bir şekilde değil, kalıcı ve ilkeli bir şekilde benimsemelerini sağlamaktır (Kutvan, 2011). Yönetmel etik Bartol & Martin (1994, s.102) tarafında, örgütsel amaçlara ulaşmak ve işleri başarmak için yöneticiler veya örgütler tarafından geliştirilen davranış standartları ve ahlaki kurallar olarak tanımlanmaktadır (Akt. Kutvan, 2011). Tarihsel süreç içindeki gelişim çizgisiyle, yönetimde etik; gerek stratejik, gerek fonksiyonel ve gerekse işlemsel düzeydeki bir yöneticinin yönetmel eylemlerinde uyması gereken ahlaksal ilke veya davranış kuralları olarak tanımlanabilir (Balkır, 2005, s. 204). Yönetmel etik, etiğin temelini oluşturan iyi ile kötü ayrımının ortaya çıkarılması hedefiyle, yöneticilerin çalışanlara ve işin kendisine karşı tutumlarında iyi ve kötüyü sınıflandırmaya çalışır. Bu bağlamda yönetmel etiğin ana amacının yönetici tutumlarının “nasıl olması gerektiği” ve “ nasıl olmaması gerektiği” belirlemek olduğu söylenebilir (Dağdelen, 2005).

“Kamu yönetiminde etik, kamu görevlilerinin karar alırken ve hizmetleri yürütürken uymaları gereken tarafsızlık, dürüstlük, liyakat, nesnellik, saydamlık, hesap verebilirlik, adalet, eşitlik, kamu yararını gözetme, profesyonellik, tutumluluk ve etkinlik, hediye ve rüşvet almama gibi ilke ve değerler bütününden meydana gelmektedir. Bu ilke ve değerleri benimseyen, karar ve işlemlerinde bunları uygulayan yönetime *etik yönetim* denilmektedir (Eryılmaz, 2008).” Ahlaki bir seçim, daha iyi bir seçenek yönünde verilen bir karardır, ahlaki olmayan bir seçim ise daha kötü seçenek yönünde karar vermektir (Haynes, 2002, s.18).

Yöneticilerin örgütteki davranışları oldukça önemlidir. Bu önem, ilk olarak yöneticinin doğru davranışlarla üretimi hedefleyen bir kurumun en yetkili temsilcisi olmasından; ikinci olarak da yöneticilerin hem iş görenler için hem de müşteriler için bir otorite figürü olarak rol modeli olmaları gerekliliğinden kaynaklanır (Aydın, 2012, s.59). Kamu hizmeti etiği, Bürokratik ve Demokratik kurallar bütününden oluşmuştur. Bürokratik etik, etkinlik, etkililik ve uzmanlık gibi değerlerle bağlantılı iken, Demokratik Etik, yurttaşlık, kamu yararı, sosyal adalet, güven, duyarlılık, saydamlık, hesap verilebilirlik gibi değerleri kapsamaktadır. Aslında bu değerlerin hepsi, kamu görevlileri için uyulması gereken tüm değerlerdir. Kernaghan ve

Langford'a göre bu çerçeveden bakıldığında etik yönetim, kamu görevlilerinin objektif davranmaları, işlerini yaparken tarafsız ve devlet makamını kişisel, maddi veya siyasi kazanç için kullanmamalarıdır (Karasu, 2001; Akt. Saylam, 2007).

2.1.6. Eğitime İlişkin Etik Yaklaşımlar

Bu bölümde eğitim ve etik ilişkisi, okul yönetiminde etik değerler ve okul yöneticilerinin etik değerleri konularına yer verilecektir.

2.1.6.1. Eğitim ve etik

Eğitim, insan ömrünün her evresinde insanı insan yapan etkenlerin en başında gelir. Tezcan (1996, s.3) eğitimi bireyin yaşadığı toplumda yeteneğini, tutumlarını ve olumlu değerlerdeki diğer davranış biçimlerini geliştirdiği süreçler toplamı olarak tanımlamıştır (Akt. Kara, 2006). Kıranlı'nın (2002, s.33) Oğuzkan'dan aktardığına göre eğitim içerik ve süreç olarak iki başlıkta açıklanmıştır. İçerik tanımına göre eğitim; yeni kuşakların toplum yaşayışında yerlerini almak için hazırlanırken, gereken bilgi, beceri ve anlayışlar elde etmelerine ve kişiliklerini geliştirmelerine yardım etme etkinliğidir. Süreç tanımına göre ise; önceden belirlenmiş amaçlara göre insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkiler dizisidir.

Ergüden (2003, s.2)'e göre eğitim ve etik arasında bu anlamda zorunlu bir ilişki vardır ve Sokrates bunu "*kendini tanı*" sözü anlatmıştır. Bu anlamda eğitim, hayat boyu devam eden bir kendini tanıma sürecidir. İkinci olarak Sokrates'in kendisinin "*her şeyi bilmediğini bildiği*" sofistlerin ise "*her şeyi bildiklerini zannettikleri*" sözü eğitim etik ilişkisinin paradoksal yönünü gösterir ki bu yönden bakılacak olursa eğitim ömür boyu sürecek olan bir "*kendini tanıyamama*" sürecidir. Ilgaz ve Bilgili (2006, ss.202-203)'ye göre eğitimin temelinde insan olması, etiğin de eğitimin içerisinde olmasını gerektirir, çünkü etiğin de temelinde insan vardır. Diğer taraftan toplumu geliştirmeye çalışan eğitimin bireylere kendisine ve topluma nasıl ve ne kadar yararlı olacağını etikten almaktadır. Şakar (2010, s.11)'a göre eğitimle etiğin amacı arasında sıkı bir ilişki vardır, çünkü etiğin amaçladığı "*insan pratiğini ahlaki niteliği bakımından aydınlatma; eleştirel, ahlak tarafından belirlenmiş bir bilinci geliştirebilecek etik argümantasyon biçimlerine ve temellendirme süreçlerine girebilme; insanı sevebilmeyi öğretme*" idealine ancak eğitimle ulaşılabilir.

Teori ve uygulama bağlamında da eğitim ve etik arasında bir bağın olduğu söylenebilir. Etik insana ait sorumlulukların neler olması gerektiğini ele alırken, eğitim de bu sorumlulukların insana nasıl kazandırılacağını araştırmaktadır. Eğitim etiği olmazsa nitelikli eğitim olmaz. Eğitimde hedeflerin insan onuruna yakışır şekilde gerçekleştirilmesi, eğitim etiğinin eğitim-öğretim etkinliklerinde etkin gerçekleştirilmesiyle mümkündür. Bu konuda eğitimde en önemli karar vericiler, okul müdürleri ve özellikle öğretmenler duyarlı olmalıdır (Erdem ve Altunsaray, 2016).

Eğitimin bir amacı bireyin kendini gerçekleştirmek istemesi; başka bir amacı, etik değerleri bünyesinde taşıyan erdemleri içselleştirerek eylemlerinde somutlaştıran ideal insanlar yetiştirmektir. Dolayısıyla eğitimin hedeflediği amaçlar ve idealize ettiği karakterler söz konusu olan bu etik kavramlarla ilişkilidir. Mesela adalet, ölçülülük, dürüstlük, doğruluk, iyilik gibi erdemleri içselleştirebilmiş iyi, sorumluluk bilincine sahip, adil, ölçülü dürüst, doğru, özgür bireyler yetiştirmek eğitimin en temel hedefidir. Bu bağlamda eğitim kendisine bazı etik amaçlar belirler. Buna göre hemen hemen her eğitim sisteminin belirlediği temel hedefler etik içerikli kavramlarla örtüşmektedir (Şakar, 2010, s. 10).

Kıranlı (2002, s.34) ise eğitimin esas amacının, körlükleri ortadan kaldırıp insanları kendi gözleriyle görür hale getirmek olduğunu söylemiştir. İnsandaki, başkaları karşısında insan yapan yetenekleri uyandırmak için kültür ve eğitimin gerekliliğini belirtmiştir. Ödev bilincinin toplumda önemli olduğunu, insanın ‘‘gözlerimi açarım, ödevimi yaparım’’ diyebilmesi gerektiğini, insanın özgürce etik kararlarını oluşturabilmesi ve bunları uygulayabilmesi için eğitimin önkoşul olduğunu dile getirmiştir.

2.1.6.2. Okul yönetiminde etik değerler

Eğitim yönetimi, yönetim biliminin bir alt alanıdır. Eğitim yönetimi, toplumun eğitim gereksinimini karşılamak üzere kurulan eğitim örgütünü önceden belirlenen amaçlarını gerçekleştirmek için etkili işletmek, geliştirmek ve yenileştirmek sürecidir (Başaran, 1993, s.12; Akt. Aydın, 2012, s.193). Eğitim yönetiminin özel bir alana uygulanışı olan okul yönetiminde okul içi ve dışı bireylerin, okulun amaçlarına dönük olarak eyleme geçirilmesi için yöneticilerin eğitim yönetiminde olduğu kadar davranış bilimlerinde de yeterli olması gerekir

Okul yönetiminin başarılı olması için ise yönetici mesleksi bir değerler sisteme sahip olmalıdır. Aksi durumda yöneticinin olan ile olması gereken arasındaki farkı görüp ona göre davranış göstermesi olanaklı değildir (Bursalıoğlu, 1994, s.56).

Drake ve Roe'ye göre eğitim yöneticisi, eğitim sistemi içinde çok önemli bir birimi temsil etmektedir. Eğitim yöneticisinin liderlik biçimi ve her gün karşılaştığı durumlarda gösterdiği mesleki ve ahlaki davranışlarda sahip olduğu etik değerlerin uygulaması görülür. Günlük kararlarda kişisel ahlaki eğilimleri davranışlarını belirlemektedir. Öğretmenlerin ve diğer çalışanların motivasyonunu düşüren en önemli etkenlerden biri, yöneticilerin dürüstlüğünden ve tarafsız olmalarından kuşulanılmasıdır. Yöneticinin dürüstlükten sapması, kısa zamanda alt düzeyde çalışanların da ahlaki bozulmaya uğramalarına ve örgüte yolsuzluğun girmesine neden olmaktadır. İşe yeni başlayan yöneticilere verilen en önemli öğüt, dürüstlüklerini korumak için kendi etik ilkelerini geliştirmeleri ve davranışlarında bu ilkeleri bir yol gösterici olarak kullanmalarındır. Etik ilkeler, yöneticilerin tartışmaya açık eylem ve kararlarından uzak durmalarını, doğru olmayan ancak çekici gelen yaklaşımlardan kaçınmalarını sağlar (Akt. Aydın, 2012, s. 195).

Mesleki etiğin en ayırt edici özelliği, mesleği yerine getirirken yapılan hataların, meslek çevresi dışında çok fazla tepki görmemesi, kamu vicdanının bu tür kusurlara ilgisiz kalmasıdır. Etik ilkeler, herkesin görmediği görevleri düzenler, onun için herkes bu görevlerin ne olduğunu, ne olması gerektiğini, bu görevleri yerine getiren bireylerin özel ilişkilerinin ne olması gerektiğini bilemez (Durkheim, 1949, s.12; Akt. Tepe, 2000).

2.1.6.3. Okul yöneticilerinin etik ilkeleri

Okul yöneticilerinin uyması gereken etik ilkeleri konusunda değişik çalışmalar yapılmıştır. Okul yönetimde etik değerler konusu, Amerikan Okul Yöneticileri Derneği (AASA), Okul İşletme Görevlileri Derneği (ASBO) ve benzeri örgütlerce araştırılmış ve etik davranış ilkeleri geliştirilmiştir. Bu ilkeler pek çok yönetici tarafından kabul görse de, bireylerin karşılaştıkları özel durumlarda neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar verebilecekleri ve davranışlarına yön verecek ilkelerin geliştirilmesi gerekmektedir. Yasalara uygun davranmak ya da yasaları izlemek; okul siyasetlerine uyum, etik ilkelere uygun davranış için yeterli değildir

(Drake ve Roke, 1994, s.38 ; Akt. Aydın, 2012, s.195). Kaiser'e göre eğitim yöneticileri;

- Bütün karar ve davranışlarında, öğrencilerin iyiliği temel değerdir.
- Mesleki sorumluluklarını dürüstlikle ve doğrulukla yerine getirirler.
- Bütün bireylerin vatandaşlık ve insan haklarını gerektiği gibi korur ve desteklerler.
- Bölge, eyalet ve ulusal yasalara uygun davranır ve doğrudan ya da dolaylı olarak devleti yıkıcı ve bozucu örgütlere katılmaz, bu örgütleri desteklemezler.
- Eğitim amaçları ile tutarlı olmayan yasa ve düzenlemelerin düzeltilmesi için mesleki konumlarını kullanmaktan kaçınırlar.
- Politik, toplumsal, ekonomik veya diğer tür kazançlar sağlamak için mesleki konumlarını kullanmazlar.
- Yalnızca uygun kurumlardan alınmış akademik derece ve mesleki sertifikaları kabul ederler.
- Mesleki etkililiklerini arttırmak için, sürekli araştırma ve mesleki gelişme sağlamanın yollarını ararlar.
- Bütün anlaşmalara, sona erinceye kadar ya da sona erdirilinceye kadar uygun davranırlar (Akt. Aydın, 2015, ss. 87-88).

Okul yöneticisi okul ortamında olduğu gibi, okulun dışında da etiksel liderlik davranışı göstermelidir. Çünkü toplum, öğretmenden ve okul yöneticisinden bu davranışları beklemektedir. Yöneticinin içinde bulunduğu çevre, okul yöneticisinin toplumun ahlaki kurallara göre hareket etmesini istemektedir (Çelik, 2007, s.104). Toplumunu etkileyen okul yöneticileri adil olma ve ahlaki kurallara uyma konusunda çok dikkatli olmalıdır. Haklar ahlaki, eşitliğe dayanır ve merkezinde adalet anlayışı vardır (Haynes, 2002, s.131).

Aydın (2012, s.195-199)'ın Calabrese'den aktardığına göre okul yöneticisinin eylemleri, demokratik bir toplumun değerleriyle bütünleşmeli ve evrensel etik ilkeler tarafından yönlendirilmelidir. Etik ilkeler, toplumun bütün üyelerine saygılı olmayı farklı kültürlere ve düşüncelere karşı hoşgörüyü, kişilerin eşitliğinin kabul edilmesini ve kaynakların adil olarak dağıtılmasını içerir. Ayrıca bütün toplum üyelerine saygı, farklı kültür ve düşüncelere hoşgörü, bireylerin eşitliği, kaynakların eşit dağılımı da etik ilkelere örnektir.

Yılmaz (2006, s.36) 'ın Rebore (2001, s.90)'dan aktardığına göre okul yöneticisinin etik lider olarak sahip olması gereken belli başlı özellikleri şöyle belirtmiştir: “Toplumsal yapı içinde eğitim amacı ve liderin rollerinin bilgisine sahip olması, etik hakkında değişik bakış açıları ve değerler bilgisi, okulu daha iyi bir topluluk yapma konusunda istekli olması, kişisel ve mesleki değerleri inceleme konusunda istekli olması, etik değerleri ve inançları davranışlarla ifade etme konusunda diğer insanlara ilham vermesi, okuldaki işler için sorumluluğu kabul etmesi, eğitim amacını, kişisel kazancından daha üstün tutması, öğretmenlere eşit, adil ve saygılı davranması, yasal zorunluluklara dikkat etmesi, okulda çalışan diğer insanların etik değerlere bağlı davranmasını sağlaması, gerektiği yerde kanunlara ve yasalara başvurmasıdır.”

Bu iki etik davranışlar sıralamasının saygı, hoşgörü, eşitlik, değer gibi birçok ilkede kesiştiği görülmektedir. Bunlar etik davranımda temel alınması gereken ilkelere aittir. Aydın (2012, ss.195-199)'a göre yönetici; eğitim felsefesine uygun bir vizyon geliştirmeli, güçlü bir etik liderlik uygulamalı, ayrımcılığı ortadan kaldırmalı, etkili öğretimi bir ödev olarak görmeli, toplumla ilişkilerini geliştirmeli, bütün grupların hakları arasında bir denge kurmalı, herkes tarafından istenen kararın her zaman doğru karar olmadığına farkında olmalı, kararlarda belirleyici olarak okulun üyeleri için doğru olanı alması, etik konularda cesaretin, yöneticinin rollerinin ayrılmaz bir parçası haline getirmeli, etik davranış, doğruluk ve ahlaki eylemlerin bütünleşmesi ilkelerine uygun davranarak etik dışı ilkelere kaçınmalı ve kendisine başkalarının güveninin sarsılmasını önlemelidir.

Eğitim yönetimi alanındaki çeşitli araştırmalar yoluyla bulunan veya farklı ülkelerde çeşitli dernek ve kuruluşlar tarafından okul müdürleri için hazırlanan etik ilkeler birbirleriyle pek çok konuda benzerlikler içermektedir. Bu ilkeler arasında bulunan benzerliklerin incelenmesi amacıyla aşağıda bir araştırmada elde edilen ve bir kaç farklı kurum tarafından belirlenen etik ilkelere yer verilmiştir. Erdoğan (2007)'ın aktardığına göre High (2005, s.65) tarafından okul müdürleri için etik ilkelerin önemini belirlemeye yönelik yapılan araştırmada uzman görüşlerine başvurularak okul müdürleri için önemli kabul edilen etik ilkeler ve davranışlar belirlenmiştir.

Uzmanların en çok üzerinde durdukları ilke ve davranışlar şunlardır: Eleştirel Düşünce, saygı, doğruluk ve dürüstlük, güvenilirlik, öğrenciler için en yararlı olanı yapmak, açık fikirlilik, örnek lider olmak, sorumluluk, çocuklar için

güvenli bir yetiştirme ortamı sağlamak, başkalarına zarar vermemek, insanları cesaretlendirmek, iyi iletişim becerilerine sahip olmak, dürüst ve düşünceli davranışlarla örnek olmak, hoşgörülü olmak, cesur olmak, esnek olmak, kararlı olmak, içten ve samimi olmak, ihtiyaç ve sorulara karşı duyarlı olmak, vizyon sahibi olmak, sevecen ve şefkatli olmak, mütevazî olmak, öz eleştiri yapmak ve bu konuda örnek olmak, dini ve kutsal değerlere karşı saygılı olmak, azimli olmak, her zaman farklı görüş ve düşüncelere değer vermek, başkalarını dinlemek, özellikle çatışma yaşadıklarını dinlemek, sosyo-kültürel farklılıklara karşı saygılı olmak, insanlara değer vermek, yasa ve yönetmeliklere uygun hareket etmek.

ABD'nin Minnesota eyaletinde ise okul müdürleri için bir takım standartlar eyalet yönetimince belirlenmiştir. Minnesota eyalet yönetimince okul müdürleri için belirlenen mesleki davranış standartları şöyledir (Aydın, 2012):

- Okul müdürü mesleki ve eğitimsel hizmetlerin ayrımcılığa yol açmayacak bir şekilde sunulmasını sağlar.
- Okul müdürü öğrencileri ve personeli sağlık ve güvenliğe zarar verici koşullardan koruyacak tedbirler alır.
- Okul müdürü okulda öğrenmeyi kolaylaştırıcı bir havanın oluşmasını sağlar.
- Okul müdürü öğretmenler, öğrenciler, veliler ve meslektaşlarıyla olan mesleki ilişkilerini kişisel çıkarları için kullanmaz.
- Okul müdürü kişilere ait özel bilgileri sadece zorunlu durumlarda, yasalar çerçevesinde mesleki amaçlar için açığa çıkarır.
- Okul müdürü bilerek kendisine, öğretmenlere veya diğer personele ait kayıtlarda tahrifat yapmaz, yanlış bilgi girmez.
- Okul müdürü bilerek öğrenciler, öğrencilerin aileleri veya meslektaşlarıyla ilgili yanlış veya zararlı beyanlarda bulunmaz.
- Okul müdürü mesleki yargılarını ve kararlarını etkileyecek hediye, bağış veya yardım almaz ve kişisel çıkarları için başkalarına yardım veya hizmet teklif etmez.
- Okul müdürü sadece resmi izin verilen görevler için anlaşma yapabilir.
- Resmi kurumların onayladığı diploma veya sertifika gerektiren işlerde uygun diplomalı personeli ya da kişileri göreve tavsiye eder veya göreve atmasını yapar.

- Okul müdürü mesleki görevlerini yerine getirirken mesleğe yakışmayan ve dürüst olmayan davranışlarda bulunmaz.

Yine ABD’nde Okul Liderleri Lisans Konsorsiyumu (The Interstate School Leaders Licensure Consortium-ISLLC) tarafından 1996 yılında belirlenen “Okul Müdürleri İçin Liderlik Standartları”nda okul müdürünün etik açıdan lider olabilmesi için göstermesi gereken davranışlar şu şekilde sıralanmıştır (DDE, 1998; CCSSO, 1996):

- Bireysel ve mesleki açıdan ahlaki ilkelere uygun davranışlar sergileyerek çalışanlara ve okul toplumuna örnek olmak,
- Herkesi yüksek hedeflere yöneltecek inanış değer ve tutumları sergilemek,
- Yöneticilerin uygulamalarının çalışanlardaki etkilerini dikkate almak,
- Okuldaki etkinliklerin sorumluluğunu üstlenmek,
- Makamının etki ve gücünü kişisel çıkarlardan önce okulun çıkarları için kullanmak,
- Bireyler arası ilişkilerde duyarlı, saygılı, adil, eşit ve tutarlı olmak,
- Personel ve öğrencilerin hak ve mahremiyetlerini korumak,
- Okul toplumunu oluşturan farklı grupların görüş ve düşüncelerine değer vermek, onlara hassasiyetle yaklaşmak,
- Başkalarının yasal yetkilerini tanımak ve saygı göstermek,
- Okul toplumundaki hakim değerleri yakından gözlemek ve dikkate almak,
- Okul toplumunda yer alan herkesin bütünlük içerisinde ahlaki davranışlar sergilemelerini teşvik etmek,
- Okulu kamu denetimine açmak,
- Yasa, tüzük ve yönetmelikleri adil bir biçimde ve okulun amaçları doğrultusunda kullanmak,
- Öğrenci ve personelin başarılarını kutlamak,
- Yasalardan ve sözleşmelerden doğan yükümlülüklerini eksiksiz bir biçimde yerine getirmek (Akt. Gümüşeli, 2001, s.543)

Türkiye’de okul müdürleri için etik ilkeler belirleyen önemli çalışmalardan biri Aydın (1997) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada okul müdürleri için, Türkiye’de çeşitli üniversitelerde görev yapmakta olan 17 eğitim yönetimi profesörünün üzerinde görüş birliği sağladığı 79 etik ilke belirlenmiştir. Yukarıda okul müdürleri için çeşitli kuruluşlarca veya araştırmalar yoluyla belirlenen etik

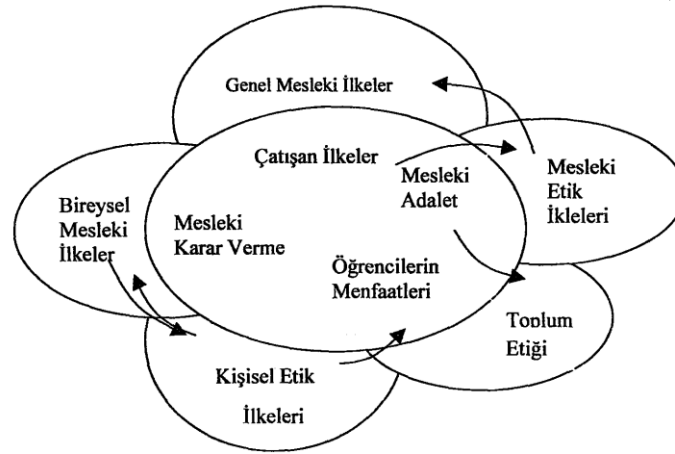
ilkelerin pek çoğu birbirine paralel görüşler içermektedir. Bu ilkeler bir bütün olarak ele alındığında, okul müdürlerinin uymaları gereken etik ilkelere ilişkin şu ortak görüşler çıkarılabilir:

- Okul müdürleri doğruluk, dürüstlük, güvenilirlik, hoşgörü gibi sağlam karakter özelliklerine sahip olmalıdırlar.
- Okul müdürleri liderlik özellikleri taşımalı ve astlarına ve öğrencilere karşı adil, tarafsız, saygılı ve sorumlu davranarak örnek olmalıdır.
- Okul müdürü içinde bulunduğu toplumun değerlerine, inançlarına, geleneklerine ve kültürel farklılıklarına karşı saygılı olmalıdır.
- Okul müdürü tüm karar ve eylemlerinde öğrencilerin iyiliğini temel almalıdır.
- Okul müdürü makamını ve yetkilerini kişisel çıkarlar veya maddi menfaatler için kullanmamalıdır.
- Okul müdürü devlet tarafından veya üst yönetim makamlarınca belirlenen yasa ve yönetmeliklere uygun davranmalıdır.

Böyle bir okul müdürü, okulunda etik bir hava oluşmasını ve eğitimin amacına uygun öğrenciler yetişmesini sağlayacaktır. Bu da okul müdürünün devlete, topluma ve öğrencilere karşı sorumluluğunu yerine getirmesi anlamına gelmektedir. (Erdoğan, 2007)

2.1.7. Eğitime İlişkin Etik Türleri

Eğitim alanında etiğin en sık kullanılan türleri şu şekilde sıralanabilir: Adalet etiği, eleştirel etik, değerler (ilgi) etiği, meslek etiği. Eğitimde bu etik türlerinin sadece birini kullanmak her zaman yeterli olmayabilir. Hatta bazı durumlarda hepsini birden kullanmak gerekebilir. Eğitim liderinin etik kodları belirlemede etkili olan faktörler aşağıdaki Şekil 3' te gösterilmiştir. Şekilde yer alan her daire, mesleki paradigmayı oluşturan temel faktörleri gösterir. Faktörler birbirleriyle oklar doğrultusunda etkileşim içindedir, birbirleriyle yer değiştirebilirler. (Shapiro ve Stefkovich, 2001, s.24)



Kaynak: Shapiro ve Stefkovich, 2001, 24

Şekil 2.1. : Eğitim liderinin etik kodları belirlemede etkili olan faktörler. Kaynak: Shapiro ve Stefkovich, 2001, s.24

2.1.7.1. Adalet etiği

Adalet etiğinin, toplumda huzur ve düzenin artması, yasal sistemin toplum üzerindeki etkisinin çoğalması, insanların özgürlüklerinin sağlanması için temel taşlardan biri olduğu söylenebilir. Staratt (1994) Adalet etiğinin temel iki düşüncesinin olduğunu; Hobbes ve Kant'ın ortaya attığı fikirle, Rawls ve Kohlberg'in geliştirdiği görüş ile Aristoteles, Rousseau, Hegel, Marx ve Dewey'in görüşlerinden adalet etiğinin ortaya çıktığını söylemiştir. Stratt'ın adalet etiğine göre göre Hobbes ve Kant bireyi merkeze almış, sosyal ilişkileri ise toplumun sosyal adalet ilkesiyle bazı haklarından feragat ederek insani mantığın kullanıldığı bir sosyal antlaşma olarak görmüştür. Aristo'nun adalet etiği' nin ise bireyden çok toplumsal merkezli olduğunu, bireylerin toplum içindeki hayatlarını nasıl davranacaklarını öğrenerek geçirdiklerini söylemiştir. Aristo'nun adalet anlayışı toplumdaki bireylerin ortak anlayışlarından doğmuştur. (Akt. Kıranlı, 2002)

Kıranlı (2002)'ya göre 'Adalet Etiği ' yaklaşımını benimseyen felsefeciler; evrensellik, tanrısallık, kadercilik, hür irade, iyi ve kötü, insanlar ve toplumsal statüler arasındaki ilişkiler gibi konularla sıkça ilgilenmişlerdir. Bu felsefecilere göre Adalet'in kural ya da kurallar bütünü değil bir "Ahlak İlkesi" olduğu söylenebilir. Adalet etiği zor sorular karşısında, bireylerin dikkatini çekerek bunları fark etmeleri, önemsemeleri sağlar ve herkesin her durumda benimseyebileceği bir kural seçmesini gerektirir. Shapiro ve Stefkovich (2001)'in adalet etiğini açıklamasında Kıranlı

(2002)'nin sözünü ettiği felsefecilerin adalet etiği açıklamalarına benzer söylemleri vardır. Buna göre; Eğitim değerlerden bağımsız değildir. Eğitim, etik ilkeleri kazandırmalıdır. Okulların amacı eğitimde fırsat eşitliği, inanç özgürlüğü yanı sıra adil ve özgür insan yetiştirmektir. Okul “Adalet”, “Eşitlik”, “Özgürlük”, “Saygı” gibi ilkeleri öğretmelidir. Adalet ahlaki bir ilkedir bu ilke evrensel olanı seçmeyi gerektirir. Bütün durumlarda, herkesin böyle yapacağı umut edilmelidir. Okullar, toplumda da olduğu gibi eşitsizlikler üretir. Öğrencilerin uyumu, farklı bilgi ve becerileri, farklı yerlerden gelmeleri göz önünde bulundurulduğunda oldukça zordur (Kıranlı, 2002).

2.1.7.2. Eleştirel etik

Eleştirel etik, sosyal sınıflar ve eşitsizliklerle ilgilenen eleştirel teoriye dayalıdır. Eleştirel teorisyenler, toplumdaki tutarsızlıklarla ilgili cevaplaması güç soruları gündeme getirip bunları tartışarak çözüm önerileri bulmaya çalışırlar. Onların amaçları, insanların ifade edemedikleri kendi değerlerini ve ahlaki yapının ne kadar çabuk değişerek bozulduğunu fark etmelerini sağlamaktır. Eleştirel teorisyenler, sadece demokrasi gibi önemli kavramları yeniden gözden geçirmeyi değil; güç, öncelik, kültür, dil, adalet kavramlarını yeniden tanımlayarak şekillendirmenin gerekliliğini savunurlar. Eleştirel etik, eleştirel pedagojiyle de yakından ilgilidir. Onlara göre okullar, bir eğitim ortamı olduğu kadar politik ortamlardır. Etik, bireysel tercih veya görecelik değildir. Etik, insanın gereksiz yere acı çekmesini ve sömürülmesini reddetmek için mücadelelerden kaynaklanan sosyal bir yaklaşımdır. Bu bağlamda eleştirel etik, temel insan haklarını arttıran bir ortam sağlamak için susturulmuş ve sessiz öğrencilerin seslerini duyurabilmelerini amaçlar. Eleştirel etiğe göre eleştirel dil merkezdir. Ancak, eleştirel söylem tek başına yetersizdir. Eleştirel etik, güce sahip insanları ve onların oluşturduğu sınıf ayrımcılığı, ırkçılık, cinsiyet ayrımcılığı gibi konuları gündeme getirerek tartışır (Giroux, 1988; Akt. Kıranlı, 2002). Shapiro ve Stefkovich (2001)'in açıklaması şöyledir; Eleştirel etiğin savunucuları, adalet etiği haklar kanunlar ve demokrasi konsepti arasında çelişki görmüşlerdir. Buna tepki olarak zor soruları ortaya koyarak var olan kanunları ve bu kanunların oluşum süreçlerini eleştirmişlerdir. Eleştirel teorinin varsayımları ile eğitimciler, toplumdaki ve okul içerisindeki eşitsizliklerine karşı duyarlı olmalıdır. Eleştirel etiğin hedefi, etik ikilem durumlarında eğitimcilerin

farklılıkları sorgulamasının da ötesine giderek bütün öğrencilerin yetişmesi, öğrenmesi, başarılı olması için gerekli olanları araştırmak ve öğrencilere sunmaktır.

2.1.7.3. Değerler (İlgı) etiği

Sadakat, güç, güven terimlerinin tartışıldığı adalet etiğinin ataerkil görülen baskın bir etik türü olduğu düşünölmektedir. Değer (ilgi) etiğinin temel kavramı da bu tartışmaların oluşturduğu ‘sosyal adaletsizlik’ sosyal sorumluluk kavramını da beraberinde önemli kılmıştır. Shapiro ve Stefkovich (2001)’in Noddings’ten aktardığına göre değer (ilgi) etiği açısından okulların ilk görevi, çocukları önemsemektir. Değer etiğine göre öğrenci eğitim sürecinin merkezidir. Öğrencilerle ilgilenilmeli, cesaretlendirilmelidir. Başarı en önemli amaç olmamalı en üstte yer almamalıdır. Rekabetçi ortam çocukların kendilerini önemsizleştirmelerine ve yetişkinlerin böyle düşündüklerine inanmalarına neden olur. Önemseme başarılı eğitimin temelidir ve çağdaş eğitim ancak böyle canlandırılabilir (Noddings, 1992). Shapiro ve Stefkovich (2001)’in Gilligan’dan aktardığına göre değerler etiği adalet etiğine karşı özellikle feministlerin ortaya attığı bir etiktir. Adalet etiğinde erkeklerin baskın olduğu, erkeklerden farklı olarak kadınların iç seslerini dinlediklerini ve etik ikilemlerle karşılaştıklarında içseslerini dinleyerek daha kolay çözüm bulduklarını savunmuşlardır (Gilligan, 1982). Eğitimi mantık ve duyguların birleşimi ve birbirlerini tamamlamaları ile bütünlük sağlayabilir diyen Shapiro ve Stefkovich (2001)’in Starratt’tan aktardığına göre ise adalet etiği, eleştiri etiği ve değerler etiği birbirleriyle zıt değil birbirini tamamlayıcıdır. Bunların hepsinin birleşimi daha zengin bir etik oluşturur ve ikilemlerin çözümünde daha etkili olur (Starrat, 1991). Shapiro ve Stefkovich’in değerler etiği açıklaması ise şöyledir;

“Değer etiği, ‘ilgi ve ihtiyaçlar’ ı içerir. Eğitim yöneticileri etik ilkelerini oluştururken ve etik karar verirken değer etiğini önemserler. Daha önceleri eğitim yönetimi askeri yönetimleri örnek almış hiyerarşik bir yöntem izlerken, haklar, kanunlar, adalet kavramlarını ön plana çıkarmıştır. Ancak daha sonra bireylerin ön plana çıkmasıyla okullarda çalışanlar, öğretmenler, öğrenciler arasında işbirliği ile yönetimi tercih ettiler. Değer etiği, gençlerin ilgi ve ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağına cevap arar. Çözümler aranırken karar verme aşamalarında başkalarına da ilgi gösterilir. Böyle düşünmek bireylerin sadakat ve güven gibi değerlere sadık olunmasını ister (Shapiro ve Stefkovich, 1991).”

Bir başka açıdan yaklaşıldığında, kişinin başkalarının hislerini anlayabilmesi için kendini diğerlerinin yerine koyması gerektiği yani empati yapması

gerekmektedir. Sosyal ilişkilerdeki ilgi düzeylerinin durumu, üzerinde odaklanılması gereken bir başka bakış açısını oluşturmaktadır (Oruç, 2012).

Değer (ilgi) etiğine bağlı olarak çıkan başka bir etik türü de “Feminist Etik” tir. Jean Jacques Rousseau’nun, 1962’de yayımlanan “Emile” adlı eseri, kadınların eğitimi ve toplumdaki rolleri üzerinde bir çalışmadır. Kitabı, kadınların çocukluktan itibaren erkeklerin mutluluğundan sorumlu olan hizmet, bakım, sevgi ve görev temelleriyle yetiştirilmesi ve toplumdaki rolleri üzerine işlenmiştir. Bu gün de tartışılan kadınların politik ve sosyal alanlardaki maruz kaldıkları baskıyı ele alan ilk çalışma olarak kabul edilir (Kıranlı, 2002). İngiliz Politik felsefecisi Mary Wollstonecraft 1792’de “Kadınların Haklarını Koruma ve Savunma” adlı eserinde, Rousseau’ya gönderme yapmış, erkek yazarların sadece erkek olmalarından ötürü kadınları yetersiz gördüklerini, kadınların zekâlarının erkeklerle göre çocukluktan itibaren düşük görmelerinin sebebinin de bu olduğunu belirtmiştir. Oysa kadınların eğitilerek akıl ve yeteneklerini geliştirerek ahlaki erdemlerle donatılabileceklerini söylemiştir. Ahlakın mantığın bir işlevi olduğunu ve hem kadınların hem de erkeklerin ahlaki değerleri taşıyabileceğini söyleyerek sadece kadın etiğini ele alanlardan farklı bir çizgide olduğunu göstermiştir. Nel Noddings’ in 1990’da yayımlanan “Kadın Gözüyle Etik” adlı çalışmasında değer etiği açısından geleneksel fikirlerin yerine yeni değerler sorgulaması getirmiştir (Kıranlı, 2002).

Feminist etik, cinsiyet ayrımı yapan bir etik değildir., esasen geleneksel etik anlayış, etiği erkekler açısından inceleyip kadınları dışlayarak cinsiyetçi etik anlayışını geliştirmiştir. Gelenekçi etik, kadınları ‘itaat, hizmet, çalışkanlık, sessizlik’ yönleriyle değerlendirilip, onları ‘yemek pişirme, öğretme, bakım, çocuk yetiştirme’ görevleriyle bağdaştırmıştır. Ancak, bu anlayışla genel bir etik anlayışa varılamaz. “İhtiyaçlar haklardan önce mi gelir? Yoksa sevgi görevin üzerinde midir?” tartışmaları, değer özelliğinin merkezindedir. Günlük tecrübeleri ele alarak, değerler geliştirmeli ve pratiğe geçirmelidir (Fieser ve Dowden, 2002; Akt. Kıranlı, 2002). Liberal feministler ise, kadına özgür ve eşit birey statüsünün kazandırılması için siyasal değişimin gerektiğini düşünmektedir. Bu akıma mensup kadınlar özellikle kadınların eğitime ve eleştirel düşünceye vurgu yapmışlardır (Kayadelen , 2010). Feminist etik konusunda, ilk çalışmalara öncülük yapan kişi 1940’ larda yazdığı “İkinci Cins” kitabıyla Simone De Beauvoir olmuştur. Daha sonra 1980’ li yıllarda Amerika’da Carol Gilligan ve Fransa’da Luce Irigaray kadın ahlakı konusunda yaptıkları çalışmalarla konunun özüne ilişkin saptamalarda bulunmuşlar

ve feminist ahlak yaklaşımındaki temel tartışmaları başlatmışlardır. Beauvoir'ın İkinci Cins kitabı daha sonra ortalığı ayağa kaldıran sloganı içermektedir; “*Kadın doğulmaz kadın olunur*” Ona göre dişi kimliği doğada temellenmiş bir şey olmayıp, tarihsel süreç içerisinde öğrenilmiş ve statü olarak belirlenmiştir. Oldum olası “öteki” olarak belirlenmiştir; özerk özne olarak mutlak olanı, öz olanı temsil eden erkeğin tam karşısında duran, onun zıddı olan kadın, erkek için sadece nesnedir. Carol Gilligan “Öteki Ses” (1982) adlı kitabında, geleneksel ahlaka içkin o androsentrik (erkek merkezci) anlayışa şiddetle karşı çıkar; dişiyi erkek karşısında dezavantajlı duruma sürükleyen etmenlerin, ne biyolojik ne de genetik özellikli olmadığını belirtirken, genç erkeklerin ve kızların gelişme süreçlerinin değişik ve farklı değerlendirilmesinin, kadının erkek karşısında ondan daha geride olduğu anlayışıyla sonuçlandığını ileri sürer. Kadın, etik normlara uyararak bu alanı erkeklere bırakmalıdır. Erkek geneli düşünür, kadın ayrıca özeli düşünür. Mantık, anlama akıl yetenekleri bir arada kullanılırsa hem kurumsal, hem pratik yargı gücü sayesinde, genel, soyut, özel talepler eşit derecede değerlendirilebilir (Pieper, 1999).

2.1.7.4. Eğitimde meslek etiği

(Bölüm 2.1.5.2. Bknz.) Meslek etiğinin eğitim alanındaki uygulamalarıdır. Shapiro ve Stefkovich, Adalet etiği, değer (ilgi) ve etiği eleştirel etiğin birbirini tamamlarken hepsinin de tek başlarına yetersiz olduğunu bu yüzden de dördüncü bir etiğe “meslek etiği” ne ihtiyaç duyulduğunu ve eğitim liderlerinin “kişisel” ve “mesleki etik” ilkelerin farkında olmaları gerektiğini söylemiştir (Shapiro ve Stefkovich, 2001). Her meslekte kendine özgü etik ilkeler bulunurken, eğitimde önceleri böyle bir etik gereklilik yoktu. Son zamanlarda ise, eğitimsel karar verme konusunda “etik” e ilgi artmıştır. Gelecekte eğitim yöneticileri, etik çözümlene yeterliliği kazanabilmek için davranış, inanç, bilgi, beceri gibi ilkeler geliştirmelidir. Eğitim yöneticileri etik okullar geliştirmek için, ilkelere, kurallara, değerlere bağlı geleceğin yöneticilerini yetiştirmek zorundadır. Gelişmiş ülkelerde belirlenen bazı standart ve ilkelere göre , eğitim yöneticisi, bütün öğrencilerin başarısını doğruluk, dürüstlük, etik davranışlar gösteren eğitim lideridir. Bu standartlara göre eğitim liderinin çeşitli etik yaklaşımlarla ilgili bilgisi olmalı ve buna göre geliştirdiği etik ilkelere sahip olmalıdır. Karar verme sürecinde sahip olduğu etik ilkeleri kullanmalı ve dikkatli olmalıdır. Etik ilkelere standartların herbiri, farklı etik yaklaşımları içerir ve bu yaklaşımlar tek başına değil, tamamlayıcı olarak birlikte yer alırlar

(Shapiro ve Stefkovich, 2001). Shapiro ve Stefkovich yöneticilerin kişisel değer ve kişisel etik değerlere, öğrencilerin farklı yapılarını da dikkate alarak sıkıca sarılmaları gerektiğini söylemiştir. Sıkıca sarılmadan kastedilen, eğitim liderinin kişi ve meslek elemanı olarak, kim olduklarını ve nelere inandıklarını anlayarak, öğrencilerin eğitimi konusunda adalet, eleştiri, değer konularında düşünmeleridir. Bunu sonucunda, etik ilkeler ve etik karar verme konularında ortaya çıkacak sürtüşmelere öğrencilerin en çok faydalanabileceği kararları verebilme yeterliğine kavuşurlar (Shapiro ve Stefkovich, 1998; Akt. Kıranlı, 2002).

Okul yöneticilerinin davranışları, genellikle tecrübeleriyle oluşturduğu kişisel etik ilkeler doğrultusundadır. Mesleki ilkeler ile kişisel etik ilkeleri birbirinden ayırmak her zaman kolay olmaz. Yasal ilkeler, mesleki kurumlarca belirlenen yazılı meslek standartlarıdır. Eğitim liderleri, kendi kişisel ve mesleki kodlarını belirlerken, adalet, değer, eleştirel etik paradigmalarını bütünleştirerek ya da belli bir paradigma üzerinde yoğunlaşarak, çeşitli etik modelleri dikkate alırlar. Eğitim liderlerine, kişisel etik kodlarını oluşturabilmeleri için hayattaki yaşamışlıklarını değerlendirebileceği bir sürenin tanınması gerekir. Böyle bir süreç, başkalarını ve kendini anlama sürecidir. Neyi doğru-yanlış, neyi iyi-kötü olarak algıladıklarını değerlendirirler. Aynı zamanda kim olduklarını, nasıl karar verdiklerini, neden böyle bir karar verdiklerini, kendini başkalarının nasıl anladığını değerlendirme sürecidir (Shapiro ve Stefkovich, 1998).

2.2. ETİK İKİLEM

Bu bölümde öncelikle etik ikilem kavramı, etik ikilem çeşitleri ve etik karar verme ve ilkeleri açıklanacaktır.

2.2.1. Etik İkilem

İkilem kelime anlamı olarak “İki önermesi bulunan ve her iki önermenin vargısı olan tasım, kıyasımukasem, dilemma, insanı istenmeyen seçeneklerden birini, çoğunlukla iki seçenekten birini izlemeye zorlayan tartışma, sorun veya usavurma durumu” olarak tanımlanmıştır (www.tdk.gov.tr). Sözcüğün kaynağı sözcüğün anlamını da içerir. Etimolojik olarak baktığımızda sözcük iki Yunanca kelimedenden oluşmuştur. “di” ön eki “iki” anlamına gelir. “lemma” ise “basit olarak kabul edilen, farz edilen şey” anlamına gelir. İki kelime birlikte “dilemma” “ikilem”

olarak söylenebilir (Beckner, 2004). Etik ikilem kavramı, birbiri ile çatışan fakat aynı zamanda da etik açıdan geçerliliği olan ifadeler ile savunulabilen iki durum arasında kalma hali olarak tanımlanabilir (Rachman, 1996, s.87; Akt. Kutvan, 2011). İnsan yaşamı boyunca pek çok kez farklı seçeneklerle karşılaşır ve bu seçenekler arasında tercih yaparak bir karar vermesi gerekir. Seçenekler arasında hangisinin en uygun olduğuna karar verilemediği durumlarda ise ikilemler yaşanır. Etik ikilemler çoğunlukla insanların birbiriyle çelişen ilkeler arasından bir seçim yapmaları gerektiğinde ortaya çıkarlar. Bu bağlamda etik ikilem, genellikle kafa karıştırıcı durumlarda, çelişen ilkeler arasında bir seçim yapmak zorunda kalınan durum olarak tanımlanabilir (Erdoğan, 2009).

Etik ikilem iki esas değer çatıştığı doğruya karşı doğru durumlarıdır. Ve bu yönüyle doğruya karşı yanlış durumlarından ayrışır (Kidder, 1995, s.114; Akt. Beckner, 2004, s.90). Beckner, Kidder' in tanımına ek olarak esas değerlerin çatıştığı durumlarda bu değerlerin her ikisi de doğru sonuca gidip pozitif olabilir ya da biri pozitif biri negatif olabilir ya da her ikisi de negatif olabilir açıklamasını ekleyerek katkıda bulunmuştur (Beckner, 2004, s.90) . Etik ikilemin başka bir tanımı da şöyledir: İki veya daha fazla yarışan değer çatışma halinde olmasıdır. Eğer, çatışan bu değerlerden birisi korunursa, diğeri korunamamaktadır ya da bir veya daha fazlasını koruyabilmek için, diğerlerini göz ardı etme zorunluluğu bulunmaktadır (Eryılmaz, 2009) . Bir olayın birden fazla tartışma konusu olacak doğrusunun olması ve bu doğruların birbirleriyle çatışması halinde karşılaşılan zorluklar olarak isimlendirilen etik ikilem veya etik paradoks, herhangi bir olayın çözümünde yaşanan kararsızlığı anlatmaktadır (Kutlu, 2008).

Beckner'a göre yasaların etik değer olarak kullanılması duruma göre yararlı ya da tehlikeli olabilir. Yasaların çoğu insanları genel kabul gören etik değerlere yönlendirdiği için yararlıdır. Bu yüzden yasaları çiğnemenin yanlış yasalara uymanın doğru olduğu kabul edilmiştir. Bunlar etik ikilem değildir. Etik ikilemi doğuran sebeplerden biri bazı yasaların önyargılı yasa koyucular tarafından oluşturulması ya da belli kişilerin çıkarlarına hizmet etmek üzere hazırlanmasıdır. Bazı davranışlar yasal olabilir, ancak genel kabul görmüş standartlara göre etik ya da ahlak dışı kabul edilebilir. Dilin iki anlamlılığı da çoğu zaman etik ikilemi yaratan başka bir sebeptir. Dilde kullanılan eşsesli eşanlamlı kelimeler yüklendikleri anlama göre çoğu zaman etik ikilem sorunlarına yol açabilir (Beckner, 2004, s.89).

Resnik (2004)'e göre, çeşitli ilkeler ve standartlar arasında çatışmalar oluşabildiği için, nasıl davranmalıyız konusunda sık sık ahlak yargımıza başvurmak zorunda kalırız. Ahlak yargımıza başvurmak için, bir durumun belirli özelliklerini anlamamız gerekir. Davranışlarımızı etik ilkeler yönetse bile, kararlarımızı ve davranışlarımızı belirli durumlarda ortaya çıkan gerekçelere göre dayandırmalıyız. “Kazuist ya da örnek olaya dayalı etik, ikilemlerin çözümlenmesinde belirli örnek olaylardaki gerçekliklere bakarak gerekçelendirme yapmayı esas alır. Kazuist yaklaşım soyut etik ilkeleri, somut örnek olaylara uygulayarak pratik çözümler yaratmaya çalışır. Bu yaklaşım ayrıca benzer durumlarda en iyi uygulanabilecek kuralların kararlaştırılması ve kuralların nasıl yorumlanması gerektiği konusu ile ilgilenir. Bu yaklaşıma “uygulamalı etik” adını verenler de vardır. Örnek olaylar çok önemli bir rol oynarlar ve benzer durumların açıklanmasına yardım ederler (Kornblau ve Starling'ten Akt. Aydın, 2015, s. 21).”

Etiğin soruları “doğrudan kendi yaşamımızda veya kamu yaşamında kararlar aldığımızda ve eylemde bulunduğumuzda yüz yüze geldiğimiz etik sorunlarla ilgili” sorulardır (Tepe, 1998, s.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, s.17). Tüm etik ikilemlerin ortak noktası, birbirleri ile çatışan durumların iki veya çoğunlukla çok sayıda insanın çıkarlarını etkilemesidir. Etik ikilem ile etik-dışı davranış veya başka bir ifade ile etik sapmanın karıştırılmaması gerekir. Etik sapma, bir bireyin etik-dışı davranma halidir. Etik ikilem ise, işletmenin çıkarları ile çalışanların, müşterilerin, tedarikçilerin, hissedarların, toplumun, devletin ve rakip firmaların çıkarları arasında bir çatışma olduğu ve alınacak kararın her iki açıdan da etik düşünce yönünden savunulabileceği veya ret edilebileceği veya işletmenin çıkarlarına uygun bir kararın, kimsenin çıkarlarını zedelemese dahi etik açıdan sorgulanabileceği bir durum ile karşı karşıya kalınması halidir (Sayiner, 2005, ss. 48-51).

2.2.2. Etik ikilem çeşitleri

Becner (2004) etik ikilem çeşitlerini şu şekilde sıralamıştır; doğruya karşı sadakat, bireye karşı toplum, kısa vadeye karşı uzun dönem, adalete karşı merhamet. Backner (2004), okulun bir işletme olmadığını, bir işletmede karşılaşılan etik ikilemler ile eğitim kurumlarında karşılaşılan etik ikilemlerin çok farklı değerlendirilmesi gerektiğini söylemiştir. Kar amaçlı işletmelerde karşılaşılan etik ikilemlerin çözümlerinin de doğal olarak kara yönelik olacağını belirtmiştir. Backner'a göre bu ikilemlere yol açan baskı unsurları şöyledir; kişisel değerlere karşı okulun bulunduğu kültürün değerleri, kendi öğrencilerinin başarıları ile farklı okullardaki öğrencilerin başarıları arasındaki rekabet, üstlerin onayını alma isteği, öğrenci ve öğretmenler için cazip fırsatlar sağlama baskısı, kişisel, mesleki veya maddi yarar fırsatları, kurumsal faktörlerden doğan hiyerarşik baskılar, geleneksel ile modern liderlik teorileri arasındaki çatışmalar, dini inanışların baskıları, adil fırsatlar yaratmakla ilgili yasal gereklilikler, aile ve arkadaşlara duyulan sorumluluk, çalışanların mahremiyetleri ve hakları, kadın ve azınlıkların durumları, ifade özgürlüğü gelenekleri, masumiyet karinesi (suçluluğun ispatlanana kadar masum olunması durumu), iş güvenliğine karşı isteğe bağlı çalıştırma geleneği, kurum-üstler ve meslektaşlara duyulan sadakat.

Shapiro ve Stefkovich (2001) ise etik ikilem çeşitlerini çoklu paradigmalardan yola çıkarak örnek olaylarla açıklamıştır. Bu araştırmaya yön veren ve okul yöneticilerine yöneltilen soruların hazırlanmasına yol gösteren ikilem çeşitleri şöyledir;

Birey haklarına karşı toplumsal değerler (Individual Rights Versus Community Standards) bu ikilem şu şekilde açıklanabilir; Toplum; genel olarak birçok bireyin kendi öz-benliklerinin birbirleriyle etkileşiminden ve bunların ortaya çıkardığı gerek yazılı gerekse sözlü kurallar topluluğu sayesinde ayakta duran bir yapıdır. Bu bağlamda, birey; kendi başına bir yapı olup kendi değer yargılarından vazgeçmeden toplum düzenine uyum sağlamış olan, toplumun en temel ve en küçük yapı taşıdır. Toplum standartları ile kişilerin bireysel hakları sıklıkla karşı karşıya gelmiştir. İkilemleri okurken ve tartışırken demografik olarak farklılık gösteren toplumlardaki etiğin değişen görüşleri iyi kavranmalıdır. Çünkü yöneticiler her zaman toplumsal etik değerleri ile çalışanların ve öğrencilerin bireysel etik değerleri arasında ikilem yaşamaktadır. Eğitim yöneticisi her ikilemi hem bireyin hem de

toplumun bakış açısından değerlendirmek zorundadır (Shapiro ve Stefkovich, 2001, ss.33-35). Bireyin öz benliğini, etnik kökeni ve eğitimi oluştururken, kişinin fikirleri ve yaşam biçimi yaşadığı toplumun bir takım kurallarına göre şekillenebilir. Birey aldığı kararları, yaşamış olduğu olaylar ya da durumlar karşısındaki tepkileri, toplumu önemsemeyen uygulama hakkına sahipken, etik olma durumu sorgulamaya açıktır (Purpel, 1989,2004, Akt. Shapiro ve Stefkovich, 2001). Toplum, temel kurallar ve kişisel yargılarla birlikte kendi kurallarını oluşturur. Bu şekilde hemen her konuda kendiliğinden gelişen kurallar, kendi doğruluk ve sorumlulukları çerçevesinde kendi statüsünü oluşturur ve bu etik olarak kabul edilebilir (De Mitchell, 1993, Akt. Shapiro ve Stefkovich, 2001).

Geleneksel müfredatı karşı gizli (örtük) müfredat (Traditional Curriculum Versus Hidden Curriculum) bu ikilem şöyle açıklanabilir; Eğitimciler müfredat seçimleriyle ilişkili olarak kendi değerlerini düşünmeli ve ne öğretmeyi veya ne öğretmek zorunda olduklarını düşünerek öğrencileri, okul ve toplum için bazı planlanmamış çıktılara karşı uyarılmalıdırlar. Akademisyenler insanların dikkatini, toplum içindeki eşitsizlikleri tekrar üretme eğiliminde oldukları geleneksel eğitime çekmişlerdir. Bu müfredat birçok genç insana rekabetçi, bireysel ve otoriter olmasını öğretir. Bu müfredat aynı zamanda birçok öğrenciyi yetişkin olduklarında sınırlı başarıya yol açan eğitim yönlerine koyar ve etiketler. Geleneksel müfredatı savunanlar, toplum etiğinin ve toplumun eğitim seviyesinin bozulmamasını amaçlayarak düzenlenen programların dışına çıkılmaması gerektiğini ve böylece mutlak başarının sağlanabileceğini savunurlar. Başarısızlıkların ise kişisel olduğunu ve bunda sistemsel hataların etkisinin olmadığını söylerler (Shapiro ve Stefkovich, 2001, ss.46-50). Gizli müfredatı savunanlar, etik kuralları çerçevesinde var olan müfredat dışında anlatılan yeni ve farklı konuların hem kişisel gelişimi buna bağlı olarak hem de toplumsal gelişimi sağlayacağını savunurlar. Zorlayıcı sorular sorarak gizli müfredatı karşıya aktarabilirler. Bu konuda yöneticilerin, öğretmenlerin ve toplum bireylerinin bir ekip olarak çalışılmasının da kazanılacak bilgiyi arttıracığını ve bunun öğrenciye fayda sağlayacağını söylerler (Noddings, 1992, 2002, 2003, Akt:Shapiro ve Stefkovich, s.47).

Kişisel değerlere karşı mesleki değerler (Personal Codes Versus Professional Codes), bu ikilem şu şekilde açıklanabilir; Shapiro ve Stefkovich öğrencilerinden mesleki değerlerini kişisel değerler, mesleki uygulama değerleri ve

ulusal ve yerel organizasyonlar değerleri ışığında formüle etmelerini ve araştırmalarını istemişlerdir. Öğrenciler arasında mesleki ve kişisel etiğe dayalı çok çatışma olduğunu bulmuşlardır. Çatışmaların sadece öğrenciler arasında değil, aynı zamanda kendi içlerinde de olduğunu söylemişlerdir. Bireyin kişisel ve mesleki değerleri sıklıkla çarpışır. Bu da eğitim liderleri için uygun kararları vermeyi sıklıkla zorlaştırır. Değerler analizinde bu kişiler ve bunların öğrencileri eğitim liderleri için kendi kişisel ve mesleki değerleri içinde ve arasında tutarlılıklar ve tutarsızlıklar arayışına girmelerinin önemli olduğunu düşünmüşlerdir. Birey iki veya daha fazla daha fazla meslekte hazırlanmışsa da çatışmalar olduğu keşfedilmiştir. Bu durumda bir mesleğin değeri diğer meslekten farklı olabilir ve böylece bireye bir kariyerde iyi hizmet eden şeyin, diğerinde iyi hizmet etmeyebileceği söylenmiştir. Kişisel değerler kişinin etik değerlerinden oluşur. Mesleki değerler ise mesleki etik değerler ışığında uzman kişilerin edindiği tecrübelerin bütünüdür. Bu iki kavram uygulamada çakışır. Ancak temelde kişisel değerler tecrübe birikimiyle mesleki değerleri oluşturur. Bu bağlamda kişisel değerlerde mesleki değerlerin doğruluğunu kabul eder (Shapiro ve Stefkovich, 2001, ss.64-66).

Kültürlerin kaynaşmasına (asimilasyon) karşı kültür değişimi (*The American Melting Pot Versus the Chinese Hot Pot*) ikilemi şöyle açıklanabilir; Yöneticiler ve öğretmenler okulun çok dışına uzanıp evlerin içine giren zorluklarla yüzleşirler. Bu ikilemler eğitim liderlerine sadece kendi sorumluluk ve davranışları üzerinde düşünmelerini değil aynı zamanda öğrencilerin ve velilerin davranışlarını ve özellikle onların arka planlarını göz önünde bulundurur. “Kültür Kaynaşması” terimi ilk olarak bir oyunda göçmenlerin “önceden kararlaştırılmış arzulanabilirlik standardı” na girmesini tanıtarak geçmiştir. Bu bağlamda ayrıca “baş döndürücü insanlar, kültürler ve ırklar bütünü” nden vatandaşlar yaratmak arzusunu ileten “çoktan bir ulusal” sloganı çıkmıştır. Kültür kaynaşması terimi okullara çok kültürden gelen öğrencileri ortak bir dil, tarih, amaçlar, prensipler ve değerlerde yetiştirmelerini söylerler (Sewell, Ducette ve Shapiro, 1998 Akt. Shapiro ve Stefkovich, 2001, s.81). Kültür değişimi teriminde ise, değişik kültürlerden insanlar bir ulusta olsalar da, her birinin ayrı değerler ve yapılar taşıdığını gösterir. Kültür kaynaşmasından kültür değişimine geçiş kolay ve zahmetsiz olmamıştır. Paradokslara ve ikilemlere yol açabilen gerginliklere ve tutarsızlıklara yol açabilir. Örneğin bir yanda okullar öğrencilerin diğer kültürleri anlamalarını ve onlara saygı

duymalarını isterken diğer taraftan öğrencilerin ulusun vatandaşları olarak gelişip sosyalleşmesini isterler (Shapiro ve Stefkovich, 2001, ss.81-83).

Dine karşı kurum kültürü (Religion Versus Culture) ikilemi şu şekilde açıklanabilir; Bu ikilem türünde öğrencilerin ve öğretmenlerin dini değerlerinin okul kültüründeki uygulamalar ve/ya sınıfta öğretilen müfredatla çatışmaları incelenmiştir. Bireysel inanışlarla ilgili etik kavramların geleneksel okul uygulamaları ve politikalarıyla çatışmasını incelenmiştir. Bu ikilemler eğitim yöneticilerinden mesleğin uygulamasıyla ilgili olarak her bir öğrencinin en iyi ilgilerini düşünmesini ister. Devlet okulu hareketinin temellerinden beri devlet okullarında din konusu halk eğitim için bir ilgi alanı olmuştur. Örneğin geçmişte olduğu gibi öğretmenler veya okul yetkilileri güne bir okul duası veya dini okumalarla başlamayacaktır. Okulda spor olaylarında dua edemezler veya mezuniyet törenlerinde dini bir konuşmacı olamaz.

Sadece okul yetkilileri bir dini değerine üstün saymaktan kısıtlanmaz, aynı zamanda dini, dinsizlikten üstün de tutamazlar. Müfredat düşünülünce, öğretmenler din hakkında bir şeyler öğretebilir (karşılaştırmalı din dersi gibi), ama devlet okulunda bir din öğretilemez. Diğer bir taraftan, devlet okulu yetkilileri din öğretilmezken, ona karşı düşman da olamazlar. Devlet okullarının dini okullara ulaşım, kitap ve destek servisleri ve başka kaynaklar sağlaması yasaldır. Aynı zamanda genel olarak yasaldır ve fakat dini bayramlar için tatil talep eden öğretmenler ve öğrenciler için veya müfredatın farklı yönleriyle ilgili dini çatışmaları olan öğrenciler için dış seçenekler sağlaması (çeşitli devlet yasaları ve okul politikalarına bağlı olarak) zorunlu değildir. Son olarak, okul müfredat dışı kulüpler yürütürse veya din harici guruplar için faaliyetler açarsa, o zaman dini guruplara da aynı yönde davranmalıdır. Veliler de aynı zamanda devlet sisteminden, mümkünse, devlet harici okullarda çocuklarının eğitimini desteklemeye yardımcı olmak için kullanabilirler. Bunlar bazen kültürel çeşitliliğin daha büyük olaylarıyla birleştirilince dava yönleriyle çatışır ve devlet okullarımızın neye benzemesini umduğumuz şey, eğitim liderleri kısmında ciddi etik ikilemlere sebep olabilir (Shapiro ve Stefkovich, 2001, ss.95-98).

Eşitliğe karşı adalet (Equality Versus Equity) ikilemi şöyle açıklanabilir; Bu ikilem çeşidinde sunulmuş olan olaylar kaynaştırma, üstünlük ve eğitimsel fırsat

erişimi konularıyla ilgilidir. Bütün bu ikilemlerde, sorumlu olan yöneticiler ve öğretmenler doğru şeyi yapmak isterler. Fakat bir kişi veya grup için doğru olan şey diğeri için doğru olmayabilir.

Günümüzde çeşitli ve karmaşık toplumunda eşitlik ve adalet kavramları arasında bir paradoks vardır. Strike ve arkadaşları (1988) eşitliği; eşit veya eşit dağıtılmış davranışların skalası ile tanımlamıştır (Akt.Shapiro ve Stefkovich, 2001, s.114). Şöyle bir tanım verilmiştir: “Verilen herhangi bir durumda, o durumlarda nasıl davranıldığıyla ilgili o bağlamlarda aynı olan insanlar aynı davranışı görmelidir.” Bu yönde tanımlandığında eşitlik bireye ve onu çevreleyen durumlara bakar. Irk, cinsiyet, sosyal sınıf ve etnik köken gibi kategorilere bağlı olarak grup farklılıklarına odaklanmaz. Bu görüş asimilasyonlardan biridir çünkü bir toplumda sosyalleştiğinde bireylerin “istedikleri şeyi yapma, hayatlarını seçme ve geleneksel beklentiler ve kalıplaşmış yargılardan etkilenmeme” hakkına sahip olduğunu varsayar. Bu pozitif ve ilham verici bir konsepttir ve değerlendirmeye değer ideal iyiliktir.

Diğeri bir taraftan adalet, burada tanımladığımız gibi, farklılıklarla uğraşır ve bu toplumun her zaman eşit davranılmayan ve/ya oynayacak seviye alanına sahip olmayan gurupları içerdiği gerçeğini dikkate alır. Bu gurupların yaygın olanlara göre daha aşağılık hissetmeleri sıklıkla sağlanmıştır ve hatta bazıları bastırılmıştır bile. Young’a (1990) göre adalete ulaşmak için “Sosyal politika guruplara bazen özel davranışlar vermelidir.” Bu yüzden adalet kavramı zamanla dezavantajlı olan kişiler için eşit olmayan davranışlara bir dava sağlar. Telafi edici türde davranışlar, özel programlar şeklinde sunulur ve fırsata ihtiyacı olan ve karşıt ayırıcılık yapılan kişilere fayda sağlar (Akt. Shapiro ve Stefkovich, 2001).

Eşitliğe karşı adalet ikilemi, kitapta etik ikilemleri analiz etmek için kullanılan her bir dört paradigmanın altında farklı bir şekilde ele alınabilir. Bu her şeyi kapsayan tanım Aristo’ya kadar gider. Aristo, “eşitlere eşit ve eşit olmayanlara eşit olmayan şekilde davranmayı içeren adalet” kavramını tutar (Strike & Soltis, 1992, s. 46 Akt. Shapiro ve Stefkovich, 2001, s.115). Aristo’nun, “eğer lise notları üniversite kabulünde temelse, o zaman aynı notlara sahip iki insan aynı davranışı görmelidir” söyleminden, her ikisi de kabul edilmeli, ya da her ikisi de reddedilmelidir,” demek istediğini hissetmişlerdir. Bu örnek, eşitlik prensibi için

adalet paradigmasının kullanımını gösterir. Fakat Aristo aynı zamanda “insanlar belirli kişiliklerde farklılaştığında, onlara farklı davranılması” gerektiğini fark etmiştir. Bu durumda Strike ve Soltis (1992), gören bir öğrenci gibi aynı kitap verilerek eşit davranılmayan görme engelli öğrenci örneğini sunarak, “burada, eşitlik farklı davranışları gerektirir.” Demişlerdir. Bu örnek, adalet ikilemiyle ilişkili olarak adalet konseptinden faydalanır. Bu yüzden adalet etiği altında hem eşitlik hem de adalet kabul edilir.

Hesap verebilmeye (mesuliyet) karşı sorumluluk (Accountability Versus Responsibility) ikilemi şu şekilde açıklanabilir; Hesap verebilme, birçok kişi için parasal ve maliyetle ilgili bir konu olarak görülebilir, fakat 10 değişik çeşit hesap verebilme vardır, bunlardan bazıları politik, yasal, bürokratik, mesleki ve pazar hesap verebilmeleridir. Bunlara ek olarak veliye, öğrenciye, kişisel şekillere ve mali hesap verme çeşitleri de vardır. Son olarak kamusal hesap verme vardır. Nasıl olursa olsun, okul için çok önemli bir faktördür. Sadece genel halk değil aynı zamanda önde gelen eğitim liderleri de okullarda pozitif değişiklik yapmak için önemli bir faktör olduğunu söylerler (Shapiro ve Stefkovich, 2001).

Buna karşılık sorumluluk hesap verebilmeye benzese de genç insanların öğrenmesinin başarısını ya da başarısızlığının cevaplandırılabilmesi olarak algılanabilir halka, yasa yapıcılara, ebeveynlere, öğretmenlere ve yöneticilere. Bu terim her zaman bütçeyi ön plana koymaz. Bazı insanlar verilen müfredatın dışına çıkmadan mutlak başarı için çalışırlar. Öğretmenlerin ve öğrencilerin başarılarını testlerin sonucu belirler. En çok öğretmenler okulda yapılan testlerle öğrencilerinin başarılarını kontrol ederler. Okulun ve öğrencilerin başarıları çok çalışmaya bağlıdır (Nichols, Berliner, 2007, Akt. Shapiro ve Stefkovich, 2001). Eğitimsel başarının sağlanması bir tek unsura bağlı değildir. Kişinin karakteri, sosyal çevresi, yaşam tarzı başarısını iyi ve kötü yönde etkileyebilir. Okul başarısı kişisel değerlendirmede yeterli değildir. Bu konsept sorumluluk almak olarak değerlendirilir (Gross, Shapiro, 2002).

Özel hayatın gizliliğine karşı güvenlik (Privacy Versus Safety) ikilemi şöyle açıklanabilir; Bu ikilem türünde okulları güvende tutmak için mahremiyetin nereye kadar fedakârlık edileceği incelenir. Çete üyeliği, şüpheli madde kullanımı, siber kabadayılık, cinsel içerikli mesajlar ve cep telefonu kullanımı durumları gibi.

Okullar güvenli değilse öğrencilere yüksek kalitede eğitim verilemez. Okulları güvenli tutmak ve okul çevresinin güvenliğini sağlamak ciddi bir konudur. Kurum kendi kendine temel haklara karşı gelecek tehditleri veya ne kadar büyük olacağını öngöremez. Bu yüzden okul ortamında mahremiyet ve güvenlik arasında çok ince bir çizgi vardır.

Bazı durumlarda okulların “özel kişilikleri” güvenliği, bireysel hakların önüne koyar. Bu bağlamda bazı bilim insanları güvenlik adına hakların ihlalinin gerekliliğini sorgulamıştır. Buna ek olarak, suçu tamamen suçu işleyenlere atmak yerine, toplumda çocukların güvenliğini toplu olarak sağlama sorumluluğu ortaya çıkmıştır. Hızla gelişen teknoloji aynı zamanda okula sayısız güvenlik problemleri getirmiştir.

Shapiro ve Stefkovich (2001) karşılaşılan bu etik ikilemlerin çözümünde ise ikilemle karşılaşılan durumlarda seçim yapmayı etkileyen unsurları da şu şekilde belirtmiştir;

- Sorumluluk (Yaşanılan ikilemin yapılan iş üzerindeki sorumluluğu etkilemesi durumu)
- Rol çatışmaları (Farklı görevlendirmeler arasında yaşanabilecek ikilemler)
- Çıkar çatışması (kişisel çıkar-mesleki çıkar, en iyi çıkarı tanımlamak)
- Plan yapmadaki ikilemler
- Kişisel etik kuralları (inanç-ahlaki değerler)
- Zorunluluk mu, demokrasi mi seçimi.

2.2.3. Okul Yöneticilerinin Karşılaştıkları Etik İkilemlere Çözüm Yaklaşımları

Okul müdürleri her zaman öğretmenler, öğrenciler, veliler ve çevre ile ilgili birçok yönetimsel karar vermek zorundadırlar. Karar vermede etiğe uygun davranışlar da, etik ikilemleri çözümlemede çok zorlandıkları anlar olabilir. Kidder (1995)'in tanımladığı gibi “etik ikilem sadece doğruyla yanlış arasında seçim yapmak değil, aynı zamanda iki doğru arasında seçim yapmaktır.” Kıt kaynakların çok başarılı bir müfredat için mi yoksa okuldan öğrencilerin kayıtlarının silinmesine engel olan bir programa mı harcanacağına karar verme oluşan bir ikilemdir. İkilemler, sıkıca bağlanılan değerlerin çatışması sonucu ortaya çıkar. Hem öğretmen

özerkliğine, hem de öğrenci başarısına değer veren bir müdür, öğretmen beklentilerini azaltacak bir davranışta bulununca ikilemle karşılaşacaktır. Bu tür çatışmanın çok sık ortaya çıkması, müdürlerin çoğunlukla rekabetçi, değer ve menfaatleri olan, çok sayıda kişiye karşı sorumlulukları olan kamu görevlileri olmasındandır. Okul müdürlerinin karşılaştıkları bu tür çatışmaları Kıranlı (2002) şöyle örneklendirmiştir;

- Eğer okulun psikolojik danışmanı bir öğrencinin özel bir durumunu biliyorsa anne-babasına haber vermeli mi?
- Öğrenciler, yöneticilerin kızacağı, ancak kendilerinin istediği bir kişiyi, okula bir konferans vermeye davet edebilir mi?
- Müdür, öğretmenin not değerlendirmesinin, sorgulanabilir bir konu olması sebebiyle velilere karşı öğretmenin yanında olup onu desteklemeli mi?

Kirby ve diğerleri (1990) idarecilere, normalde herhangi bir idarecinin hayali ikilemleri nasıl değerlendireceğini sorduklarında aldıkları cevaplar, üstlerinin en az karşı çıkacakları yolu seçecekleri ya da resmi uygulama neyi gerektiriyorsa onu yapacakları yolundadır. Bu da “norm” u yansıtmaktadır (Akt. Kıranlı, 2002). Etik ikilem, zor ve karmaşık bir problemten daha kapsamlı ve çözümü daha çok emek isteyen bir durumdur. Bazı durumlarda bir tarafın memnun edilmesi diğer tarafın feda edilmesi anlamına gelmektedir. Her iki taraf ta mutlu olmayabilir. Bunun gibi bazı etik ikilemlerin çözümünde bir değeri seçmek diğer bir değeri yok saymak anlamına gelebilmektedir. Buna rağmen yine de etik ikilemler etkili ve uygun bir yöntemle çözülebilir. Bunun için durumun her yönüyle ele alınması, seçeneklerin sistematik bir yolla belirlenmesi, durumla ilgili değerlerin her birine gereken önemin verilebilmesi gerekmektedir. Kamu görevlilerinin etik ikilemlerin çözümünde dikkat etmeleri gereken dört temel faktör vardır; “yönetimde demokratik hesap verebilirlik”, “yasalara uygunluk ilkesi”, “mesleki dürüstlük” ve “topluma karşı sorumluluk” tur. Hesap verebilirlik ilkesi yöneticinin kararlarından ve kararlarının sonuçlarından sorumlu olmasını, gerektiğinde bu kararları nedeniyle üst makamlara ve ilgililere hesap vermesi gerektiğini ifade etmektedir. Alınan kararların yasalarla çelişmemesi ve illegal nitelik taşıyamaması yasalara uygunluk ilkesinin gereğidir. Mesleki dürüstlük, o mesleğin ilkelerine ve meslek ahlakına uygun davranışlar sergilenmesini gerektirir. Topluma karşı sorumluluk ise örgütün topluma yönelik rollerine işaret etmektedir. Kararlarda toplumun genel iyiliği ve kamu yararı göz önünde bulundurulmalıdır (Makrydemetres, 2002, s.254; Akt. Erdoğan, 2009, s.23).

Bir insanın yaptığı herhangi bir olay ya da davranış etik yönden değerlendirilir ve onunla ilgili bir yargıda bulunulabilir. Burada gösterilen tutum ve davranışın etik yönden nedeninin/gerekçesinin açık biçimde dile getirilmesi gerekmektedir. Bazen etik ilkelerin bilinmesine rağmen, insanların etik dışı davranışları engellenememektedir. Etik dışı davranışların etik yönden savunulması dört tür davranışla başladığı belirtilmektedir (Aydın, 2015, ss. 34-35);

- Yasal ve etik sınırlar içinde olan, belli durumları kurtarmak için rahatlatıcı ve uygun görünen davranış yollarının seçilebileceğine inanmak,
- Kurum ve birey için çok yararlı olabilecek davranışların gerçekleştirilmesinde bir sakınca olmadığına inanmak,
- Yapılan bir şeyin başkaları tarafından fark edilmeyeceğine inanmak,
- Elemanı olunan kuruma yarar sağlayan ancak mesleki etik ilkelerini ihlal eden bir davranış nedeniyle personel yakalanırsa, kurumunun kendisine arka çıkacağı veya koruyacağına inanmak personelin etik dışı davranışlarına buldukları bir savunma yoludur.

Etik ikilemleri çözmek için başka bir yöntem geliştiren Nash (1996; Akt. Kalinich, 2005), yönteminde çeşitli sorularla etik durumu her yönüyle ortaya koymayı ve bu şekilde karar vermeyi hedeflemiştir. Buna göre etik kararlar vermek için şu sorulara cevaplar bulunmalıdır:

- Bu durum neden bir etik ikilemdir?
- Birbiriyle çelişen seçenekler nelerdir?
- Etik açıdan konuyla ilgili aktörler kimlerdir?
- Davranış nerede gerçekleşmiştir? Bu yerin konuyla etik açıdan bir ilgisi var mı?
- Davranış ne zaman gerçekleşmiştir? Zamanın konuyla etik açıdan ilgisi var mı?
- Davranışın tarzı veya biçiminin konuyla etik açıdan ilgisi nedir?
- Her bir kararın önceden kestirilebilir sonuçları nelerdir?
- Her bir kararda dikkate alınması gereken, önceden kestirilebilir ilkeler nelerdir?
- Uygulanabilir bazı alternatifler nelerdir?
- Etik ilkeler bu konuda ne demektir?
- Bu konudaki kararınız nedir?

Bu sorular, ikilem durumunu ortaya koymaya, ikilemi etkileyen ve ilişkili faktörleri (ilgili şahıslar, yer, zaman vs.) belirlemeye çalışmaktadır. Bu sayede karar verici kararında daha çok faktörü dikkate alacak ve daha az ikilem yaşayacaktır.

Beckner (2004)'de etik ikilemlerin çözümünde pek çok ifadeden faydalanılabileceğini söyleyerek, bu ifadelerin kişilerin değerleri, etik kurallar ve yasalar olabileceğini belirtmiştir. Beckner'a göre okul yöneticileri istemeseler de pek çok etik ikilemle karşılaşabilir. Karşılaştıkları bu ikilemlerin çözümleriyle ilgili yaklaşımlar değişik örneklerle açıklanabilir. Etik ikilem çözümleri için ilke ve prensiplerin, mesleki etik kodların ve genel etik teorilerinin kullanılabileceği söylenebilir. Etik teoriler hakkında yapılan araştırmaların sonucunda etik olana yönlendiren tek bir prensip yoktur.

Çok farklı kültürlerin kabul ettiği ortak değerler ve etik ilkelerin olduğu gerçektir. Beckner Kidder'in dünyanın farklı kültürlerinden etik liderlerle yaptığı görüşmeler sonucu ortaya koyduğu özdeğerler listesini şöyle aktarmıştır: Sevgi, doğruluk, adalet, özgürlük, dayanışma, hoşgörü, sorumluluk, yaşama olan saygı. Albert Schweitzer'ın etik yaklaşımı şöyledir: "Etik davranan kişi kendi hayatı için istediğini başkalarının hayatı için de isteyen kişidir." (Thomas & Davis, 1998, s.13, Akt; Beckner, 2004) Aristo'nun etik erdemlerini ise Woodward (1995, s.208) şöyle özetlemiştir: Sağduyu, adalet, cesaret, ölçülülük Wekesser (1995) ise bu değerleri genel geçer etik davranışlar listesi olarak sıralamıştır. Bu prensipler: Dürüstlük, doğruluk, adalet, sadakat, nezaket, cömertlik, şefkat, diğerkâmlık (özgecilik), bencil olmamak (Akt; Beckner, 2004).

Okul müdürünün etik lider olarak kendisinde bulunması gereken en temel etik davranışları dürüstlük, güvenilirlik, iyilik, sevgi, sadakat, nezaket, cesaret, cömertlik, merhamet, fedakârlık olarak ifade edilebilir. Okul müdürleri, güvenilir olmalı ve davranışları ile izleyenlerine güven vermelidir. Ayrıca, okul müdürü, ödül ve ceza uygulamalarında da etik bir sınır dâhilinde hareket etmelidir (Kılınç, 2010). Okul müdürleri bir davranışı sergilerken bu davranışın nereye gideceğinin hesabını önceden yapmalıdır. Okul müdürünün sergileyeceği davranışın, bu davranışa maruz kalan kişi üzerinde bırakacağı etki, etik ilişkinin belirlenmesinde önemli rol almaktadır. Yöneticinin etik davranışlarının temelindeki doğruluk, açık sözlülük, dürüstlük, fedakârlık, nezaket, cömertlik, gibi değer yargıları onların kişilik özelliklerini yansıtmakla birlikte, aynı zamanda etik davranışlarına da kaynaklık ederek onları güçlü kılar (Erdoğan, 2010). Bu nedenle etik lider olmak isteyen bir

okul müdürü; dürüst, adil ve ahlaklı bir tutum sergilemeli, bütün öğrencilerin başarı düzeylerini artırmaya çalışmalıdır (Gümüşeli, 2001).

2.2.4. Etik Karar Verme

Karar verme, yöneticilerin en sık yaptığı ve en önemli işlerindedir. Önceden düşünülerek ileriye dönük hesaplanmış kararlar, yöneticiyi gelecekte oluşabilecek sorunlardan koruyacaktır. İyi ve doğru kararlar hemen ve hızlı bir şekilde verilmez. Hızlı karar veren yöneticiler bu nedenle hemen sonuca ulaşamazlar. Sorunu irdelemek ve çözüm yöntemlerini değerlendirmek belirli bir süre alır. Bu nedenle yöneticinin kararlarını iyi düşünerek, pek çok faktörü hesaba katarak vermesi gereklidir (Folirio, 2003, s.14, Akt. Erdoğan, 2009, s.18)

Yöneticiler, etik ikilemleri çözmek için kullanışlı karar verme araçlarını ve ahlaki olmayan davranışa yol açan baskıları belirleyerek, uygulamaları başlatabilmekte ve örgüt içinde ahlaki davranışı teşvik etmeye yönelik politikalar ve prosedürler tasarlamaktadır (Özgener, 2009, s.121; Akt. Kutvan, 2011) . Yöneticiler bir takım değerleri gerçekleştirmenin yanında örgütün dengelerini gözeterek karar verme çabaları esnasında hangi davranışın etik olup olmadığı konusunda bazı kararsızlık durumları veya ikilemler yaşayabilirler. Bireyin ailesinden aldığı ahlaki önseziler etik karar vermeyi sağlamaya yetmeyebilir. Bu durum özellikle etik ilkelerin çatıştığı ikilemlerle sık sık karşılaşan yöneticiler için geçerlidir. Bunun için yöneticiler böyle durumlarda etik ilkeleri ahlaki sezgilerine uygulayarak kendileri için yüksek etik standartları geliştirmelidirler (Strike, Haller ve Soltis, 2005; Akt. Erdoğan, 2009, s.19). Bu sebeple bir kuruluşta çalışan kişilerde (özellikle liderlerde) öncelikle aşağıdaki dört ana erdemin bir karakter özelliği olarak bulunması gerekir (Şen, 1998, s.163):

- **Basiret:** En uygun, yetenekli ve faydalı hareket tarzını oluşturabilme davranışını uygulama, pratik zekal, karar verebilme yetisi.
- **Adalet:** Ahlaki olarak dürüst, doğru ve hakkaniyetli olma niteliği, adil davranma ilkesi, bu nitelik veya ilkenin davranışla ortaya konması.
- **Metanet:** Ahlaki güç veya cesaret, acı veya aniden oluşan sıkıntılara dayanma cesareti.

- **Ölçülülük:** Tahrik, kızgınlık, arzu vb. aşırı duygular karşısında kendine hakimiyet.

Aydın (2012)'in aktardığına göre; “bir kimse belli bir konuda kararını uygulamadan önce şu kontrol sorularına da cevap vermelidir; Bu doğru mu? Bu adil mi? Eğer birisi zarar göreceksen bu kim? Eğer verdiğiniz karar gazetelerin birinci sayfasında yer alsaydı kendinizi rahat hissediyor muydunuz? Aileniz, çocuğunuz ya da akrabalarınıza bunu söyler miydiniz? Olay nasıl kokuyor? (Lamberton ve Minor, 1995, s.333. Akt; Aydın, 2012, s.43-44)”

Etik karar verme konusunda Josephson Etik Enstitüsü (JIE, 2008) daha iyi kararların verilebilmesi için yedi adımdan oluşan bir yöntem önermiştir. Bu adımlar şu şekilde açıklanmaktadır (Akt. Erdoğan, 2009, ss. 21-22):

- Dur ve düşün,
- Amaçlarını belirle,
- Gerçekleri kararlaştır,
- Seçenekler geliştir,
- Sonuçlarını düşün,
- Seçim yap,
- Gözden geçir ve değiştir.

Bu sıralamaya uygun şekilde göre dikkatli hareket edildiğinde etik dışı kararların alınması çok düşük bir ihtimal olacaktır. Bu basamaklardan her biri önemlidir ancak gerçeklere tam olarak ulaşılması ve yeterince seçeneğin oluşturulabilmesi etik karar açısından hayati önem taşıyan adımlar olarak görülebilir. Eğitim yöneticisinin, etik yaklaşımları doğrultusunda etik ilkelerini belirleme ve etik karar verme sürecinde karşılaşılan çelişkilerden dolayı toplumda ilke ve menfaat çatışmaları olabilir. Bu çelişkilerin ortaya konması, kişilerin gelecekte akıllıca kararlar vermesini sağlayacaktır. Bu çelişkileri en iyi gerçek hayattan alınma ikilemlerin tartışılmasıyla çözülür. Gerçek hayattan alınan hikayelerin belli bir kesimi değil herkesi ilgilendirmesine ve gizlilik ilkesine bağlı kalınmasına dikkat edilmelidir (Strike, Haller ve Soltis, 1998; Akt. Shapiro ve Stefkovich, 2001).

2.2.5 İlgili Araştırmalar

Bu başlık altında okul müdürlerini etik ikilemleri ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan bazı çalışmalara yer verilmiştir.

2.2.5.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Aydın (1997), Eğitim yöneticilerinin etik davranışları üzerine yaptığı bir araştırmada, evrensel geçerliliğe sahip etik ilkeleri altı boyutta toplamış, her bir boyutta davranışı ölçmek üzere bir ölçek geliştirmiş ve bu ölçeği okul müdürleri, bu müdürleri denetleyen müfettişler ve okullarında görev yapan öğretmenlere uygulamıştır. Aydın'a göre okul müdürlerinin etik ilkelerinin ilgili olduğu ana boyutlar: Hoşgörü, Adalet, Sorumluluk, Dürüstlük, Demokrasi ve Saygı olarak belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen verilere göre okul müdürleri, söz konusu boyutların tamamına giren davranışlarında "tamamıyla yeterli" olduklarını, müfettişler ise farklı boyutlarda "yetersiz" ve "genellikle uygun" olduklarını, öğretmenler ise "genellikle uygun" davrandıklarını düşünmektedirler. Okullarda görülmekte olan olumsuzluklar göz önüne alındığında, okul müdürlerinin bu durumdan kendilerini sorumlu tutmadıklarını, görevlerini yasa ve mevzuat sınırları içerisinde yerine getirdiklerini düşündükleri ortaya çıkmaktadır. Bu araştırmanın sonuçları, okul müdürlerinin kendi yöneticilik performanslarından son derece memnun olduklarını, okullarda görülmekte olan olumsuzlukların sorumluluğunu alma taraftarı olmadıklarını, yeterli etik liderlik davranışları sergilediklerine inandıklarını ortaya koymaktadır. Aynı ankete cevap veren Bakanlık Müfettişleri, okul müdürlerini bazı boyutlarda "yetersiz" bulurken, bazı boyutlarda ise "genellikle uygun" davrandıklarını ifade etmektedir. Araştırmanın üçüncü alt evrenini oluşturan öğretmenler ise değerlendirmelerinde ortalama bir yolu tercih etmişler, müdürlerinin "genellikle yeterli" davranışlar sergilediklerini ifade etmişlerdir.

Gözütok (1999)'un yaptığı "Öğretmenlerin Etik Davranışları" çalışmasında, öğretmenlerin etik davranışlarının saptanması ve öğretmenler arasında bu davranışları gösterme oranının belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın örneklem grubunu, öğretmen adayları, ilk ve orta öğretim öğretmenleri, emekli öğretmenler, ilk ve orta öğretim yöneticileri, Milli Eğitim Bakanlığı üst kademe personeli, ilk ve orta öğretim öğrencileri, Talim Terbiye Kurulu üyeleri, Sosyoloji, Felsefe, Psikoloji İletişim, Eğitim Bilimleri gibi farklı alanlardan akademisyenler ve Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası üyelerinden oluşan 545 kişi oluşturmuştur. Çalışmada

katılımcıların, verilen davranışları etik bulup bulmama dereceleri ve yine bu davranışların gözlenme düzeyleri belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlik meslek etiği kapsamında düşünülen, öğretmenlerin benimseyerek ve geliştirerek uyum sağlamaları gereken davranışlar listesinin tamamı “etik” olarak değerlendirilmemiştir. Bu da öğretmenlerin meslek etiği konusunda bilgilendirilmesi gerektiğini ortaya çıkarmıştır. Araştırma bulguları, bu konunun öğretmenlik eğitimi programlarında ele alınması gerekliliğini ortaya koymuştur.

Ergüç (2002) tarafından yapılan araştırmada, ilköğretim okullarındaki müdürlerin mesleki ilkelere ne kadar uygun davrandıklarının belirlemek için, müdürlerin davranışlarının etik uygunluğu müfettiş, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin görüşlerine göre incelenmiştir. Araştırma sonucunda, müdürlerin etik davranış düzeyleri ile öğretmen görüşlerinin ortalaması daha yüksek çıkarken, müfettiş ve müdür yardımcısı görüşlerinin ortalaması daha düşük çıkmıştır. Bu durum müfettiş ve müdür yardımcılarının okul müdürleri ile doğrudan çalışmaları nedeniyle, değerlendirmeyi de daha eleştirel yapmış olabilecekleri şeklinde yorumlanmıştır. Çalışmanın sonunda, okul müdürlerinin mesleki etik davranışları konusunda bilgilendirilmeleri gerektiği yönünde öneride bulunulmuştur.

Kıranlı (2002) tarafından yapılan araştırmanın amacı Eskişehir ilinde devlet liselerindeki yöneticilerin etik ilkeleri bilme, uygulama, etik ikilemleri çözebilme yeterliğini ve bunlar arasındaki farklılıkları tespit etmektir. Nitel araştırma yöntemiyle yapılan bu araştırmanın evrenini 2000-2001 eğitim öğretim yılında Eskişehir il merkezindeki liselerde görev yapan okul müdürleri oluşturmaktadır. Yöneticilere örnek olaylardaki etik ikilemlerin çözümüne ilişkin fikirlerini yazmışlar ve bu veriler analiz edilerek şu sonuçlara ulaşılmıştır; Örnek olayların tümünde, etik ikilemlerin çözümünde çeşitli ilke ve yaklaşımlar birlikte kullanılarak çözüme ulaşılmıştır, ikilemleri çözüm yaklaşımlarında sırala adalet ve değer etiği, toplum ve birey yararcılığı, meslek etiği ve eleştirel etik şeklindedir, bazı örnek olaylarda her iki grup okul müdürü ikilem çözümlerinde farklı yaklaşımlarda bulunsa da farklı yollardan aynı seçime ulaşmışlardır, her iki okul müdürünün çözümleri bazen farklı olabilmektedir, her iki grup okul müdürü genel yasa, öğrenci ve toplum yararını aynı oranda önemsemektedir, okul müdürlerinin bireysel yararlar ile toplumsal yararlar arasında ikilem yaşadıklarında uygulamaları gereken etik ilkeleri bilmelerine rağmen kişisel ilkeleri doğrultusunda karar verdikleri görülebilmektedir.

Özen-Kutunis, Bayraktaroğlu ve Özdemir (2005)' in yaptıkları çalışmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin davranışlarının “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” te yer alan etik ilkelere ne ölçüde uyduğunun ve uyma nedenlerinin kendilerinin görüşleri temelinde tespit edilmesidir. Çalışmanın sonuçlarından biri erkeklerin etik olmayan davranışlara eğilimlerinin kadınlara göre daha çok olduğudur. Araştırma sonucunda her konuda kadınlar veya erkekler daha etiktir demek yanlış olur ama konulara göre kadın ve erkeklerin farklı etik düzeylerinde davrandığı söylenebilir.

Doğan (2008)'ın yaptığı çalışmada, ilköğretim yöneticilerinin mesleki davranışlarında etik ilkelere uygun davranıp davranmadıklarını sınıf ve branş öğretmenlerinin algılarına göre belirlemek amaçlanmıştır. İstanbul'un Üsküdar ilçesinde çalışan 189 öğretmen, örnekleme oluşturmuştur. “Mesleki Etik Davranışları Belirleme Ölçeği” kullanılmış, araştırma grubuna göre ilköğretim yöneticilerinin en yüksek düzeyde gerçekleştirdikleri etik davranış ilkesi “insan hakları”, en düşük düzeyde gerçekleştirilen davranış ise “sevgi” olarak çıkmıştır. Araştırma sonuçlarına göre genel olarak, “ilköğretim okulu yöneticileri etik ilkelere genellikle uygun davranır.” Sonucuna ulaşılmıştır.

Altinkurt ve Yılmaz (2011) 'ın yaptıkları çalışmada bulunan sonuç; kadın öğretmen adaylarının erkeklere oranla genel olarak öğretmenlik mesleğine ilişkin daha olumlu tutumlara sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Kadın öğretmen adaylarının, erkeklere oranla genel olarak öğretmenlik mesleğine ilişkin daha olumlu tutumlara sahip olduğu araştırmanın bir başka sonucudur. Araştırmada gözlem yapan öğretmen adaylarının cinsiyetlerine göre farklılık bulunmaktadır. Altinkurt ve Yılmaz'ın belirttiğine göre Türkiye’de yapılan pek çok çalışmada da (Çelenk, 1986; Çapa ve Çil, 2000; Acat ve Demiral, 2003; Gürbüz ve Kışoğlu, 2007; Bozdoğan, Aydın ve Yıldırım, 2007; Turhan ve Ağaoğlu, 2007) benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Elma ve Mercan Uzun'un (2012) “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Etik İkilemleri Çözümleme Biçimleri” başlıklı çalışmasında, okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin mesleki etik ikilemleri çözümlemeleri ve ikilem durumlarına bakış açıları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu

araştırmada örneklem grubunu 35 okul öncesi öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada elde edilen bulgulara göre; görevini ihmal eden meslektaşına yaklaşma biçimi ve aile içinde şiddete maruz kalan öğrencilere yönelik müdahalede bulunma ve velilerden gelen değerli hediyeleri kabul etmeyle ilgili öğretmenlerin görüşleri incelenmiştir

Duran (2014)'ın "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Etik Davranışları Algılama Düzeylerinin ve Etik İkilemleri Çözümlemelerinin İncelenmesi" başlıklı çalışması okul öncesi öğretmenlerinin mesleki etik davranışları algılama düzeylerini belirlemek ve etik ikilemlere nasıl çözümler üreteceklerini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre, okul öncesi öğretmenlerinin etik davranışları algıları yüksek çıkmıştır. Ancak, öğretmenlerin, etik davranışları algılama düzeylerinin yaş ve mesleki kıdeme göre değişmediği bulunmuştur. Bununla birlikte öğretmenlerin etik davranışları algılarının, mezun oldukları bölüme, lisansüstü eğitim yapma durumlarına ve çalıştıkları kurum türüne göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Öğretmenlerin etik davranışları algıları puanlarının sıralamasına göre, en yüksek puan ortalaması "Dürüstlük ve Yardımseverlik" boyutunda iken en düşük puan ortalaması ise "Demokrasi ve Eşitlik" boyutunda çıkmıştır. Araştırma sonucunda bulgulara bağlı olarak, okul öncesi öğretmenlerinin konuyla ilgili eğitimden geçirilmesine, öğretmenlere mevzuatla ilgili hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim verilmesine, okul öncesi öğretmenleri için bir "Etik Rehberi" ve ulusal alanda etik kodların oluşturulmasına dair önerilerde bulunulmuştur.

Durak (2017)' in yaptığı çalışmada öğrencilerin cinsiyetleri itibarıyla etiksel değerlendirmeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Daha önce yapılmış bazı araştırmalarda cinsiyetin etiksel değerlendirmeler üzerinde etkili olduğuna dair bulgulara ulaşılmıştır. Bu araştırmaların bir kısmında bayan öğrencilerin bir kısmında ise erkek öğrencilerin daha yüksek etiksel değerlendirmeye sahip olduğu bulunmuştur. Bu araştırmanın sonucuna göre bayan öğrenciler, erkek öğrencilere oranla daha etiksel davranma eğilimindedirler. Bayan öğrenciler verilen on senaryonun tamamında daha yüksek etiksel değerlendirme yapmışlardır.

2.2.5.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Stanga ve Turpen (1991), muhasebeyle ilgili etik ikilemlerle karşılaşıldığında muhasebecilerin yargılarını incelemek için beş muhasebe senaryosunu muhasebe bölümü son sınıf öğrencilerine uygulamıştır. Sonuçların etkilenmemesi için

öğrencilere, senaryoların etik yargılarla ilgili olduğundan bahsedilmemiştir. Sonuçlar muhasebe öğrencilerinin çoğu etik olmayan davranışa kalkışmayacaklarını gösterse de bazıları, bahsi geçen etik ikilemlerle karşılaştıklarında ne yapacakları konusunda kuşkuludur. Stanga ve Turpen'e göre belli muhasebe öğrencilerinin etik farkındalığını belki de uygun çalışmalarla geliştirmek için önemli bir fırsat olduğu söylenebilir. Etik yargılarda cinsiyete göre fark gözlenmemiştir.

Dempster, Freakley ve Parry' nin 1998 yılında Avustralya'da yaptıkları "Okul Müdürleri ve Etik Karar Verme" başlıklı araştırmalarına 25 okul müdürü katılmıştır. Çalışma, Avustralya' da her yıl düzenlenen "Eğitim Üzerine Araştırmalar" konferansında sunulmuştur. Araştırma, okul müdürlerinin etik kararlarının doğasını anlamayı ve okul müdürlerinin sahip oldukları değerleri irdelemeyi amaçlamıştır. Araştırma yöntemi olarak yüz yüze mülakat seçilmiş ve görüşmeler uzmanlarla beraber derinlemesine incelenerek raporlaştırılmıştır. Araştırma sonuçları şu şekildedir; Okul müdürleri, en çok çalışan kaynaklı etik problemlerle karşılaşmaktadır. Bunu öğrenci kaynaklı ve maddi kaynaklı problemler izlemektedir. Okul müdürlerinin en çok karşılaştıkları etik problem ise davranışsal sorunlarla (uyuşturucu kullanmak vb.) ilgilidir. Bunu işten çıkarma-işe alma işlemleri ve kayıt işlemleri izlemektedir.

Vargas (2001), "Yüksek Eğitim Fakültelerinin İş Ahlakı ve Ahlak Gelişimleri" ni incelemek amacıyla yaptığı araştırmasında, örneklem grubunu Teksas'taki dört araştırma üniversitesinden rastgele seçilen 600 öğretim elemanından oluşturmuştur. Belirlenen çalışma grubundaki katılımcıların her birine "Sorunları Tanımlama Testi" (Defining Issues Test), "Öğretim Etiğine Yönelik Etik İnançlar Anketi" ve "Demografik Bilgi Anketi" gönderilmiştir. 229 katılımcının cevaplarıyla yapılan analizlere göre, demografik değişkenlerle ilişkili olarak, öğretim üyelerinin ahlaki düşüncelerinde farklılıklar olduğu bulunmuştur. Ahlaki düşünme seviyesine göre de öğretim etiği ile ilgili inançlarda farklılık olduğu bulunmuştur. Ancak yüksek ya da düşük seviyede ahlaki düşünmenin, etik ikilemlerle ilgisiz olduğu sonucuna varılmıştır.

Öğretmenlik etiğini "İnançlar ve Davranışlar" açısından araştırdığı doktora tezinde Scales (2002), katılımcılara sunulan 62 davranışı ne kadar uyguladıklarını ve bu davranışların etik olduğuna inanıp inanmadıklarını incelemiştir. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket, 5'li likert tipinde olup, anketin birinci bölümünde katılımcılara ankette yer alan 62 davranışı ne sıklıkta uyguladıkları, ikinci bölümde ise, aynı davranışların etiklik derecelerini değerlendirmeleri istenmiştir. Araştırma

bulgularına göre, katılımcılar bu davranışların birkaçını gösterdiklerini bildirmişler ve bu davranışlardan sadece iki davranışı etik bulduklarını ifade etmişlerdir.

Clark (2005), tarafından A.B.D.'nin İllionis eyaletinde, “Okul Müdürlerinin Etik Değerlerinin Belirlenmesi” ne yönelik yapılan araştırmanın iki amacı vardır; Birinci amacı, okul müdürlerinin karşılaşılabilecekleri örnek olaylara verdikleri tepkinin belirlenmesi, ikincisi müdürlerin meslekî etik davranışlarının kaynağını belirlenmesidir. Araştırmada betimsel tarama yöntemi kullanılıp veri toplama aracı olarak da iki bölümden oluşan anket kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde demografik özellikler, ikinci bölümde Amerika’da başka araştırmalar da kullanılan sekiz örnek olay ve gösterecekleri tepkilerin olduğu beş seçenekli ikinci bölümdür. İllionis eyaletinde üç bölgeden 50 müdür araştırmaya katılmıştır. Araştırma sonucunda müdürlerin, etik ilkelere genellikle uygun davrandıkları sonucu çıkmıştır.

A.B.D. California’ da High, J.A.C. (2005), tarafından yapılan araştırmanın amacı, eğitim liderliğinde etik ilkelerine verilen önem hakkında yeni bilgiler elde etmektir. Araştırmaya Fielding Graduate Üniversitesi Eğitim Liderliği ve Değişim doktora programından mezun ve öğrenci 24 öğrenci katılmıştır. Önce öğrencilere elektronik posta yolu ile ulaşılmış, “Eğitim liderliği için hangi etik ilkeler önemlidir?” sorusuna cevap vermeleri istenmiştir. Daha sonra cevaplar düzeltilmiş yedili likert ölçeğine göre puanlamaları istenmiştir. Sonraki aşamada katılımcılara etik ilkelerin ortalama puanları ile katılımcıların kendi puanları ve etik ilkelere verdikleri öneme göre yeniden sıralamaları istenmiştir. En son aşamada elde edilen verilerle etik ilkeler önem sırasına göre düzenlenmiştir. Araştırma sonucunda, eleştirel düşünme, eğitim liderliğinin en önemli etik ilkesi olarak belirlenmiştir. Diğer etik ilke ve davranışlar da önem sırasına göre şöyle sıralanmıştır: Eleştirel düşünme, saygı, doğruluk ve dürüstlük, güvenilirlik, öğrenciler için en yararlı olanı yapma, açık fikirlilik, örnek lider olmak, sorumluluk, çocuklar için güvenli bir yetişme ortamı sağlamak, başkalarına zarar vermemek.

Bouteneff’in (2006), “Devlet Okulu Müdürlerinin Karşı Karşıya Kaldıkları, İşleriyle İlgili Sorunların Etik Boyutları ve Bu Sorunlara Okul Müdürlerinin Çözüm Üretmelerine Yardım Edecek Kaynaklar” ı araştırdığı çalışmasında, Amerika’nın Vermont eyaletindeki ilkokul, ortaokul ve lise müdürleri ile çalışmıştır. Araştırma bulgularına göre, cinsiyete göre algıda farklılıklar bulunmasına rağmen, katılımcılar tarafından ankette listelenen tüm meselelerin güçlü etik boyutları algılanmıştır. Buna göre, kişiler arası ilişkiler olarak nitelenen sorunlar, erkek katılımcılara göre kadın

katılımcılar tarafından daha güçlü etik boyutlar olarak algılanmıştır. Aynı zamanda, erkeklere göre kadınlar daha sık bir şekilde kişilerarası kaynakları, en çok erişilebilen ve en çok karar vermeyi etkileyen kaynaklar olarak ifade etmişlerdir. Genel olarak ise kişilerarası kaynaklar, en az erişilebilen ve karar vermeyi en az etkileyen kaynaklar olarak görülmüştür. Buna karşın, etikle ilgili ders almak gibi eğitici kaynaklar, önemli derecede daha fazla erişilebilir ve karar vermeyi etkileyici olarak ifade edilmiştir. Araştırma bulguları göz önünde bulundurulduğunda, müdürlerin sorunların etik boyutlarına göre algıları ortaya koyulmuştur. Çalışma, müdürlerin, etik sorunların çözümünde kararlarını etkileyen ve uygun olduğuna inandıkları davranışlarla ilgili araştırmalara yol gösterici olarak görülmüştür.

Husu ve Tirri (2010) “Finlandiyalı Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yaşadıkları Çatışmalar” üzerinde yaptıkları araştırmada, okul öncesi öğretmenlerinin en çok veli ile ilişkilerinde çatışma yaşadıklarını ve bu sorunların genelde öğretmenler velilerin en değerli varlıkları olan çocuklarına hizmet ettikleri için kendi çocuklarına farklı davranılmasını beklemelerinden kaynaklandığını belirtmişlerdir. Kendi çocuğuyla daha fazla ilgilenilmesini bekleyen veli değişik yollarla öğretmen üzerinde baskı kurarak onu kendisine borçlu hissettirmeye çalışmakta ve bu borcu da çocuğuyla daha fazla ilgilenerek ödeyebileceğini hissettirmektedir.

Bu çalışmada kısa özetleri olan yurt içi ve yurt dışı araştırmalardan bazıları nitel araştırma yöntemleriyle bazıları nicel araştırma yöntemleriyle yapılmıştır. Her iki yöntemle yapılan araştırmalardan okul müdürlerinin etik davranışlarını belirlemeye yönelik olanlarında, okul müdürlerinin görevlerini yerine getirirken “etik ilkelere genellikle uygun davrandıkları” sonucu çıkarılabilir. Okul müdürlerinin araştırma sonuçlarına göre genellikle etik konusunda duyarlı oldukları görülmektedir. Ancak bununla beraber bazı okul müdürlerinin etik ilkelerle ilgili yaşadıkları sorunlar bulunmakta, bazı durumlarda kişisel düşüncelerine göre kararlar verebilmektedirler. Bu açıdan müdürlerin, yetiştirilirken ve görev yaparken, etik konusunda eğitim almalarının gerekli ve çok önemli olduğu sonucuna varılabilir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, veri toplama süreci ve verilerin analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMA DESENİ

Araştırma nitel araştırma metoduyla tasarlanmıştır. Nitel araştırma, olay ve olguların doğal ortamların gözlemlenmesine dayalıdır. Nitel araştırma, araştırmacıların araştırılacak konu ya da konuları doğal ortamda inceleyip, araştırılan insanların getirdikleri anlamlar açısından olguyu anlamlaştırma ve yorumlama çabası içerisinde olmaktadır (Denzin ve Lincoln 1998, Akt; Ekiz, 2003, s.27). “Nitel araştırma, kuram oluşturmayı temel alan bir anlayışla sosyal olguları bağlı buldukları çevre içerisinde araştırmayı ve anlamayı ön plâna alan bir yaklaşımdır.” Yıldırım ve Şimşek (2013, s.39-55). Nitel araştırmada araştırmacı olayları yaşayan, araştırmaya dahil olan bireylere yakın bir iletişim kuran kişidir. Bu nedenle araştırmacının kendi gözlemleri ve yorumları araştırma sonucunu belirleyen önemli bir etken olarak ortaya çıkabilir.

Bu çalışma nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim bir araştırmadır; olayların varlığını inceleme ve tanımlama yöntemidir. Bir başka deyişle olgubilim “Gerçek Nedir?” sorusuna cevap arayan bir yöntemdir. Olgubilim yaklaşım bireysel evrenin araştırılmasıdır. Yani olgubilim yaklaşımının temelini bireysel tecrübeler oluşturmaktadır. Bu yaklaşımda araştırmacı katılımcının kişisel (öznel) tecrübeleri ile ilgilenmekte, bireyin algılamaları ve olaylara yükledikleri anlamları incelemektedir (Baş ve Akturan, 2013, s.84). Olgubilim deseni farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olguları incelemektedir. Bu olgular günlük yaşamımızda dünyada olaylar, deneyimler, algılar, yönelimler, kavramlar ve durumlar gibi çeşitli biçimlerde karşımıza çıkabilmektedir. Olgubilim çalışmalar konulara odaklanarak konunun farklı açılardan nasıl bir anlam taşıdığını ortaya çıkarmak için yapılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.78-79).

3.2. ÇALIŞMA GRUBU

Bu araştırmada amaçlı örneklem yöntemlerinden ölçüt örneklem yöntemi de kullanılmıştır. Bu örnekleme yöntemindeki temel anlayış önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır. Bir araştırmada gözlem yapan bireyler belli niteliklere sahip kişiler, olaylar, nesnelere ya da durumlardan oluşturulabilir. Bu durumda örneklem için belirlenen ölçütteki birimler örnekleme alınır. Okul birincisi olan lise mezunları, liderlik temasını işleyen filmler, yönetmelik değişikliğinden sonra atanan okul müdürleri ölçüt örnekleme dahil edilebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2006, s.112). Araştırmada araştırmacının lise müdürleriyle yapılması, farklı lise türlerinde yöneticilik deneyimi olan müdürlerin olması bu çalışmadaki örnekleme ölçüt örnekleme yapmıştır.

Ayrıca; nitel araştırmada örneklem seçimi araştırma probleminin özelliği ve araştırmacının sahip olduğu kaynaklarla ilgilidir. Bu nedenle nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan bazı örneklem belirleme yöntemleri mevcuttur (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.129). Kolay ulaşılabilir durum örnekleme, çoğu zaman araştırmacının diğer örnekleme yöntemlerini kullanma olanağının bulunmadığı durumlarda kullanılır. (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.141) Bu tez çalışmasında gönüllülük esasına göre katılımcılar belirlenmiştir.

Araştırma sürecine dâhil olan katılımcılar Gaziantep'te görev yapan 10 kadın ve 10 erkek olmak üzere 20 lise müdürüdür. Öncelikle görevde olan kadın yöneticiler tespit edilmiş, sonra aynı türdeki benzer kurumlarda görev yapan erkek lise müdürlerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Örneklem grubunu oluşturan kadın ve erkek müdürler Anadolu Lisesi, Anadolu İmamhatip Lisesi, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Fen Lisesi müdürü olarak çalışmaktadırlar. Araştırma sürecine dahil olan katılımcıların özellikleri tablo 3.1. ve 3.2. 'de verilmiştir.

Tablo 3.1.

Kadın Katılımcıların Özellikleri

KİŞİSEL BİLGİLER						
KATILIMCILAR	MEZUN OLDUĞU FAKÜLTE	BRANŞ	YAŞ	MESLEKİ KIDEM	YÖNETİCİLİK KIDEMİ	ÇALIŞTIĞI OKULTÜRÜ
K1	DİL TAR. COĞ. FAK.	İNGİLİZCE	38	10 + YIL	1-10 YIL	M.T.A.L
K2	HEMŞİRELİK FAK.	SAĞLIK HİZM.	50	10 + YIL	10 + YIL	M.T.A.L
K3	FEN ED.FAK.	TÜRK DİLİ VE ED.	44	10 + YIL	1-10 YIL	ANADOLU İMAMHATİP LİSESİ
K4	EĞT.FAK.	İNGİLİZCE	45	10 + YIL	1-10 YIL	ANADOLU/FEN LİSESİ
K5	EĞT.FAK..	FİZİK	42	10 + YIL	1-10 YIL	ANADOLU LİSESİ
K6	FEN ED. FAK.	BİYOLOJİ	60	10 + YIL	10 + YIL	ANADOLU LİSESİ
K7	İNGİLİZ DİLİ VE ED.	İNGİLİZCE	38	10 + YIL	1-10 YIL	ANADOLU İMAMHATİP LİSESİ
K8	FEN ED. FAK.	FİZİK	39	10 + YIL	1-10 YIL	ANADOLU/FEN LİSESİ
K9	MES. EĞT.FAK.	EL SAN.TEK. NAKIŞ	44	10 + YIL	1-10 YIL	M.T.A.L
K10	EĞT.FAK..	TARİH	50	10 + YIL	1-10 YIL	ANADOLU LİSESİ

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi; Kadın katılımcıların hepsinin meslekte 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip olmalarına rağmen yöneticilikteki çalışma yıllarının farklı olduğu gözlemlenmiştir. Sadece iki kadın okul müdürünün çalışma süresi 10 (+) yıl iken diğerleri (1-10) yıldır müdürlük görevindedirler. Katılımcılardan 3’ü M.T.A.L, 3’ü Anadolu lisesi, 2 si Anadolu İmamhatip lisesi, 2 si de özel anadolu/fen lisesinde görev yapmaktadır.

Tablo 3.2.

Erkek Katılımcıların Özellikleri

KİŞİSEL BİLGİLER						
KATILIMCILAR	MEZUN OLDUĞU FAKÜLTE	BRANŞ	YAŞ	MESLEKİ YÖNETİCİLİK		ÇALIŞTIĞI OKULTÜRÜ
				KIDEM	KIDEMİ	
E1	İLAHİYAT FAK.	DİN KÜL.VE AH.BİL.	48	10 + YIL	10 + YIL	ANADOLU İMAMHATİP LİSESİ
E2	EĞİTİM FAK.	MATEMA TİK	40	10 + YIL	1-10 YIL	ANADOLU/FEN LİSESİ
E3	TEK. EĞT. FAK	ELEKT- ELO	40	10 + YIL	0-1YIL	M.T.A.L.
E4	TEK.EĞT.FAK.	ELEKT- ELO	42	10 + YIL	10 + YIL	M.T.A.L
E5	EĞT.FAK.	BEDEN EĞİTİMİ	48	10 + YIL	10 + YIL	ANADOLU LİSESİ
E6	EĞT.FAK.	MATEMA TİK	47	10 + YIL	10 + YIL	FEN LİSESİ
E7	EĞT.FAK.	BİLİŞİM TEK.	37	10 + YIL	1-10 YIL	M.T.A.L
E8	EĞT.FAK.	BİLİŞİM TEK.	38	10 + YIL	1-10 YIL	MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ
E9	EĞT.FAK.	TÜRK DİLİ VE ED.	39	10 + YIL	10 + YIL	ANADOLU LİSESİ
E10	EĞT.FAK.	BEDEN EĞİTİMİ	45	10 + YIL	10 + YIL	ANADOLU LİSESİ

Erkek katılımcıların tamamının meslekte 10(+) yıldır çalıştığı görülmektedir. Bununla birlikte müdürlükte geçen süreleri farklılık göstermektedir. Bir okul müdürünün görev süresi 0-1 yıl, 3 okul müdürün görev süresi 1-10 yıl, 6 okul müdürünün görev süresi 10 (+) yıldır. Katılımcıların 3'ü ve M.T.A.L., 3'ü Anadolu lisesi, 1'i fen lisesi, 1'i özel Anadolu/fen lisesi, 1'i Anadolu İmamhatip lisesi, 1'i mesleki eğitim merkezinde görev yapmaktadır.

3.3. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmada veriler okul müdürlerine sunulan etik ikilem senaryolarına verdikleri cevaplar ile elde edilmiştir. Senaryoların yer aldığı görüşme formu oluşturulurken Shapiro & Stenkovich (2001)'in Etik Liderlik ve Eğitimde Karar Verme (Ethical Leadership and Decision Making in Education) adlı kitaptaki örnek

olaylar temel alınmıştır. İkilemleri veya olayları inceleyen kişiler farklı paradigma ve yaklaşımlara göre (adalet, hak, hukuk, değer, ilgi, bağlılık, eleştiri, imkan ve ihtimaller, profesyonellik) davranış sergilemektedir. Bu davranışlarda farklılık ve çeşitlilik yansıtılmaktadır. Örnek olaylar, okul sistemi içerisinde çeşitli kademelerdeki insanlar üzerinde yoğunlaşmaktadır. Örnek olaylarda doğrudan isim kullanılmamakla birlikte kişileri gerçek dünya ile ilişkilendirmektedir (Shapiro ve Stefkovich, 2001). Bu açıklamalar doğrultusunda örnek olayların yer aldığı bir görüşme formu oluşturularak, görüşmecilerin örnek olaylardaki etik ikilemlerle karşılaştıkları durumlarda nasıl karar verecekleri sorulmuştur. Kitapta yer alan etik ikilem çeşitleri ve bunlara ilişkin örnek olaylar Türk Eğitim sistemi ile ilişkilendirilerek değerlendirilmiştir. Örneğin; örnek olaylardan biri, okuldaki bir öğretmenin okul sonrası farklı bir işte çalışması ve okul müdürüyle karşılaşması ile ilgilidir. Böyle bir durumda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 28. maddesi açıkça bunu yasakladığından okul müdürleri için herhangi bir etik ikileme yol açmayacağı düşünülüp bu senaryo kullanılmamıştır. Benzer şekilde, okulun rehber öğretmenin, bir öğrencinin AIDS olduğunu öğrenmesi, okul yönetimine bunu bildirmesi ve sonrasındaki olayları anlatan bir senaryo mevcuttur. Bu senaryo Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Ödül ve Disiplin Yönetmeliği 5. Maddesinde belirtilen, öğrencilerin uyacakları kurallar ve öğrencilerden beklenen davranışlar bölümüne uymadığından Milli Eğitimde kullanılamayacağını düşünerek veri toplama aracında kullanılmamıştır.

Bu şekilde sekiz ikilem çeşidi için tüm senaryolar değerlendirilmiş ve örnek olaylar Türk eğitim sistemindeki uygulamalara ve Türk kültürüne uygun şekilde düzenlenmiştir. Görüşme sorularının hazırlanmasında alan uzmanı bir öğretim üyesinin, bir dil uzmanının ve bir okul müdürünün görüşüne başvurulmuş ve soruların incelenmesi sağlanmıştır. Görüşme sorularının anlaşılır olmasına özen gösterilmiştir. Görüşmecilerin işlerini aksatmamak ve sıkılmalarını önlemek için soruların yaklaşık cevaplanma süresinin yarım saati geçmemesine dikkat edilmiştir. Pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulama sonrasında ikinci soruya bir sonda sorusu eklenmiş, gerekli düzeltmeler yapılarak soruların son hali verilmiş ve veri toplama sürecine başlanmıştır.

Birinci bölüm yaş, kıdem, medeni durum, çocuk sayısının sorulduğu katılımcı özellikleri ve branşı, mezuniyeti, hizmet yılı ve müdürlükteki hizmet yılının sorulduğu mesleki bilgileri ile ilgili 6 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise etik

ikilem çeşitlerinden yola çıkılarak örnek olaylarla örneklendirilmiş 8 tane sorudan oluşmuştur.

3.4. VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Gerekli planlamalar yapılarak katılımcılarla görüşme zamanları düzenlenmiş ve görüşmecilerin verdikleri randevular doğrultusunda görüşmeler müdürlerin görev yaptıkları okullarda makamlarında yapılmıştır. Yöneticiler kendi odalarında rahat bir sohbet ortamında olmayı tercih etmişlerdir. Sadece bir kadın görüşmeci ile okul dışında görüşülmüştür. Görüşmelerden elde edilen verilerin etik ilkeler doğrultusunda sadece araştırma sürecinde kullanılacağı ve herhangi bir ikinci şahıs tarafından bu kayıtlara erişilemeyeceği tüm görüşmecilere ifade edilmiştir. Diğer bütün görüşmelerde ses kayıt cihazı ile ses kaydı alınırken sadece bir kadın görüşmeci ses kaydı alınmasına izin vermemiştir. Her görüşme planlandığı şekilde 25-30 dakika sürmüştür. Tüm görüşmeler yaklaşık 10 haftada tamamlanmıştır.

3.5. VERİLERİN ANALİZİ

Bu araştırmada elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. İçerik analiziyle veriler derin bir işleme tabi tutulur ve betimsel yaklaşımla fark edilemeyen kavram ve temalar bu analiz sonucu keşfedilebilir. İçerik analizinde benzer veriler ilgili kavram ve temaların altında bir araya getirilerek okuyucuların anlayacağı şekilde düzenlenip yorumlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Araştırmacı araştıracağı konunun boyutlarını mümkün olduğunca net bir şekilde tanımladıktan sonra, araştırmayla ilgili olan uygun kategorileri belirlemesi gerekir. Kategoriler başka araştırmacıların da aynı materyali incelediğinde aynı sonuçlara ulaşmasını sağlayacak kadar açık olmalıdır. Açık kodlamada araştırılmak istenen konuya ilişkin bir kelime ya da resim gibi metin içinde açık olarak görülebilecek bir kavram belirlenir. Bu kavramın altında yatan anlam dikkate alınmaz. (Büyüköztürk vd., 2010, ss.271-272).

Bu açıklamalara göre verilerin analizi yapılmıştır. Etik ikilem senaryolarından oluşan form ile toplanan veriler ses kayıtlarından bilgisayar ortamına aktarılmış ve soru soru ayrılarak tekrar yazılmıştır. Böylece her soruya katılımcıların verdikleri cevaplar daha kolay kodlanabilmiştir. Kadın ve erkek görüşmecilerin verdikleri cevaplar görüşmecilere verilen sıra numarası ile yazılırken, kadın katılımcılar K1, K2, erkek katılımcılar E1, E2 ve benzer şekilde isimlendirilmiştir. 8

senaryodaki etik ikilem çeşitlerine ilişkin her bir başlık ve örnek olaylar tek tek incelenmiştir. Etik ikilem çeşitlerinin her bir soru için kategorileri oluşturulmuştur. Elde edilen kodların aynı kategorilerde yer alıp almadıklarına kaynak kitaptaki örnek olaylara bakılarak karar verilmiştir. Kodlamalar aynı zamanda bir alan uzmanı ve bir araştırmacı tarafından da yazılmış, kategoriler ilgili uzman görüşü doğrultusunda bir araya getirilmiştir. Elde edilen kodlar tekrar edilme sıklıklarına göre frekans değerleri tablolaştırılmıştır. Görüşmecilerden toplanan veriler ikilem çeşitlerinin ana başlıklarıyla kategoriler oluşturulmuştur. Örneğin Toplumsal değerlere karşı bireysel değerler ikileminde görüşmecilerin verdikleri cevaplar toplumsal değerler ve bireysel değerler olarak kategorilendirilmiş, en sık tekrar edilen kelimelerden yola çıkılarak; öğrenciyle konuşulması, uyarıda bulunulması, affedici olunması, ceza verilmesi gibi kodlar oluşturulmuştur. Yazılan tüm kodların hangi kategoride oldukları tekrar değerlendirilmiştir.

3.6. GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMALARI

Bu bölümde araştırmada elde edilen verilerin geçerlik ve güvenilirlik araştırmalarının nasıl yapıldığı açıklanmıştır.

3.6.1. Geçerlik Çalışmaları

Lincoln ve Guba (1985) iç geçerliği (inandırıcılığı) sağlamak için uzun süreli etkileşim, derin odaklı veri toplama, çeşitleme, uzman incelemesi ve katılımcı teyidi, aktarılabirliği sağlamak için ise ayrıntılı betimleme ve amaçlı örneklem yöntemlerinin uygulanabileceğini önermektedir. Bu araştırmada elde edilen verilerin geçerlik çalışması uzun süreli etkileşim, derin odaklı veri toplama, uzman incelemesi, katılımcı teyidi, amaçlı örnekleme ve ayrıntılı betimleme yoluyla sağlanmıştır.

3.6.1.1. Uzun süreli etkileşim

“Görüşmelerde karşılıklı bir güven ortamının oluşması ve görüşülen kişiler açısından araştırmacının olası etkisinin azaltılması için araştırmacının katılımcı ve ortam gibi veri kaynakları ile etkileşim içerisinde olmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).” Bu araştırmada, araştırmacının görüşmeye başlamadan önce katılımcılar ile telefon görüşmesi gerçekleştirilmesi, araştırmacının görüşmenin yapılacağı yere en

az yarım saat önce gitmesi, katılımcılar ile sohbet edilmesi ve daha sonra gerçekleştirilen yüz yüze detaylı görüşmeler ile sağlanmıştır.

3.6.1.2. Derin odaklı veri toplama

“Birbirinden bağımsız olarak deşifre edilen metinlerin detaylı olarak incelenmesi, karşılaştırma yapılması, yorumlanması ve bir örüntünün ortaya çıkartılmasıdır (Lincoln ve Guba, 1985).” Bu çalışmada da kayıtların deşifre edilmesiyle elde edilen metinler incelenmiş, karşılaştırılmış, yorumlanmış ve aralarındaki ilişki saptanmıştır.

3.6.1.3. Uzman incelemesi

“Araştırma bağlamı dışında yer alan ancak araştırma konusu ve araştırma yöntemleri konusunda uzman bir kişi tarafından araştırma deseni, verilerin toplanması, incelenmesi ve analizi konularında araştırmacıya geri bildirimde bulunulması ve uzman kişi tarafından sunulan önerilerle araştırmanın niteliğinin artırılmasıdır (Lincoln ve Guba, 1985).” Bu çalışmada uzman incelemesi eğitim yönetimi teftiş planlaması ve ekonomisi alanında uzman bir kişinin araştırmanın deseni, verilerin toplanması, incelenmesi, analizi ve sunulması ile ilgili araştırmacının yaptığı çalışmaları incelemesi ve verdiği dönütlerle sağlanmıştır.

3.6.1.4. Katılımcı teyidi

“Katılımcı teyidi, görüşme kayıtlarının deşifre edilmesiyle elde edilen metinlerin katılımcılara yollandığı, bunların katılımcılar tarafından incelendiği, araştırmacının yorumlarının, açıklamalarının ya da tanımlamalarının doğruluğunun test edildiği süreçtir (Yıldırım ve Şimşek, 2013).” Bu çalışmada da katılımcı teyidi, verilerin deşifre edilerek bilgisayar ortamında yazıldıktan sonra elde edilen metinlerin katılımcılara elektronik ortamda gönderilmesi, araştırmacının çıkarımlarının ve yorumlamalarının katılımcı tarafından onaylanması ile sağlanmıştır.

3.6.1.5. Amaçlı örnekleme

“Nitel araştırmalarda evrene genelleme amacının olmadığı, genele ait bilgileri ortaya koymak yerine hem genele hem de özele ait bilgilere ulaşma eğilimi vardır. Dolayısıyla nitel araştırmalarda aktarılabilişliği sağlamak için araştırmaya dahil edilen veri kaynaklarının bu farklılığı yansıtacak biçimde seçilmesi gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.305).” Bu çalışmada da amaçlı örnekleme,

araştırmanın örneklem grubunu oluşturan kişilerin farklı okul türlerinde çalışan müdürlerden oluşmasına dikkat edilmesi ile sağlanmıştır.

3.6.1.6. Ayrıntılı betimleme

“Ayrıntılı betimleme, elde edilen ham verilerin temalara göre yeniden düzenlenmesi ve herhangi bir yorum katmadan doğrudan alıntı yapılarak aktarılmasıdır (Lincoln ve Guba, 1985).” Bu çalışmada ayrıntılı betimleme, elde edilen veriler temalara göre düzenlendikten sonra katılımcıların ifadelerinden doğrudan alıntı yapılarak sağlanmıştır.

3.6.2. Güvenirlilik Çalışmaları

Araştırmadan elde edilen verilerin güvenirliliği katılımcı teyidi, eş uzman incelemesi ve kodlayıcılar arası güvenirlilik süreçleri yoluyla gerçekleştirilmiştir (Lincoln ve Guba, 1985; Miles ve Huberman, 1994; Boyatsız, 1998; Cresswell, 2007; Yıldırım ve Şimşek, 2013). Güvenirlilik en genel anlamda herhangi bir gözlem aracının uygulanmasıyla elde edilen sonuçların kararlılık ve yineleme derecesi ile ilişkilidir.” (Sencer, 1989, s. 418) “Geçerlilik, araştırmanın araştırılmak istenen şeyi ne ölçüde araştırdığının veya bir başka deyişle araştırmanın gerçeği ne ölçüde yansıttığının ölçüsüdür.” (Kurtuluş, 1983, s.15) “Bir ölçme aracının tutarlı sonuçlar vermesi, yani verilerin sağlıklı ve doğru olduğunun benzer yöntem ve tekniklerle ölçülmesidir.” (Yumlu, 1990, s.141, Akt. Kutvan, 2011) Bu aşamada her bir kategoriye ilişkin metinler incelenerek oluşturulan kodlar ile katılımcıların ifadeleri karşılaştırılmıştır. Yapılan tüm analizler sonucunda kodlayıcıların gerçekleştirdikleri tüm işlemlerden sonra yapılan tutarlılık incelemesinde “Güvenirlilik=Görüş Birliği / (Görüş Birliği+Görüş Ayrılığı) formülü kullanılmıştır. Yapılan karşılaştırmada % 91 oranında bir tutarlılık tespit edilmiştir. ‘70’ değerinin üstündeki değerler kabul edilebilir olduğundan, araştırmada hesaplanan bu oran çoklu kodlayıcıya dayalı güvenirlilik analizleri için yüksek bir değer olarak kabul edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013, ss.289-293).

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. BİREY HAKLARINA KARŞI TOPLUMSAL DEĞERLER KATEGORİSİNDEKİ BULGULAR

Birey haklarına karşı toplumsal değerler temasında belirlenen soru şöyledir: Okulun en başarılı, sınavlarda derece yapan öğrencilerinden Deniz tarih dersinde arkadaşıyla kâğıt değiştirirken yakalanır ve müdürün karşısına çıkar. Deniz, çok baskı altında kaldığını, arkadaşlarının bunu yapması için kendini zorladığını söyler. Bu durumda okul müdürünün tavrı ne olmalıdır?

Okul müdürlerinin birey haklarına karşı toplumsal değerlere ilişkin sorulan soruya verdikleri cevaplar kodlanıp, bireysel haklar ve toplumsal kurallar kategorilerine ayrılarak frekans değerleri tablo 4.1.de verilmiştir.

Tablo 4.1.

Birey Haklarına Karşı Toplumsal Değerler

KATEGORİ	KOD	KADIN n=10	f	ERKEK n=10	f
BİREY HAKLARI	Öğrenciyle konuşulması	1-2-3-5-6-8-9	7	-	0
	Uyarıda bulunulması	1-2-3-4-8	5	3-4-6	3
	Disiplin işlemi yapılmaması	1-3-6	3	3-4-6-7	4
	Rehberlik servisine yönlendirilmesi	4-6-7	3	7	1
	Ayrıcalık gösterilmesi	1-6	2	6-8-9	3
	Akran baskısının hafifletici sebep olması	5-6	2	6-7-9	3
	Affedici olunması	5	1	-	0
	Az ceza verilmesi	-	0	6	1
	Velinin bilgilendirilmesi	-	0	7	1
	Öğrencinin korunması	-	0	6	1
TOPLAM FREKANS		KADIN	23	ERKEK	17
TOPLUMSAL DEĞERLER	Disiplin işlemi yapılması	4-5-7-8-10	5	1-2-5-6-10	5
	Ayrıcalık gösterilmemesi	5-7-8-9-10	5	1-2-3-4-7-10	6
	Olayın sonuçlarının anlatılması	8-10	2	10	1
	Baskı yapanların cezalandırılması	7-8	2	-	0
TOPLAM FREKANS		KADIN	14	ERKEK	12

Birey haklarına karşı toplumsal değerler ikilemi katılımcı cevaplarına göre kategorilere ayrılarak kodlar halinde tablo 4.1.de görülmektedir. Buna göre birey haklarına karşı toplumsal değerlerin, kadın ve erkek katılımcılar arasında bazı farklılıkların olduğu görülmektedir. Birey hakları kategorisinde kadın katılımcıların görüşlerine göre karşılaştıkları bu ikilem durumunda; öğrenciyle konuşulması (f=7), uyarıda bulunulması (f=5), disiplin işlemi yapılmaması (f=3), rehberlik servisine yönlendirilmesi (f=3), ayrıcalık gösterilmesi (f=2), akran baskısının hafifletici sebep olması (f=2), affedici olunması (f=1) kodları yazılmıştır. Erkek katılımcıların aynı kodlar için görüşleri şöyle olmuştur; uyarıda bulunulması (f=3), disiplin işlemi yapılmaması (f=4), rehberlik servisine yönlendirilmesi (f=1), ayrıcalık gösterilmesi (f=3), akran baskısının hafifletici sebep olması (f=3), az ceza verilmesi (f=1), velinin bilgilendirilmesi (f=1), öğrencinin korunması (f=1) olarak tespit edilmiştir. Bu kategoride kadın katılımcıların az ceza verilmesi, velinin bilgilendirilmesi, öğrencinin korunması kodlarını hiç söylemedikleri, erkek katılımcıların ise öğrenciyle konuşulması, affedici olunması kodlarını söylemedikleri görülmüştür.

Toplumsal değerler kategorisi incelendiğinde kadın katılımcıların, disiplin işlemi yapılması (f=5), ayrıcalık gösterilmemesi (f=5), olayın sonuçlarının anlatılması (f=2), baskı yapanların cezalandırılması (f=2) kodları belirlenmişken aynı kodlar için erkek katılımcıların görüş frekansları şöyledir: Disiplin işlemi yapılması (f=5), ayrıcalık gösterilmemesi (f=6), olayın sonuçlarının anlatılması (f=1). Bu kategoride erkek katılımcıların baskı yapanların cezalandırılması kodunu söylemedikleri görülmüştür.

Birey hakları kategorisinde değerlendirilen öğrenciyle konuşulması kodunu kadın görüşmecilerden 7 tanesi dile getirirken hiçbir erkek katılımcı bu söylemde bulunmamıştır. Öğrenciyle konuşulması, öğrenciye yol gösterme, yapıcı olma, ceza vermeme eğiliminde olduğu için müdahale yöntemi olarak seçilmiştir. Kadın katılımcıların bu ikilemde öğrencilerin bireysel haklarını gözeterek öncelikle öğrencilerle konuşarak karar vermeye eğilimli oldukları söylenebilir. Katılımcıların bazılarının bu konudaki söylemleri şöyledir:

“Önce Denizi çağırıp bir konuşurum, onu bir dinlerim... Eminim Deniz bundan ders çıkarıp bir daha yapmayacaktır. Sırf beni üzmemek adına bile bir daha bu hatayı yapmayacaktır.” (K1)

“Öğrenciyle konuşurum. Ona yaptığının yanlış olduğunu anlatırım. Arkadaşının baskısının böyle bir şeye sebep olmaması gerektiğini söylerim...” (K3)

Aynı kategoride uyarıda bulunulması kodunda kadın katılımcıların frekansı $f=5$ iken erkek katılımcıların frekansının da $f=3$ olması kadın ve erkek yöneticilerin böyle bir ikilem karşısında benzer bir eğilim gösterdikleri, öğrencilerin bireysel haklarını gözettileri söylenebilir. Disiplin cezası verilmemesi yönünde bir tutum göstermişlerdir. Bu konudaki katılımcı görüşü şöyledir:

“Öğrencidir. Bunu küçük bir hata olarak değerlendiririz. Bunun yanlış olduğunu ifade eder bir daha olmaması için gerekli uyarıları yaparız...” (E3)

Öğrencinin rehberlik servisine yönlendirilmesi kodu bireysel değerler kategorisinde değerlendirilmiştir çünkü hem kadın ($f=4$) hem de erkek ($f=2$) görüşmecilerin öğrenciyi rehberlik servisine gönderirken disiplin işlemi basamağı olarak düşünmedikleri görülmüştür. Etik ikilemde bu doğrultuda karar verme eğilimleri olduğu düşünülmüştür. Bazılarının görüşleri şöyledir:

“...Uyarımızı yaparız ama rehberlik servisine konuyu tartışılması üzere gönderirim...” (K5)

“...Tekrar eden bir olaysa farklı arayışlara gideriz. Önce rehberlik servisiyle görüşürüz. Öğrenciye yakın olan bir hoca varsa onunla özel konuşmasını sağlarız....” (E3)

Ayrıcalık gösterilmesi kodunun bireysel haklar kategorisinde hem kadın ($f=2$), hem de erkek ($f=3$) katılımcılarda frekansı düşük olup karar vermelerindeki etkisinin az olduğu söylenebilir. Katılımcılar genellikle öğrencinin başarılı ya da az başarılı olmasının karar vermelerinde etkisi olmayacağı yönünde görüş bildirirken toplam 5 katılımcı başarı durumuna göre ayrıcalık göstereceklerini söylemiştir. Bazı katılımcıların söylemleri şu şekildedir:

“...Başarılı bir öğrenci olduğu için ve daha önce bu suçu işlememesi, baskı altında olması başarılı bir öğrenci olması tabii ki affedici olmamda etkili olur.” (K6)

“Konuyu araştırırım. Sınıftaki diğer çocuklara sorarım. Çocukların söylediklerine göre hareket ederim. Başarılı bir öğrenciyi bir olayda kibrit alevi gibi yakıp yok etmeye gerek yoktur.” (E8)

Velinin bilgilendirilmesi kodu toplumsal değerler kategorisinde gibi görünse de görüşmecilerin söylemlerinden veli görüşmesinin ceza vermek üzere değil affetmek üzere yapıcı olarak düşünüldüğünden bireysel haklar kategorisine alınmıştır. Hiç bir kadın görüşmeci tarafından söylenmezken bir erkek katılımcı şu şekilde ifade etmiştir:

“...Rehberlik servisine yönlendiririz. Ailesine mutlaka haber vereceğiz. Rehberlik servisi olayı soruşturur. Amacımız çocuğu kazanmaktır. Disiplin cezası noktasına getirmem çocuğa rehberlik ettirir ve ederim...” (E7)

Toplumsal değerler kategorisinde değerlendirilen öğrencinin disipline verilmesi kodu hem kadın hem de erkek katılımcılarda f=5 olarak belirlenmiştir. Kadın ve erkek yöneticilerin bu etik ikilem karşısında toplumsal değerleri gözeterek karar verme eğilimlerinin en yüksek değerlerde olduğu söylenebilir. Katılımcıların bazılarının bu konudaki söylemleri şöyledir:

“ Disiplin kurulunun kararına saygı gösteririm. Ayrımcılık yapmam. Disiplin kurulundaki görüşmelerde ayrıntılar konuşulur zaten. Arkadaşları baskı yapsa da başarılı bir öğrencidir.” (K10)

“Kurallar herkes için ortaktır. Yapmaması gereken bir şeyi yapmanın cezası mutlaka olmalı. Burada vicdani davranıp kötü örneklerle müsemma göstermemek lazımdır. Birinci hataya göz yummamak lazımdır. Birinci hataya göz yuman ikincisini beklesin diye bir söz vardır. Bu öğrenciyle ilgili disiplin süreci neyse o uygulanır. Ben öğrenciyi disipline sevk edip gerekli cezai yaptırım neyse onu almasını isterim. Kesinlikle tavrım bu olur.” (E5)

Baskı yapanların cezalandırılması bir kadın yönetici tarafından dile getirilirken Akran baskısının hafifletici sebep olmaması bir erkek yönetici tarafından söylenmiştir. Katılımcıların bu konudaki söylemleri şöyledir:

“...Disiplin kuruluna sevk edilmesine karar veririz. Bu konuda ona baskı yapanları da aynı işlemleri uygularız...” (K8)

“...Arkadaşlarımı kırmamak için bu davranışı yaptığını söylemesi tolerans gösterilmesini gerektirmez. Yaptığı davranışın yanlış olduğu kendisine iletmeli ve disiplin yönetmeliğinin gereği neyse uygulanmalıdır...” (E2)

4.2. GELENEKSEL MÜFREDATA KARŞI SAKLI MÜFREDAT KATEGORİSİNDEKİ BULGULAR

Geleneksel müfredata karşı saklı müfredat temasında belirlenen soru şöyledir: Bir ilkokulda 4. Sınıf öğretmenlerinden birisinin müfredatta olmamasına rağmen ‘dairenin alanı’ konusunu sınıfta işlediğini öğreniyorsunuz. Öğretmen velilerin ısrarı ile konuyu anlattığını ve onların beklentilerini karşılamak için müfredatta olmayan bu konuyu işlediğini söylüyor. Okul müdürü bu durumda öğretmene karşı nasıl davranmalıdır?

Okul yöneticilerinin geleneksel müfredata karşı saklı müfredata ilişkin sorulan soruya verdikleri cevaplar kodlanıp, geleneksel müfredat ve saklı müfredat kategorilerine ayrılarak frekans değerleri tespit edilmiştir. Bu değerler tablo 4.2.de verilmiştir.

Tablo 4.2.

Geleneksel Müfredata Karşı Saklı Müfredat

KATEGORİ	KOD	KADIN n=10	f	ERKEK n=10	f
SAKLI MÜFREDAT	Ders saatinde müfredat dışı konu anlatılması	1-3-4-6-7	5	2-6-9-10	4
	Öğretmene teşekkür edilmesi,	1-6	2	6-10	2
	Veli isteğinin alınması	3-4	2	6	1
	Destek olunması	3	1	6	1
TOPLAM FREKANS		KADIN	10	ERKEK	8
GELENEKSEL MÜFREDAT	Ders saati dışında müfredat dışı konu anlatılması	2-5-8-9-10	5	1-5-3	3
	Ders saatinde müfredat dışı konu anlatılmaması	2-5-8-9	4	1-3-4-5-7	5
	Velinin müdahale etmemesi	5-6-7-10	4	8	1
	Müfredat dışında anlatılan konunun ölçülmemesi	1-6-10	3	4-7-9	3
	Öğretmenin uyarılması	5-9-10	3	1-3-4-8	4
	Veli ile görüşülmesi(ikna edilmesi)	10	1	3-4	2
	Uzmanlar tarafından hazırlanması	5	1	1-4-5-7-8	5
	Öğretmenle konuşulması	-	0	2-3	2
	Ders saati dışında müfredat dışı konu anlatılmaması	-	0	4	1
TOPLAM FREKANS		KADIN	21	ERKEK	26

Geleneksel müfredata karşı saklı müfredat ikilemi katılımcı cevaplarına göre kategorilere ayrılarak kodlar tabloya yerleştirilmiştir. Saklı müfredat kategorisinde kadın katılımcıların görüşlerine göre karşılaştıkları bu ikilem durumunda; ders saatinde müfredat dışı konu anlatılması (f=5), öğretmene teşekkür edilmesi (f=2), veli isteğinin alınması (f=2), destek olunması f(=1) frekansları belirlenmişken aynı kodlar için erkek katılımcıların frekans dağılımları, ders saatinde müfredat dışı konu anlatılması (f=4), öğretmene teşekkür edilmesi (f=2), veli isteğinin alınması (f=1), destek olunması f(=1) şeklinde belirlenmiştir.

Geleneksel müfredat kategorisinde kadın katılımcıların kodlara göre frekans dağılımları şu şekildedir: Ders saati dışında müfredat dışı konu anlatılması (f=5), ders saatinde müfredat dışı konu anlatılmaması (f=4), Velinin müdahale etmemesi (f=4), Müfredat dışında anlatılan konunun ölçülmemesi (f=3), Öğretmenin uyarılması (f=3), veli ile görüşülmesi (f=1), Uzmanlar tarafından hazırlanması (f=1). Aynı kodlar için erkek katılımcıların frekans dağılımları; ders saati dışında müfredat

dışı konu anlatılması (f=3), ders saatinde müfredat dışı konu anlatılmaması (f=5), Velinin müdahale etmemesi (f=1), Müfredat dışında anlatılan konunun ölçülmemesi (f=3), Öğretmenin uyarılması (f=4), veli ile görüşülmesi (f=2), Uzmanlar tarafından hazırlanması (f=5), öğretmenle konuşulması (f=2), ders saati dışında müfredat dışı konu anlatılmaması (f=1) şeklinde belirlenmiştir. Bu kategoride kadın katılımcılar öğretmenle konuşulması ve ders saati dışında müfredat dışı konu anlatılmaması kodlarını söylememişlerdir.

Saklı müfredat kategorisinde bulunan ders saatinde müfredat dışı konu anlatılması kodu 5 kadın 4 erkek görüşmeci tarafından söylenmiştir. Müdürlerin kararlarını vermelerinde öğrenci başarısının artırılması düşüncesinin etkili olduğu düşünülmektedir. Katılımcıların bazılarının söylemleri şöyledir:

“...Müfredatını aksatmayacak şekilde her konudan bahsedebilir öğretmen.”(K3)

Geleneksel müfredat kategorisinde değerlendirilen ders saati dışında müfredat dışı konu anlatılması kodu 5 kadın 3 erkek katılımcı tarafından söylenmiştir. Bu katılımcıların söz konusu ikileme karşılaştıklarında ders saatinde anlatılması gereken konunun dışına çıkılmadan öğrencilere müfredat dışı konuların anlatılabileceği yönünde karar vermişlerdir. Katılımcı söylemleri şöyledir:

“...Öğretmenlerimizin ders saati dışında öğrencilerle ders yapmalarında onlara öğrencinin ihtiyacı olan konuları anlatmalarında hiçbir sakınca yoktur.” (K9)

“...Eğer ders dışı bir saatte müfredat dışı konuyu işlerse buna müdahale edemeyiz.” (E1)

Aynı kategorideki müfredat dışında anlatılan konunun ölçülmemesi kodu 3 kadın, 3 erkek görüşmeci tarafından söylenmiştir. Saklı müfredat kategorisinde değerlendirilen, müfredat dışında anlatılan bir konunun herhangi bir sınavda ölçülmediği takdirde anlatılabileceğini söylemişlerdir. Bu konuda katılımcı görüşleri şu şekildedir:

“Sınavda sormayacaksa, müfredatta olmayan bir konuyu işleyebilir.” (E9)

“...Öğrenciyi sınav yapıp öğrencinin aleyhine bir durum oluşmamış ise öğretmeni desteklerim.” (K6)

Veli ile görüşülmesi kodu geleneksel müfredat kategorisinde değerlendirilmiştir. Katılımcılara soruda velilerin isteğiyle müfredat dışı konu anlatıldığı belirtilmesine rağmen 1 kadın, 2 erkek katılımcı veli ile görüşerek taleplerinin gerekçesini soracaklarını belirtmişlerdir. Katılımcı söylemleri şu şekildedir:

“Ama veliye bu sorulmalı neden istenildiği öğrenilmeli. Velilerin öğretmeni güdülemesini yanlış buluyorum” (K10)

“Velilerin neden böyle bir talepte bulunduğu da öğrenmek isterim.” (E3)

4.3. KİŞİSEL DEĞERLERE KARŞI MESLEKİ DEĞERLER KATEGORİSİNDEKİ BULGULAR

Kişisel değerlere karşı mesleki değerler temasında belirlenen soru şöyledir; Bir okul müdürü üniversite sınavına 1 ay gibi kısa bir süre kala akademik başarısı yüksek bir öğretmenin, okulun fotokopi makinesi ve yazıcısını kendi kişisel işleri için yasal olmayan bir şekilde kullandığını öğreniyor. Sizce bu okul müdürü bu öğretmen ile ilgili nasıl bir karar almalıdır? Öğretmen hakkında işlem yapmalı mıdır?

Okul yöneticilerinin kişisel değerlere karşı mesleki değerler temasına ilişkin sorulan soruya verdikleri cevaplar kodlanıp, kişisel değerler ve mesleki değerler kategorilerine ayrılarak frekans değerleri tespit edilmiştir. Bu değerler tablo 4.3. de verilmiştir.

Tablo 4.3.

Kişisel Değerlere Karşı Mesleki Değerler

KATEGORİ	KOD	KATILIMCI n=10	f	KATILIMCI n=10	f
KİŞİSEL DEĞERLER	Sınav motivasyonunun düşürülmemesi	4-5	2	3-4-8	3
	Öğretmen hakkında yasal işlem yapılmaması	3-4-5	3	3-8	2
	TOPLAM FREKANS	KADIN	5	ERKEK	5
MESLEKİ DEĞERLER	Öğretmenin hemen uyarılması	2-4-5-6-7-10	6	1-7-10	3
	Öğretmenin fotokopi ücretini ödemesi	1-3-5-10	4	6-10	2
	Devlet malının kişisel işlerde kullanılmaması	4-6	2	1-2-7-9-10	5
	Öğretmen hakkında yasal işlem yapılması	8-10	2	5-6-7	3
	Uyarı için sınava kadar beklenmesi	1-9	2	2-4-5-8-9	5
	TOPLAM FREKANS	KADIN	16	ERKEK	18

Kişisel değerlere karşı mesleki değerler ikilemi katılımcı cevaplarına göre kategorilere ayrılarak kodlar tabloya yerleştirilmiştir. Kişisel değerler kategorisinde kadın katılımcıların görüşlerine göre karşılaştıkları bu ikilem durumunda; sınav motivasyonunun düşürülmemesi (f=2), öğretmen hakkında yasal işlem yapılmaması (f=3) frekans değerleri belirlenmişken aynı kodlar için erkek katılımcıların frekans dağılımları, sınav motivasyonunun düşürülmemesi (f=3), öğretmen hakkında yasal işlem yapılmaması (f=2) şeklinde belirlenmiştir.

Mesleki değerler kategorisinde kadın katılımcıların kodlara göre frekans dağılımlar şöyledir: Öğretmenin hemen uyarılması (f=6), öğretmenin fotokopi ücretini ödemesi (f=4), devlet malının kişisel işlerde kullanılmaması (f=2), öğretmen hakkında yasal işlem yapılması (f=2), uyarı için sınava kadar beklenmesi (f=2). Aynı kodlar için erkek katılımcıların frekans dağılımları, öğretmenin hemen uyarılması (f=3), öğretmenin fotokopi ücretini ödemesi (f=2), devlet malının kişisel işlerde kullanılmaması (f=5), öğretmen hakkında yasal işlem yapılması (f=3), uyarı için sınava kadar beklenmesi (f=5) şeklinde belirlenmiştir.

Kişisel değerler kategorisindeki sınav motivasyonunun düşürülmemesi kodu 2 kadın 3 erkek katılımcı tarafından söylenmiştir. Öğretmeni uarmayı

düşüncelerine rağmen sınava az süre kalmasından dolayı uyarıyı ertelemeleri ve sınav sonrasına bırakmaları bu ikilem karşısında kişisel değerlerini göz önünde bulunduracaklarını göstermektedir. Bu konuda katılımcı görüşleri şöyledir:

“...Öğretmenin ve öğrencinin sınav performansını düşürmek istemem.”(E2)

“...Öğretmenin motivasyonunu böyle basit bir şey için demotive etmenin anlamı yoktur.”(K5)

4.4. KÜLTÜR KAYNAŞMASINA KARŞI KÜLTÜR DEĞİŞİMİ KATEGORİSİNDEKİ BULGULAR

Kültür kaynaşmasına karşı kültür değişimi temasında belirlenen soru şöyledir; Yabancı uyruklu öğrencilerle Türk öğrencilerin birlikte eğitim gördükleri bir okulda yabancı öğrenciler kendi kültürlerini dikkate alan etkinlikler yapılmasını istemektedir. Sizce okul müdürü bu etkinliklerin yapılmasını onaylamalı mıdır? Yoksa yabancı öğrencilerin Türk öğrencilerle aynı etkinliklere dâhil olup onlarla aynı potada erimelerini mi tercih etmelidir?

Okul yöneticilerinin kültür kaynaşmasına karşı kültür değişimi temasına ilişkin sorulara verdikleri cevaplar kodlanıp, kültür kaynaşması ve kültür değişimi kategorilerine ayrılarak frekans değerleri tespit edilmiştir. Bu değerler tablo 4.4. de verilmiştir.

Tablo 4.4.

Kültür Kaynaşmasına Karşı Kültür Değişimi

KATEGORİ	KOD	KATILIMCI n=10	f	KATILIMCI n=10	f
KÜLTÜR KAYNAŞMASI	Etkinliklere izin verilmesi	1-2-3-4-5-6-7-8-9	9	2-3-4-5-6-7-8-9	8
	Kültür kaynaşmasının olması	4-7-8-9	4	3-4-5-8	4
	İçeriğe bakılması	1-2-5-7	4	3-4-6-9	4
	Türk kültürünün zorla kabul ettirilmeye çalışılmaması	3	1	-	0
TOPLAM FREKANS		KADIN	18	ERKEK	16
KÜLTÜR DEĞİŞİMİ	Etkinlikleri için izin verilmemesi	10	1	1-10	2
	Yabancı öğrencilerin Türk öğrencilere uyum sağlaması	10	1	-	0
	Okul dışında etkinlik yapılması	-	0	10	1
	TOPLAM FREKANS	KADIN	2	ERKEK	3

Kültür kaynaşmasına karşı kültür değişimi ikilemi katılımcı cevaplarına göre kategorilere ayrılarak kodlar tabloya yerleştirilmiştir. Kültür kaynaşması kategorisinde kadın katılımcıların görüşlerine göre karşılaştıkları bu ikilem durumunda; etkinliklere izin verilmesi (f=9), kültür kaynaşmasının olması (f=4), içeriğe bakılması (f=4), Türk kültürünün zorla kabul ettirilmeye çalışılmaması (f=1) frekans değerleri belirlenmişken aynı kodlar için erkek katılımcıların frekans dağılımları, etkinliklere izin verilmesi (f=8), kültür kaynaşmasının olması (f=4), içeriğe bakılması (f=4). Bu kategoride Türk kültürünün zorla kabul ettirilmeye çalışılmaması kodu erkek katılımcılar tarafından söylenmemiştir.

Kültür değişimi kategorisinde kadın katılımcıların görüşlerine göre karşılaştıkları bu ikilem durumunda; etkinlikleri için izin verilmemesi (f=1), yabancı öğrencilerin Türk öğrencilere uyum sağlaması (f=1) okul dışında etkinlik yapılması (f=0) frekans değerleri belirlenmişken aynı kodlar için erkek katılımcıların frekans dağılımları, etkinlikleri için izin verilmemesi (f=2), okul dışında etkinlik yapılması (f=1) şeklinde belirlenmiştir. Bu kategoride erkek katılımcıların yabancı öğrencilerin Türk öğrencilere uyum sağlaması kodunu söylemedikleri belirlenmiştir.

Kültür kaynaşması kategorisinde yer alan yapılan etkinliklere izin verilmesi kodu 9 kadın katılımcı 8 erkek katılımcı tarafından söylenmiştir. Okul müdürlerinin

böyle bir etik ikilemele karşılaştıklarında kültür kaynaşmasının ağırlıklı olarak kararlarında etkili olduğu söylenebilir. Şöyle ki:

“Ben bu etkinliklere izin veririm. Ahlaki bir sorun yoksa ,aşırı maddi bir harcama yapılmayacaksa izin veririm” (E6)

“Kendi etkinliklerini yapmalarına izin veririm.”(K4)

Aynı kategoride bulunan ve müdürlerin etkinliklerine izin verme gerekçelerini oluşturan kültür kaynaşmasının olması kodu 4 erkek 4 kadın katılımcı tarafından ifade edilmiştir. Katılımcı söylemleri şu şekildedir:

“ Ben kültür kaynaşması taraftarıyım. Yabancı öğrencilerin okullara gelip kendi kültürlerini tanıtmasında herhangi bir sakınca görmüyorum” (E5)

“ Yabancı öğrencilerin de etkinliklerinin yapılmasını isterim. Onların kültürlerini bizim çocuklarımız görsün. Kaynaşsınlar isterim.” (K9)

Kültür değişimi kategorisinde yer alan yabancı öğrencilerin Türk öğrencilere uyum sağlaması kodu sadece 1 erkek katılımcı tarafından söylenmiştir. Katılımcının görüşü şöyledir:

“ Milli eğitim müfredatı herkes için aynıdır. Ekonomik güce, ırka, siyasi görüşe göre uygulanmaz. Eğitim öğretimin eşitlik ilkesine aykırıdır. Öğrencinin böyle bir talepte bulunması bu şekilde bir eşitsizliğe sebep olacaktır. Ben okul müdürü olarak şahsen doğru bulmuyorum. Bu ülkede okuyorsa bu ülkenin eğitim öğretim sistemine uygun olarak davranmak zorundadır.”(E10)

Aynı kategoride bulunan okul dışında etkinlik yapılması kodu da 1 erkek katılımcı tarafından ifade edilmiştir. Katılımcı söylemi şu şekildedir:

“Eğer kendi kültürleriyle değerleriyle eğitim almayla ilgili bir beklentileri bir düşünceleri varsa bunun yeri okul değildir. Onların kendi aralarında örgütlenmiş olduğu başka kuruluşlar sivil toplum örgütleri, vakıflar, dernekler olabilir bu kurumlarda etkinliklerini yapabilirler.” (E10)

4.5. DİNİ DEĞERLERE KARŞI OKUL KÜLTÜRÜ KATEGORİSİNDEKİ BULGULAR

Dini değerlere karşı okul kültürü temasında belirlenen soru şöyledir; Bir okulda geleneksel olarak her yıl yılbaşı kutlamaları yapılmaktadır. Bu okula yeni atanan ve dini hassasiyetleri gereği bu tür kutlamaların doğru olmadığını düşünen bir okul müdürü bu kutlama geleneğini sürdürmeli mi yoksa sonlandırmalı mıdır? Siz olsaydınız ne yapardınız?

Okul yöneticilerinin dini değerlere karşı okul kültürü temasına ilişkin sorulan soruya verdikleri cevaplar kodlanıp, okul kültürü ve dini değerler kategorilerine ayrılarak frekans değerleri tespit edilmiştir. Bu değerler tablo 4.5. de verilmiştir.

Tablo 4.5.

Dini Değerlere Karşı Okul Kültürü

KATEGORİ	KOD	KADIN n=10	f	ERKEK n=10	f
DİNİ DEĞERLER	Okulda yılbaşı kutlamalarına izin verilmemesi	1-4-6-10	4	1-2-3-4-5-6-8-9-10	8
	Yılbaşı kutlamalarının okul dışında yapılması	5	1	1-2-10	3
TOPLAM FREKANS		KADIN	5	ERKEK	11
OKUL KÜLTÜRÜ	Kutlamalara izin verilmesi	2-3-5-7-8-9	6	7	1
	TOPLAM FREKANS	KADIN	6	ERKEK	1

Dini değerlere karşı okul kültürü ikilemi katılımcı cevaplarına göre kategorilere ayrılarak kodlar tabloya yerleştirilmiştir. Dini değerler kategorisinde kadın katılımcıların görüşlerine göre karşılaştıkları bu ikilem durumunda; okulda yılbaşı kutlamalarına izin verilmemesi (f=4), yılbaşı kutlamalarının okul dışında yapılması (f=1) frekans değerleri belirlenmişken aynı kodlar için erkek katılımcıların frekans dağılımları, okulda yılbaşı kutlamalarına izin verilmemesi (f=8), yılbaşı kutlamalarının okul dışında yapılması (f=3) şeklinde belirlenmiştir.

Okul kültürü kategorisinde kadın katılımcıların görüşlerine göre karşılaştıkları bu ikilem durumunda; kutlamalara izin verilmesi (f=6) frekans değeri belirlenmişken aynı kod için erkek katılımcıların frekans değeri, okulda yılbaşı kutlamalarına izin verilmemesi (f=1) şeklinde belirlenmiştir.

Bu ikilemle karşılaşan erkek katılımcıların 8 tanesinin kadın katılımcıların 4 tanesinin dini değerler kategorisinde yer alan kutlamalara izin verilmemesi yönünde karar verme eğiliminde oldukları söylenebilir. Bazı katılımcı görüşleri şöyledir:

“...Okul içinde de bu tür kutlamaları tasvip etmem.” (E2)

“...Okul içinde bir yılbaşı kutlaması yapılmasına izin vermem.” (K2)

Okul kültürü kategorisinde kadın katılımcılardan birinin görüşü şöyle olmuştur:

“...Okul kültürü haline gelmiş geleneksel kutlamaların yapılmasına izin veririm. İsteyen yeni yılın gelişini kutlayabilir.” (K5)

4.6. EŞİTLİĞE KARŞI ADALET KATEGORİSİNDEKİ BULGULAR

Eşitliğe karşı adalet temasında belirlenen soru şöyledir: Bir lisede öğrencilerin sınav başarılarına göre sıralama yapılarak üç şube oluşturulmuştur. Öğretmenlerden birisi C şubesindeki bir öğrencinin sınıfındaki diğer öğrencilerle çeşitli sorunlar yaşadığını ve A şubesine geçmesi için de yeterli başarı seviyesinde olduğunu düşünmektedir. Sizce okul müdürü bu değişiklik talebini onaylayarak öğrencinin sınıfını değiştirmeli midir?

Okul yöneticilerinin eşitliğe karşı adalet temasına ilişkin sorulara verdikleri cevaplar kodlanıp, eşitlik ve adalet kategorilerine ayrılarak frekans değerleri tespit edilmiştir. Bu değerler tablo 4.6. da verilmiştir.

Tablo 4.6.

Eşitliğe Karşı Adalet

KATEGORİ	KOD	KADIN n=10	f	ERKEK n=10	f
EŞİTLİK	Sınıf değişimine izin verilmesi	1-2-3-4-5-8-9	7	1-2-3-4-5-6-7-8	8
	Rehber öğretmenle görüşülmesi	2-4-9-10	4	1-2-10	3
	Sınıf öğretmeni, okul müdürü vd. karar vermesi	5-8-9-10	4	2-3-4-5-6	5
	Seviye sınıflarının oluşturulmaması	1-3	2	2-4-6-7-10	5
TOPLAM FREKANS		KADIN	17	ERKEK	21
ADALET	Sınıf değişimine izin verilmemesi	6-7-10	3	9	1
	Sınıf değişimi için sınav yapılması	5-6-7	3	-	0
	TOPLAM FREKANS		KADIN	6	ERKEK

Eşitliğe karşı adalet ikilemi katılımcı cevaplarına göre kategorilere ayrılarak kodlar tabloya yerleştirilmiştir. Eşitlik kategorisinde kadın katılımcıların görüşlerine göre karşılaştıkları bu ikilem durumunda; Sınıf değişimine izin verilmesi (f=7), rehber öğretmenle görüşülmesi (f=4), sınıf öğretmeni, okul müdürü vd. karar vermesi (f=4), seviye sınıflarının oluşturulmaması (f=2) frekans değerleri belirlenmişken aynı kodlar için erkek katılımcıların frekans dağılımları, sınıf değişimine izin verilmesi (f=8), rehber öğretmenle görüşülmesi (f=3), sınıf öğretmeni, okul müdürü vd. karar vermesi (f=5), seviye sınıflarının oluşturulmaması (f=5) şeklinde belirlenmiştir.

Adalet kategorisinde kadın katılımcıların görüşlerine göre karşılaştıkları bu ikilem durumunda; Sınıf değişimine izin verilmemesi (f=3), sınıf değişimi için sınav yapılması (f=3) frekans değerleri belirlenmişken aynı kodlar için erkek katılımcıların frekans dağılımları, sınıf değişimine izin verilmemesi (f=1). Bu kategoride sınıf değişimi için sınav yapılması kodu erkek katılımcılar tarafından söylenmemiştir.

Adalet kategorisinde bulunan sınıf değişimi için sınav yapılması kodu 3 tane kadın katılımcı tarafından söylenmişken hiçbir erkek katılımcı bu ifadeyi kullanmamıştır. Sınıf değişimi için her koşulda sınav yapılması gerektiği katılımcılar tarafından şöyle ifade edilmiştir:

“Hayır değiştirmezdim. A daki B deki öğrencilere haksızlık olur diye düşünürüm. Sınava tabi tutarım kesinlikle” (K6)

Eşitlik kategorisinde bulunan seviye sınıflarının oluşturulmaması kodu 2 kadın 5 erkek katılımcı tarafından söylenmiştir. Soruda seviye sınıfı olması özellikle belirtildiği halde katılımcılar seviye sınıfı açılmaması gerektiğini ısrarla söylemişlerdir. Şöyle ki:

“...Seviye sınıflarının oluşmasına karşıyım.” (K1)

“...Düzelere göre sınıf oluşturmanın yanlış olduğunu düşünüyorum.” (E4)

4.7. HESAP VEREBİLMEME (YÜKÜMLÜLÜK) KARŞI SORUMLULUK KATEGORİSİNDEKİ BULGULAR

Hesap verebilmeye (yükümlülük) karşı sorumluluk temasında belirlenen soru şöyledir; Bir özel okulda, yılsonunda iki fizik öğretmeninden birinin görevine son verilecektir. Öğretmenlerden birisi ortalama düzeyde akademik performans sergilemekte ancak öğrenciler, veliler, diğer öğretmenler ve okul yönetimi ile güçlü sosyal ilişkiler kurup uyum içinde çalışmaktadır. Diğer öğretmen ise tam tersi bir performans sergilemekte, yüksek akademik başarıya karşı düşük sosyal ilişkiler kurmaktadır. Sizce bu okul müdürü hangi öğretmenin sözleşmesini yenilemelidir?

Okul yöneticilerinin hesap verebilmeye karşı sorumluluk temasına ilişkin sorulan soruya verdikleri cevaplar kodlanıp, hesap verebilme (yükümlülük) ve sorumluluk kategorilerine ayrılarak frekans değerleri tespit edilmiştir. Bu değerler tablo 4.7. de verilmiştir.

Tablo 4.7.

Hesap Verebilmeye (Yükümlülük) Karşı Sorumluluk

KATEGORİ	KOD	KADIN n=10	f	ERKEK n=10	f
HESAP VEREBİLME (YÜKÜMLÜLÜK)	Akademik başarısı yüksek olan öğretmenin seçilmesi	3-6-7-10	4	1-7-5-6-8-10	6
	Okul türüne göre tercihin değişmemesi	5	1	1	1
	TOPLAM FREKANS	KADIN	5	ERKEK	7
SORUMLULUK	Sosyal ilişkileri iyi olan öğretmenin seçilmesi	1-2-4-5-8-9	6	2-4-9	3
	Okul türüne göre tercihin değişmesi	1-6-7-10	4	3-6-7	3
	Öğrenci seviyesine göre tercih edilmesi	-	0	3	1
	TOPLAM FREKANS	KADIN	10	ERKEK	7

Hesap verebilmeye (yükümlülük) karşı sorumluluk ikilemi katılımcı cevaplarına göre kategorilere ayrılarak kodlar tablo 4.7.'de gösterilmiştir.. Hesap verebilme kategorisinde kadın katılımcıların görüşlerine göre karşılaştıkları bu ikilem durumunda; Akademik başarısı yüksek olan öğretmenin seçilmesi (f=4), okul türüne göre tercihin değişmemesi (f=1) frekans değerleri belirlenmişken aynı kodlar için erkek katılımcıların frekans dağılımları, akademik başarısı yüksek olan öğretmenin seçilmesi (f=6), okul türüne göre tercihin değişmemesi (f=1) şeklinde belirlenmiştir.

Sorumluluk kategorisinde kadın katılımcıların görüşlerine göre karşılaştıkları bu ikilem durumunda; sosyal ilişkileri iyi olan öğretmenin seçilmesi (f=6), okul türüne göre tercihin değişmesi (f=4), frekans değerleri belirlenmişken aynı kodlar için erkek katılımcıların frekans dağılımları, sosyal ilişkileri iyi olan öğretmenin seçilmesi (f=3), okul türüne göre tercihin değişmesi (f=3), öğrenci seviyesine göre tercih edilmesi (f=1) şeklinde belirlenmiştir. Bu kategoride erkek katılımcıların öğrenci seviyesine göre tercih edilmesi kodunu söylemedikleri belirlenmiştir.

Hesap verebilme (yükümlülük) ve sorumluluk kategorisinde katılımcıların karar verecekleri iki durum olmasına rağmen her iki kategoride de katılımcıların bazıları okul türüne göre tercihlerinin değişebileceğini ya da değişemeyeceğini söylemişlerdir. Okul türüne göre tercihin değişmemesi kodu 1 erkek ve 1 kadın katılımcı tarafından söylenmiştir. Katılımcı görüşleri şöyledir:

“Özel okul olmasaydı da akademik başarısı yüksek olan öğretmen iyidir.”
(E1)

“Milli eğitimde de akademik başarısı yüksek öğretmen önemli tabii ki ama sosyal ilişkileri güçlü öğretmenlerin başarıları da yüksek oluyor genellikle.” (K5)

Okul türüne göre tercihin değişmesi kodu 4 kadın 3 erkek katılımcı tarafından söylenmiştir. Şöyle ki:

“Akademik başarısı önemli olan bir fen lisesi anadolu lisesi gibi bir okulda kesinlikle akademik başarısı yüksek öğretmen kalmalı ancak meslek lisesi gibi akademik başarı ikinci planda olan bir okulda sosyal ilişkileri güçlü öğretmenin kalmasını isterim ki okul kültürü bozulmasın.” (K6)

“...Akademik başarısı yüksek öğretmeni seçmek isterdim. Devlet okulunda öğretmen öğrenci ve veliler istiyorsa buna göre karar verilirdi. Devlet okulunda akademik başarıyı ikinci sıraya koyabilirdim.”(E7)

4.8. MAHREMİYETE KARŞI GÜVENLİK KATEGORİSİNDEKİ BULGULAR

Mahremiyete karşı güvenlik temasında belirlenen soru şöyledir; Bir okulda öğretmenlerden birisi öğrenci/öğrencilerden telefonla tehdit mesajları almaktadır. Okul müdürü bu olayı aydınlatmak için şüphelendiği öğrencilerin cep telefonlarını incelemeli mi yoksa bu telefonlar öğrencilerin kişisel eşyası diyerek dokunmamalı mıdır?

Okul yöneticilerinin mahremiyete karşı güvenlik temasına ilişkin sorulan soruya verdikleri cevaplar kodlanıp, mahremiyet ve güvenlik kategorilerine ayrılarak frekans değerleri tespit edilmiştir. Bu değerler tablo 4.8. de verilmiştir.

Tablo 4.8.

Mahremiyete Karşı Güvenlik

KATEGORİ	KOD	KADIN n=10	f	ERKEK n=10	f
MAHREMİYET	Cep telefonuna bakılmaması	3-4-7-8-9	5	1-2-4-5-6-7-8	7
	Cep telefonuna bakmadan emniyete haber verilmesi	3-4-8	3	1-2-4-5-6-7-8	7
	Rehber öğretmen, sınıf öğretmeni ile konuşulması	1-8	2	4	1
	Ailesiyle iletişime geçilmesi	8-9	2	1-3-7	3
	Öğrenciyle konuşulması	8	1	4	1
	TOPLAM FREKANS	KADIN	13	ERKEK	19
GÜVENLİK	Cep telefonuna bakılması	1-2-5-6-10	5	3-9-10	3
	Ailesiyle birlikte bakılması	1-2-9	3	1-3-7	3
	Cep telefonuna bakıp emniyete haber verilmesi	1	1	10	1
	Öğrencinin kendisinin açması	2	1	7	1
	Öğrencilerin ifadelerinin alınması	-	0	3	1
	TOPLAM FREKANS	KADIN	10	ERKEK	9

Mahremiyete karşı güvenlik ikilemi katılımcı cevaplarına göre kategorilere ayrılarak kodlar tabloya yerleştirilmiştir. Mahremiyet kategorisinde kadın katılımcıların görüşlerine göre karşılaştıkları bu ikilem durumunda; Cep telefonuna bakılmaması (f=5), cep telefonuna bakmadan emniyete haber verilmesi (f=3), rehber öğretmen, sınıf öğretmeni ile konuşulması (f=2), ailesiyle iletişime geçilmesi (f=2), öğrenciyle konuşulması (f=1), frekans değerleri belirlenmişken aynı kodlar için erkek katılımcıların frekans dağılımları, cep telefonuna bakılmaması (f=7), cep telefonuna bakmadan emniyete haber verilmesi (f=7), rehber öğretmen, sınıf öğretmeni ile konuşulması (f=1), ailesiyle iletişime geçilmesi (f=3), öğrenciyle konuşulması (f=1) şeklinde belirlenmiştir.

Güvenlik kategorisinde kadın katılımcıların görüşlerine göre karşılaştıkları bu ikilem durumunda; Cep telefonuna bakılması (f=5), ailesiyle birlikte bakılması (f=3), cep telefonuna bakıp emniyete haber verilmesi (f=1), Öğrencinin kendisinin açması (f=1) frekans değerleri belirlenmişken aynı kodlar için erkek katılımcıların frekans dağılımları, cep telefonuna bakılması (f=3), ailesiyle birlikte bakılması (f=3), cep telefonuna bakıp emniyete haber verilmesi (f=1), Öğrencinin kendisinin açması (f=1), öğrencilerin ifadelerinin alınması (f=1) şeklinde belirlenmiştir. Bu kategoride

kadın katılımcıların öğrencilerin ifadelerinin alınması kodunu söylemedikleri görülmüştür.

Mahremiyet kategorisindeki cep telefonuna bakmadan emniyete haber verilmesi kodu 3 kadın 7 erkek katılımcı tarafından söylenmiştir. Katılımcılar öğrencilerin mahremiyetini gözetirken aynı zamanda öğretmenin güvenliğini de göz ardı etmemek için emniyete haber verme kararı vermişlerdir. Katılımcı görüşleri şöyledir:

“Öğrencinin kişisel eşyasıdır. Özel hayata saygı duyarım. Ama güvenlik açısından savcılığa da bildirilmesi taraftarıyım. (K4)

“Bu durumda emniyete bildiririm. Telefon inceleme yetkisi bizim değildir.” (E6)

Güvenlik kategorisindeki cep telefonuna bakıp emniyete haber verilmesi kodu 1 kadın 1 erkek katılımcı tarafından söylenmiştir. Katılımcı söylemleri şu şekildedir:

“Buna karar verdikten sonra komisyonun karar verirse veli ile birlikte cep telefonuna bakarım. Kendi içimizde eğer çözemiyorsak konuyu emniyete bildiririz.” (K1)

“Aileyle iletişime geçerek cep telefonlarına aile eşliğinde bakılabilir. Güvenlikle ilgili olan bölümde ise öğretmenin emniyet güçlerine haber vermesi gerektiği konusunda uyarırdım.” (E1)

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Bu bölümde okul müdürlerinin karşılaştıkları etik ikilemler ve bu ikilemlere ilişkin karar verme durumlarına ilişkin tartışma ve yorumlara yer verilmiştir.

5.1.BİREY HAKLARINA KARŞI TOPLUMSAL DEĞERLER İKİLEMİNE İLİŞKİN TARTIŞMA VE YORUMLAR

Okul yöneticilerinin birey haklarına karşı toplumsal değerler ikilemi ile ilgili örnek olaya verdikleri cevaplara göre; kadın müdürlerin ikilemi çözmek için öğrenciyle konuşmayı seçtikleri görülmüştür. Hiçbir erkek müdür öğrenciyle konuşma yaklaşımında bulunmamıştır. Benzer durumda erkek müdürlerin verdikleri cevaplara göre müdahale yöntemi olarak daha çok toplumsal değerleri gözettikleri, yönetimde yasa, kanun ve yönetmeliklere bağlı kaldıkları söylenebilir. Bulgulara göre kadın ve erkek müdürlerin öğrenciye disiplin işlemi yapılması, öğrencilere ayrıcalık gösterilmemesi konularında hemfikir oldukları söylenebilir. Okul müdürlerinin bireysel değerleri ilke edinmelerinde, öğrencilerin ve okulun akademik başarı durumlarını arttırmak, ulusal ve uluslar arası sınavlarda üst sıralarda olmak istekleri etkili bir faktördür. Kutlu (2011)'nin deontolojik yaklaşım açıklamasında bulunan; değerlerin hayata geçirilmesinin gözetilmesi, ödev, ilke, irade, yükümlülük, yasa ve kural gibi anahtar kavramlara göre, bu araştırmadaki müdürlerin karar vermede deontolojik yaklaşımın ilkelerini gözettikleri söylenebilir. Aynı zamanda yöneticilerin mesleki etiği ilkelerini benimsedikleri ve kendi ilkelerini bu doğrultuda oluşturdukları söylenebilir.

Sağır (2006)'ın araştırmasında yöneticilerin etik ilkeleri göz önünde bulundurma derecelerini ölçmek için yaptıkları uygulamada, demokrasi-hoşgörü, sorumluluk ve bağlılık boyutları tespit edilmiş ve yöneticilerin evrensel etik ilkeleri ile kişisel etik ilkeleri aynı boyutta ve aynı sınıfta algıladıkları görülmüştür. Özkan ve Hacıhasanoğlu'nun (2012), "Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Özellikleri ile Etik Karar Verme Davranışı Arasındaki İlişkisi" üzerinde yaptıkları araştırmada, kişilik özellikleri ile etik kararlar arasında zayıf bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir.

Bu bakımdan meslek mensuplarının etik karar sürecinde kişilik özelliklerini bir kenara bırakarak ve öznellikten uzaklaşarak etik kurallara dayalı kararlar aldıkları sonucuna varmışlardır. Bu araştırmada da benzer sonuca ulaşılmıştır.

5.2. GELENEKSEL MÜFREDATA KARŞI SAKLI MÜFREDATA İKİLEMİNE İLİŞKİN TARTIŞMA VE YORUMLAR

Okul yöneticilerinin geleneksel müfredata karşı saklı müfredat ikilemi örnek olayıyla ilgili sorulan soruya yaptıkları yorumlara göre; okul müdürlerinin geleneksel müfredat bağlılıklarının yüksek olduğu görülmektedir. Okul müdürlerinin müfredat programları ve öğretim yöntemleri ile ilgili kararlarında geleneksel müfredatı tercih ettikleri söylenebilir. Kadın ve erkek müdürlerin yaklaşımlarında bir farklılık olmadığı görülmüştür. Karşılaştıkları etik ikilem durumunda birbirlerine benzer karar verdikleri görülmüştür.

Elitok (2010)' un yaptığı araştırmada liselerde yaşam kalitesini arttırmak için saklı müfredatın uygulanması, bu konuda öğretmenlerin mutlaka eğitilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada ise okul yöneticileri geleneksel müfredatın uygulanması gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Noddings (1992) 'in değer etiği açıklamalarına göre; öğrenci eğitim sürecinin merkezidir, öğrencilerle ilgilenilmeli, cesaretlendirilmelidir, başarı en önemli amaç olmamalı en üstte yer almamalıdır, rekabetçi ortam çocukların kendilerini önemsizleştirmelerine ve yetişkinlerin böyle düşündüklerine inanmalarına neden olur, önemseme başarılı eğitimin temelidir ve çağdaş eğitim ancak böyle canlandırılabilir. Bu ikilem durumunda okul müdürlerinin verdikleri cevapların değer (ilgi) etiği ilkelerine uygun olmadığı söylenebilir. Müdürlerin sahip oldukları evrensel meslek etiği ilkelerine göre karar verdikleri düşünülebilir.

5.3. KİŞİSEL DEĞERLERE KARŞI MESLEKİ DEĞERLER İKİLEMİNE İLİŞKİN TARTIŞMA VE YORUMLAR

Okul yöneticilerinin kişisel değerlere karşı mesleki değerler ikilemi ile ilgili örnek olaya verdikleri cevaplara göre; okul müdürlerinin mesleki değerlere bağlılıklarının oldukça yüksek olduğu ve etik ikilemler karşısında karar verirken kişisel değerlerini arka plana aldıkları söylenebilir. Bulgulara göre kadın müdürlerin mesleki değerleri gözeterek karar verme eğilimlerinin erkek müdürlere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu da kadın müdürlerin, yönetimde meslek etik

ilkelerine bağlılıklarının göstergesi olarak değerlendirilebilir. Genel olarak okul müdürlerinin bu ikilemede meslek etiği ilkelerine göre karar verdikleri söylenebilir.

Kıranlı (2002)'nin araştırmasında benzer bir senaryoya verilen cevaplara göre bulunan sonuç müdürlerin ilgi etiği ve meslek etiği ilkelerine göre karar verdikleri yönündedir. Bu çalışmada da benzer sonuca ulaşılmıştır. Sunar (2011) ın yaptığı çalışmada, okul müdürlerinin kendi davranışlarının etik ilkelere saygı, hoşgörü boyutlarında her zaman uygun olduğunu düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre ise okul müdürlerinin en az 'hoşgörü' en çok 'saygı' boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlarla benzer şekilde, okul müdürlerinin kendi davranışlarının etik ilkelere uygun olduğunu düşündükleri birçok araştırma sonucu vardır (Aydın, 1997; Turhan, 2007; Karagöz, 2008) .

5.4. KÜLTÜR KAYNAŞMASINA KARŞI KÜLTÜR DEĞİŞİMİ İKİLEMİNE İLİŞKİN TARTIŞMA VE YORUMLAR

Okul müdürlerinin kültür kaynaşmasına karşı kültür değişimi ikilemi ile ilgili örnek olay sonucu yaptıkları yorumlara göre; kadın ve erkek müdürlerin kültür kaynaşmasını önemsedikleri ve karar verme sürecinde buna göre davrandıkları belirlenmiştir. Çalışmada katılımcılara yöneltilen sorunun içeriğine göre verdikleri cevaplarda; eleştirel etik ilkelerine göre hareket ettikleri görülmüştür. Çünkü, Eleştirel etik; güce sahip insanları ve onların oluşturduğu sınıf, cinsiyet ayrımcılığı ve ırkçılık gibi konuları gündeme getirerek tartışmaktadır. (Shapiro ve Stefkovich, 2001)

Etkili okul kültürü, farklı düşünceleri bünyesinde bulduran bu düşüncelerin de rahatlıkla ifade edilmesini sağlayan bir kültürdür. Etkili okulda, etik lider olarak okul yöneticisi, toplumun etik kurallarını çok iyi yorumlamalı ve bu kuralları okulun etik ilkeleriyle bütünleştirerek harmanlayabilmelidir. Okul yöneticisinin bunu yapabilmesi için öncelikle kültürü oluşturan faktörler konusunda yeterli bilgiye sahip olmalıdır. Özdemir (2006) tarafından yapılan çalışmada okul kültürünün oluşturulması ve çevreye tanıtılmasında okul müdürlerinden beklenen davranışların üst düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kara (2006)'nın yaptığı çalışmada, okulların kültür yapılarının güçlü olma düzeyi arttıkça, okul yöneticilerinin güçlü(olumlu) etik davranışlara sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Bu çalışmada ise

okulda kültürel kaynaşmanın, okul kültürüne etkisi konusunda benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Katılımcıların tamamı kültür kaynaşmasının okul kültürünü olumlu etkilediğini belirtmişlerdir.

5.5. DİNİ DEĞERLERE KARŞI OKUL KÜLTÜRÜ İKİLEMİNE İLİŞKİN TARTIŞMA VE YORUMLAR

Etik olarak yasalar, anayasada belirtilen hak ve ödevlere uygun olacağı gibi, yönetmelikler de yasalara aykırı olamaz (Şişman, 2002; Çelik, 2007; Gümüşeli, 2006). Bu bağlamda okul müdürlerinin etik ilkelerini oluştururken mevcut yasa ve yönetmeliklere uygun olmasına özen gösterirken, okul kültürlerini mutlaka göz önünde bulundurmaları gerektiği söylenebilir.

Bu araştırmada okul müdürlerinin dini değerlere karşı okul kültürü ikilemi ile karşılaştıklarında verecekleri kararlarında, kadın katılımcıların yarısının, erkek katılımcıların ise tamamına yakınının dini değerlerini gözettikleri görülmüştür. Kadın katılımcıların diğer yarısı ise dini değerlerine karşın var olan okul kültürünün devamı konusunda karar vermişlerdir. Eleştirel etiğin hedefinin, etik ikilem durumlarında eğitimcilerin farklılıkları sorgulamasının da ötesine giderek bütün öğrencilerin yetişmesi, öğrenmesi, başarılı olması için gerekli olanları araştırmak ve öğrencilere sunmak olduğu düşünülürse araştırmaya katılan müdürlerin eleştirel etik ilkelerine göre karar verdikleri söylenebilir (Shapiro ve Stefkovich, 2001).

Özyer ve Azizoğlu (2010) araştırma sonucunda bireylerin dini yönelim düzeyleri ile etik tutumları arasında pozitif yönde bir etki olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada da erkek okul müdürlerinin dini değerlere bağlılıkları ve kararlarını bu yönde verdikleri sonucu ile benzerlik göstermektedir.

5.6. EŞİTLİĞE KARŞI ADALET İKİLEMİNE İLİŞKİN TARTIŞMA VE YORUMLAR

Okul müdürlerinin eşitliğe karşı adalet ikilemi ile ilgili araştırmada sorulan soruya verdikleri cevaplara göre; kadın ve erkek okul müdürlerinin okulda eşitliğe önem verdikleri görülmüştür. Adaleti sağlamanın yolunun eşitliği sağlamak olduğu düşüncesiyle karar verdikleri ve bu durumda da okul müdürlerinin adalet etiği ilkelerine göre hareket ettikleri söylenebilir. Adalet etiğinde okulların amacının eğitimde fırsat eşitliği, inanç özgürlüğünün yanı sıra adil ve özgür insan yetiştirmek, okulun “Adalet”, “Eşitlik”, “Özgürlük”, “Saygı” gibi ilkeleri öğretmesi gereken

kurum olduğu açıklamalarına (Kıranlı, 2002) dayanarak bu araştırmada müdürlerin karar vermede adalet etiği temelinde düşündükleri görülmüştür. Aynı zamanda adalet etiği ilkelerinin; ödev, ilke, irade, yükümlülük, yasa ve kural gibi anahtar kavramları olan deontolojik yaklaşımın uygulama alanı olduğu düşünülürse bu araştırmadaki okul müdürlerinin deontolojik kuram ilkelerine uygun kararlar verdikleri söylenebilir (Tepe, 2000; Kutlu, 2011)

Altinkurt ve Yılmaz (2010)'ın yaptıkları çalışmada; değerlere göre yönetim (örgütte belli birtakım değerlerin örgütteki iş, işlem ve uygulamalara rehberlik etmesi) ve örgütsel adalet (çalışanların bu iş, işlem ve uygulamalara ilişkin algısı) konusunda araştırmaya katılan ortaöğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri; değerlere göre yönetildikleri sonucunu göstermiştir. Farklı düzey ya da kurumlarda yapılmakla birlikte daha önce yapılan araştırmalarda da (Yılmaz, 2007; Karaköse ve Altinkurt, 2009) bu tez çalışmasındaki benzer bulgulara ulaşılmıştır. Katılımcıların değerlere göre yönetim ile ilgili görüşü cinsiyete göre değişmemektedir. Çelik ve Eryılmaz (2006)'da araştırmasında cinsiyete göre fark belirlememiştir.

Tekel ve Karadağ (2017)'in yaptığı çalışmada, ilkokul ve lise müdürlerinin karşılaştıkları ahlaki ikilemler karşısında kişisel düşüncelerini bir kenara bırakıp meslek etiği ilkelerine dayanarak karar verdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucuna göre okul müdürleri gücü, politikayı, yasa ve kuralları eleştirel bir gözle incelemeli; okulda adaleti sağlamak için elinden geleni yapmalı; adaleti sağlarken bireylerin öznel ilgilerini göz önünde bulundurmalı ve tüm bunları yaparken okulun amacını unutmamalıdır. Bu araştırmanın yapılan çalışma ile ortak yanı; okul müdürlerinin karşılaştıkları etik ikilemlerde kişisel değerlerini bir kenara bırakıp okulda adaleti sağlamak için eşitlik ilkelerine uygun karar aldıkları sonucuna ulaşılmasıdır.

5.7. HESAP VEREBİLMEMEYE (YÜKÜMLÜLÜK) KARŞI SORUMLULUK İKİLEMİNE İLİŞKİN TARTIŞMA VE YORUMLAR

Okul müdürlerinin hesap verebilmeye karşı sorumluluk ikilemi ile ilgili sorulan soruya verdikleri cevaplara göre; okul müdürlerinin genellikle çalıştıkları kurumun türüne göre ve içinde buldukları duruma göre bu ikilemin çözümünde karar verme sürecini izledikleri görülmüştür. Cinsiyet açısından yaklaşıldığında karar verme sürecinde farklılık olmadığı söylenebilir. Bununla beraber elde edilen bulgulara göre; kadın müdürlerin sosyal ilişkilere, erkek müdürlerin ise akademik

başarıya önem verdikleri görülmüştür. Bu bağlamda, sosyal ilişkilere önem veren kadın müdürlerin sorumluluk ilkesini, akademik başarıya önem veren erkek müdürlerin hesap verebilme ilkesini benimsediği söylenebilir. Bu kararları verirken okul müdürlerinin eleştirel etik ve meslek etiği ilkelerine göre davrandıkları düşünülebilir. Çünkü eleştirel teorinin varsayımları ile eğitimciler, toplumdaki ve okul içerisindeki eşitsizliklerine karşı duyarlı olmalıdır. Eleştirel etiğin hedefi, etik ikilem durumlarında eğitimcilerin farklılıkları sorgulamasının da ötesine giderek bütün öğrencilerin yetişmesi, öğrenmesi, başarılı olması için gerekli olanları araştırmak ve öğrencilere sunmaktır (Shapiro ve Stefkovich, 2001).

Özdemir (2016)'in yaptığı araştırmada; okul müdürünün yönetsel davranışlarının akademik başarıyla ilişkisine göre okul müdürlerinin yönetsel davranışlarının öğretmenler aracılığıyla akademik başarı üzerinde dolaylı olarak olumlu etki gösterdiği desteklenmektedir. Benzer şekilde bu araştırmada okul müdürünün vereceği kararın okulun akademik başarısını olumlu etkileyeceği söylenebilir.

Ayrıca okul müdürlerinin ikilemler konusunda karar verirken Carol Lewis'in oluşturduğu kontrol listesindeki (Akt. Şen, 1998, ss.158-159): hukuku da içeren gerçeklerin araştırılması, konunun temelini teşkil eden nedenlerin kavranması, dışarıdan nasıl görüldüğünün değerlendirilmesi, ilgililere "açıklama" yapılması ve "aleniyet" prensibine uyulması maddelerine dayanarak karar aldıkları söylenebilir. Bu listedeki maddelere göre davrandıklarında hangi gerekçelere dayanılarak aldıkları kararların ilgililere ve halka açıklanabilmesi, çağdaş yönetim gereklerinden olan "şeffaflığın" ve "hesap verebilir olmanın" bir şartı olarak yorumlanabilir.

5.8. MAHREMİYETE KARŞI GÜVENLİK İKİLEMİNE İLİŞKİN TARTIŞMA VE YORUMLAR

Okul müdürlerinin mahremiyete karşı güvenlik ikilemi ile karşılaştığında araştırmada sorulan soruya verdikleri cevaplara göre; erkek müdürlerin kadın müdürlere göre mahremiyete daha çok önem verdikleri ve karar verme sürecinde buna göre davrandıkları görülmüştür. Kadın müdürler güvenlik konusunda daha hassas davranırken bu hassasiyetleri mahremiyetin önüne geçmesine neden olmuştur. Okul müdürlerinin ikilemler konusunda karar verirken Carol Lewis'in oluşturduğu kontrol listesindeki (Akt. Şen, 1998, ss.158-159): Hukuku da içeren gerçeklerin araştırılması, konunun temelini teşkil eden nedenlerin kavranması, empati (kendini

başkasının yerine koyma) yeteneğinin kullanılması, karar almaya katılım sağlanması, kararların muhtemel sonuçlarının değerlendirilmesi, potansiyel zararların hesaplanması maddelerini izledikleri söylenebilir.

Kıranlı (2002) yaptığı çalışmada; okul müdürlerinin etik ilkeler açısından, saygı ilkesi, güvenilirlik ve gizlilik, değer ilkeleri ve önemseme, yardım, sevgi, merhamet ilkeleri, vatandaşlık ve görev ilkesi, yasaya bağlılık, topluma bağlılık ilkelerine göre, etik yaklaşımlar açısından, adalet, değer (ilgi), meslek etiği ilkelerine göre etik ikilemleri çözdükleri sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada da benzer şekilde okul müdürlerinin ikilem çözümlerinde adalet, değer (ilgi), meslek etiği ilkelerini kullandıkları görülmüştür.



BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulguları doğrultusunda elde edilen sonuçlara ve bu sonuçlara dayalı olarak uygulayıcılar ve araştırmacılar için önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuç

Bu tez çalışmasının problemi kapsamında lise müdürlerinin etik ikilemlere ilişkin değerlendirmeleri araştırılmıştır. Çalışmada lise müdürlerinin etik ilkeleri uygulama ve etik ikilemler karşısında aldıkları kararların belirlenmesi ve bu ikilemlerin çözümünde kullandıkları yöntem ve gerekçelendirmelerinde genel olarak cinsiyet faktörünün etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Katılımcılara yöneltilen soruların tümünde bulunan 8 farklı etik ikileme karşı vermiş oldukları cevaplardan elde edilen bulgulara göre şu sonuçlara ulaşılmıştır.

- Kadın ve erkek okul müdürlerinin etik ikilemlerin çözümünde bireysel değerlerine göre karar verdikleri görülmüştür. Ancak öğrenci disiplin olaylarında toplumsal değerlerin gerekliliklerini yerine getirdikleri tespit edilmiştir.
- Geleneksel müfredata karşı saklı müfredata ilişkin bir ikileme karşılaştıklarında kadın ve erkek okul müdürlerinin derslerin geleneksel müfredata uygun işlenmesi gerektiğini düşündükleri sonucuna varılmıştır.
- Kadın ve erkek lise müdürleri etik ikilemlerin çözümünde karar verirken kişisel değerlerini çok az kullanmaktadır. Mesleki değerlerini tamamen içselleştirdikleri ve karar vermede etkin kullandıkları görülmüştür.
- Kadın ve erkek lise müdürlerinin kültür kaynaşmasını önemsedikleri ve kültür kaynaşması için okullarında etkinliklere destek olacakları tespit edilmiştir.
- Erkek müdürlerin karşılaştıkları etik ikilem durumlarında dini değerlere göre karar verdikleri, kadın müdürlerin dini değerlerin yanı sıra kurum kültürünü de önemsedikleri görülmüştür.
- Kadın ve erkek lise müdürlerinin okul yönetiminde eşitliğe önem verdikleri ve bu konuda karşılaştıkları etik ikilem durumlarında adaletli davranmaya çalıştıkları tespit edilmiştir.

- Kadın ve erkek müdürlerin hesap verebilme ve sorumluluk ikilemi ile karşılaşmaları durumunda, kadın müdürlerin yönetimde sosyal ilişkilere daha çok önem verdikleri okul türüne göre değişse de sosyal ilişkilerin akademik başarıyı arttıracaklarını düşündükleri ve kararlarını buna göre verdikleri görülmüştür. Erkek müdürlerin ise akademik başarının öncelikli olduğunu düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır.
- Araştırmada elde edilen bulgulara göre karşılaştıkları ikilem durumunda, erkek müdürlerin öğrencilerin özel hayatına çok müdahale etmek istemedikleri; kadın müdürlerin ise kendilerini daha güvende hissetmek için öğrencilerin özel hayatına müdahale edebilecekleri görülmüştür.

6.2. Öneriler

Bu tez kapsamında elde edilen sonuçlara dayalı olarak uygulayıcılara ve araştırmacılara aşağıda belirtilen önerilerde bulunulmuştur.

6.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Okul müdürlerin etik ikilem yaşamalarının önemli nedenlerinden biri belirli süreliğine bu göreve atanmaları, statülerini kaybetmek istememeleri, görev sürelerinin bitmesi kaygısıdır. Bunların sebebi de okul müdürlüğün meslek olarak kabul edilmemesi olarak görülebilir. Bu bağlamda müdürlüğün meslek haline getirilmesi, onların yaşayacağı etik ikilemlerin boyutlarını değiştirerek, ikilemleri çözmelerinde önemli bir rol oynayacaktır.
- Müdürlerin kendilerinden beklenenin ötesine geçmeleri, şeffaflık, özgürlük, adalet gibi değerleri benimsemeleri için teşvik edilmeleri önerilebilir. Bu da okul müdürlerinin hizmet içi eğitimlerde eğitilmeleri ile mümkün olabilir. Ancak bu şekilde okuldaki ayrıcalıklı gruplar, adaletsizlikler, ayrımcılıklar, çıkar çatışmalarını önleyebilir ve bunlardan kaynaklanacak etik ikilemleri azaltmış olacaklardır. Ayrıca yönetici deneyimlerinden önce etik senaryolar çalışması da hizmet içi eğitimle verilebilir.
- Müdür tarafından etik ikilem ile karşılaşılacak durumlarda başvurulmak üzere, konuyla ilgili ve gönüllü öğretmenlerden oluşan bir etik kurul oluşturulabilir.

- Üst yöneticilerin, velilerin okul müdürleri üzerinde kurmaya çalıştıkları çeşitli konulardaki baskılar yasa ve yönetmeliklerle kaldırılabilir.

6.2.2.Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Okul yöneticilerinin etik ikilemlerdeki kararları konusunda Türkiye’de yapılan araştırma sayısının çok az olduğu görülmüştür. Bu konuda ilköğretim, ortaöğretim ve lise müdürlerine ayrı olmak üzere uygulama alanlarına göre farklı etik ilkeler belirlenmesi için çalışma yapılabilir.
- Benzer çalışma araştırma gurubu sadece devlet okulları ile özel okulların müdürleri seçilerek karşılaştırma yapılabilir.
- Araştırma ilköğretim ve ortaöğretim yöneticileri için de kıdem, branş çalıştığı okul türü, öğrenci sayısı, veli profili gibi değişkenleri kullanılarak yapılabilir.
- Etik ikilem çeşitleri ile ilgili daha farklı örnek olaylar ile, farklı bölgelerde ve farklı okul kademelerinde çalışılabilir. öğrencilerin ifadelerinin alınması (f=0)
- Türkiye’de lise müdürleri için bir etik rehberi bulunmamaktadır. Yalnızca “Kamu Görevlileri Etik Rehberi” (2012) vardır. Bu rehberin ilköğretim, ortaöğretim ve lise müdürleri için oluşturulması çalışmaları yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acuner, T. (2003). Kadın yöneticiler ve kariyer. *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 18(204), 40-44.
- Akarsu, B. (1998). *Felsefe Terimleri Sözlüğü* (7.Baskı). İstanbul: İnkılap Yayınevi.
- Akdoğan, H. (2003). Meslek etiğinin kamuoyunu aydınlatmadaki önemine muhasebe meslek mensuplarının yaklaşımları ve Çorum ilinde uygulanan bir anket çalışması, *1.Türkiye Uluslararası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi Bildirileri. Ankara: Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi, 17-19 Eylül: 308-320.*
- Akyıldız, M. (2007). Sosyal sorumluluk ve ahlaki yaklaşımlar çerçevesinde pazarlamanın sürdürülebilir gelişmedeki rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 18-43.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 463-484.
- Arğa, M. (2012). *Öğretmenlerin mesleki etik ilkeleri kapsamındaki davranışlarının ilkökul ve ortaokul öğrencilerinin algılarıyla değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arıkan, S. (2005). Yönetmeliklerde kadın yöneticilerin karşılaştıkları güçlükler. *Polis Bilimleri Dergisi*, 1(4), 147-154.
- Arslan, M. (2005). *İş ve Meslek Ahlakı*. (2.Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Aydın, İ. (2012). *Yönetmelik, Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2015). *Eğitim ve Öğretimde Etik*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Aydın, M. (2005). *Eğitim Yönetimi*. Ankara : Hatiboğlu Yayıncılık.
- Aymankuy, Y. ve Sarıoğlu, M. (2005). Muhasebe meslek mensuplarının meslek etiğine yaklaşımları ve Balıkesir il merkezinde bir uygulama. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(14), 23-45.

- Badiou, A. (2004). *Etik, Kötülük Kavrayışı Üzerine Bir Deneme*. Birkan T.(Çev.). İstanbul: Metis Yayıncılık.
- Bahadır, İ. (2010). *Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Etik Uygulamaları: İstanbul Örneği*. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Baker, M. A. (1991). Gender and verbal communication in professional settings. *Communication Quarterly*, (5), 36-63.
- Balkır, G. (2005). “İşverenin yönetim hakkının kullanılmasında etik sınırlar”, *2.Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu Bildirisi*. 30 Mart 2018 <http://www.etiksempozyumu.sakarya.edu.tr/etik/2.2/Balkir>
- Baş T. Ve Aktuna U. (2013). *Nitel Araştırma Yöntemleri*. (2.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Başaran, İ. E. (1989). *Yönetim*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başarır, Ç. (2006). *İnsan kaynakları yönetiminde etiksel ilkelerin yerleştirilmesi ve bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Becerikli, S. (2013). *Etik ve insan kaynakları ilişkisinin analizi*. Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Beckner, W. (2004). *Ethics for Educational Leaders*. Pearson Education, Inc. Boston: Pearson A&B
- Billington, R. (1997). “Felsefeyi Yaşamak”, *Ahlak Felsefesine Giriş*. Yılmaz A.(Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Blackmore, J. & Sachs, J. (1998). You never show you can't cope: women in school leadership roles managing their emotion. *Gender and Education*, (10), 265-279.
- Boss, B. M. & Avalio, B. J. (1994). Shatter the glass ceiling: women may make better managers. *Human Resource Management*, 33(4), 549-560.
- Boyatzis, R. E. (1998). *Thematic Analysis and Code Development: Transforming Qualitative Information*. Thousands Oaks, London: Sage.
- Bozpolat, S. (2009). *Kadın yöneticilerin önderlik özelliklerinin işletme yönetimine etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Bush, T. (2003). *Theories of educational leadership and management* (3rd edition). London: Sage Publications.
- Büken, Ö. N. (2006). Feminist etik ve feminist biyoetik: Türkiye örneğinde akademik dünya ve akademik etik, *Hacettepe Tıp Dergisi*, 20 Mart 2017, http://www.deontoloji.hacettepe.edu.tr/ekler/pdf/feminist_biyoeetik_yaklasimlar.pdf.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, K. E., Akgün, E.Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (6.Baskı) Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Can, N. (2004). Okul yöneticilerinin değişim, düşünce ve davranışlarına ilişkin öğretmen algıları, *Kahramanmaraş Sempozyumu*, 973-982.
- Cevizci A. (2008). *Etiğe Giriş*. İstanbul : Paradigma Yayınları
- Ceylan, Y. (2004). Din ve ahlak. *Doğu Batı*, (4), 79-86.
- Cortis, R. & Cassar, V. (2005). Perception of and about women managers: Investigating job involvement, self-esteem attitudes. *Women in Management Review*, 20(3), 149-164.
- Crampton, S. M. & Mishra, J. M. (1999). Women in Management. *Public Personnel Management*. 28(1), 87-106 , DOI: 10.1504/IJGSDS.2016.10000788
- Cresswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry & research design: choosing among five approaches*. Thousand Oaks, London: Sage.
- Çalık, K. (2012) *.Kamu yönetiminde etik değerlerden sapma: Bir kamu örgütü üzerine alan araştırması*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çavuş, S. (2010). *Yerel medya ve etik (Konya örneği)* . Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Gazetecilik Anabilim Dalı.
- Çelik, V. (1998). Eğitimde dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 423-442.
- Çelik, V. (2007). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelik, S. ve Eryılmaz, F . (2006). Öğretmen algılarına göre endüstri meslek lisesi müdürlerinin dönüşümcü liderlik düzeyleri (Ankara ili örneği). *Politeknik Dergisi*, 9 (4), 211-224.
- Çelikten, M. (2004). Okul müdürü koltuğundaki kadınlar: Kayseri ili örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17), 91-118.

- Çınar, A. (2007). Etiğin Tarihi. A. Cevizci (Ed.), *Felsefe Ansiklopedisi*. Ankara: Ebabil, c.V.
- Çilingir, L. (2003). *Ahlak Felsefesine Giriş, Metinlerle Ahlaki Temellendirme*. Ankara: Elis Yayınları.
- Dağdelen, İ. (2005). Yönetmelik Etik, *Mevzuat Dergisi*, 8(90). ISSN1306-0767.
- De Lange, J. (1995). Gender and communication in social work education: a cross-cultural perspective. *Journal of Social Work Education*, (3)1, 75-79
- Dinçkol, B. (2005). Kadın-erkek eşitliği için pozitif ayrımcılık. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 101-117.
- Dönmez, B. (2001). Okul güvenliği sorunu ve okul yöneticisinin rolü, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (25), 63-74.
- Durğun, S. (2011). Genel ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin örgüt içi iletişim sürecinde yaşadıkları sorunlar ve bu sorunlarla başa çıkma yolları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1(2),57-68
- Durkheim, E. (1949). *Meslek Ahlakı*. Karasan M. (Çev.). Ankara: Milli Eğitim Basımevi, Dünya Edebiyatından Tercüme. Fransız Klasikleri, No: 164.
- Durmuş, O. D. (2006) Kadın gözüyle kadın filmleri. *Kadın Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 82.
- Elgin, T. (2006). *Meslek etiği ve etik kodu*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdem A. R. ve Altunsaray M. (2016). Eğitimde niteliği belirleyen önemli bir etken: Eğitim etiği, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(23), 21-30
- Erdoğan, Ç. (2007). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Etik Davranışları*, Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı.
- Erdoğan, Ç. (2009). “Kamu yöneticilerinin etik karar verme yaklaşımları”, *Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1*, TODAİE, Ankara, 2009, s. 22
- Erdoğan, Ç. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygunluğu. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 503-518.
- Erdoğan, H. (2010). *İlköğretim kurumlarında görev yapan okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin görüşleri açısından değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı.

- Erdoğan, İ. (2006) Medya ve etik: Eleştirel bir giriş, *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, (23), 1-26.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Ergin, G. (2013). *Aile işletmelerindeki yöneticilerin cinsiyet rollerinin kadın yöneticilere karşı tutumları ile ilişkisi: Uşak ilinde bir Araştırma*. Yüksek lisans tezi. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ergüden, A. (2003). Uygulamalı etik ne tür bir bilgi içerir? 1. *Ulusal uygulamalı etik kongresi kitabı*, Kasım 2001, ODTÜ, Ankara, s. 1-8
- Ergüç, N. (2002). *İlköğretim Laboratuvar Okulu Müdürlerinin Mesleki Etik İkelere İlişkin Davranışları*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ersoy, E. (2009). Cinsiyet kültürü içerisinde kadın ve erkek kimliği, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 209-230.
- Ersöz, G. A. (1997). “Kamu Yönetiminde Yönetici Olarak Çalışan Kadınların Geleneksel ve Çalışan Kadın Rollerine İlişkin Beklentileri”, *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı*, 1997, s.256-263.
- Ertekin, Y. (1988). Halkla ilişkiler ve meslekleşme olgusu, *Halkla İlişkiler Sempozyumu -1987*, AÜ ve TODAİE, Ankara.
- Eryılmaz, B. (2008). Etik kültürü geliştirmek, *Türk İdare Dergisi*, (459), 1-12.
- Fennell, H. (1999). Power in the principalship: four women’s experiences. *Journal of Educational Administration*, (37), 23-39.
- Genç, N., Özgür, H., Kılınç, G. (2009). Seçilmiş Uluslar arası kamu yönetimi dergilerinde etik ile ilgili kuramsal ve kavramsal tartışmalar, *Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri 1-2*, TODAİE, 25-26 Mayıs 2009, TODAİE, Ankara
- Gilligan, C. (1982). *In a Different Voice*. Cambridge. MA: Harvard University Press.
- Gökçeğöz, F. (2000). Etkili takım çalışması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 2(7), 259-274.
- Gül, H. ve Gökçe, H. (2008). Örgütsel etik ve bileşenleri, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 380-382.
- Gülbay, M. (2012). *Kadın yöneticilerin kariyer sorunları: Cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı.

- Gümüşeli, A. İ. (2001). Çağdaş okul müdürünün liderlik alanları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, (28) , 531-548.
- Gümüşeli, A. İ. (2006). Okul Kültürü ve Liderlik. *artı@eğitim Gazetesi*, Mart 2006, sayı:14.
- Gümüştekin, E. G. ve Öztemiz, A. B. (2005) Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Güney, S. (2008). *Davranış Bilimleri*. Ankara : Nobel Yayın Dağıtım.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gözütok, F. D. (1999). Öğretmenlerin etik davranışları, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32(1-2), 83-99
- Hanson, E. M. (2003). *Educational administration and organizational behavior* (Fifth edition). Boston: Allyn and Bacon.
- Haynes, F. (2002). *Eğitimde Etik*. S. K. Akbaş (Çev.). İstanbul: Ayrıntı
- High, J. A. J. (2005). *The importance of ethical principles for educational leadership*. Master thesis, Fielding Graduate University.
- Hymowitz , C. & Schellhardt T. D. (1986). "The corporate woman (A special report): The Glass Ceiling: Why Women Can't Seem To Break The Invisible Barrier That Blokcs Them From The Top Jobs" . *Wall Street Journal (Eastern edition)*, (24), 1D, 4D-5D.
- Ilgaz , S. ve Bilgili , T. (2006). Eğitim ve Öğretimde Etik, *KKEFD/ OKKEF*, (14), 199-210.
- Irechukwu, N. E. (2010). School management position and women empowerment-A Rwandan Case. *International Journal of Business and Management*, 5(6), 180-187.
- Işık, N. E. (2003). Bilim, etik ve eğitim ilişkisi üzerine, *TMH-Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi*, 423(1), 25-26.
- İşgüden, B. ve Çabuk, A. (2006). Meslek etiği ve meslek etiğinin meslek yaşamı üzerindeki etkileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 59-86.

- İpek, C. (2012). Öğretmen algılarına göre ortaöğretim kurumlarında örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3), 399-434.
- İzveren, A. (1980). *Toplumsal Töre Bilim (Sosyal Ahlak)*. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimleri Akademisi Yayınları, No:130.
- Jackson , J. C. (2001). “Women middle managers perception of the glass ceiling”, *Women In Management Review*, 16 (1), 30-41. Doi / abs/ 10.1108/09649420110380265
- Kant, İ. (2013). *Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi (5.Baskı)*. İ. Kuçuradi. (Çev.). Türkiye Felsefe Kurumu.
- Kara, Y. (2006). *Okullardaki örgütsel kültürün okul yöneticilerinin etik davranışları üzerindeki etkisi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Davranış Bilimleri Bilim Dalı.
- Karagöz, A. (2008). İlk ve ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki(Bursa ili örneği). Yüksek lisans tezi, Yedi Tepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasu, K. (2011). Profesyonelleşme olgusu ve kamu yönetimi. *Ankara Mülkiyeliler Vakfı*, s.244-245.
- Karaköse, T., Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2009). Örgütsel adaletin öğretmenlerin iş doyumunu üzerindeki etkileri. *Uluslararası 5. Balkan Eğitim ve Bilim Kongresi. Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi*. 1–3 Ekim 2009 (ss. 558–561), Edirne.
- Kardam, F. ve Toksöz, G. (2004). Gender based discrimination at work in Turkey: a cross-sectoraloverview. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(4), 152-172.
- Kaya, T. (2014). *Okul yönetiminde etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi*. Yüksek lisans tezi, Mevlana Üniversitesi, S.B.E., Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı.
- Kayadelen, E. (2010). *Toplumsal değişme ve kadın: Feminist teori çerçevesinde televizyon reklamlarının analizi (1980-2008)*. Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Ana Bilim Dalı.

- Kılıç, D. E. ve Önen, Ö. (2009). Öğretmen adaylarının duygusal zekâ düzeyleri ve etik muhakeme yetenekleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 123–163.
- Kılınç, A. Ç. (2010). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,
- Kıranlı, S. (2002). *Orta öğretim yöneticilerinin etik ilkeleri uygulama ve etik ikilemleri çözümlene yeterliliği (Eskişehir merkezi Devlet liseleri örneği)*, Yüksek lisans tezi, Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Kıranlı, S ve İlğan, A. (2007). Eğitim örgütlerinde karar verme sürecinde etik. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (14), 150-162.
- Koray, M. (1992). Çalışma yaşamında kadın gerçekleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 25(1), 119.
- Koşar, S. ve Çalık, T. (2011). Okul yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(4), 581-603.
- Köroğlu, F. (2006). *Okul yönetiminde cinsiyet etkeni ve kadın öğretmenlerin okul yöneticiliği talepleri (Bingöl ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuçuradi, İ. (1996). *Etik*, Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.
- Kuçuradi, İ. (1998). “*Uludağ Konuşmaları: Özgürlük, Ahlak, Kültür Kavramları*”. Ankara: Türk Felsefe Dizisi, Türkiye Felsefe Kurumu, No: 1,
- Kuçuradi, İ. (2000). Felsefi Etik ve “Meslek Etikleri” Etik ve Meslek Etikleri, H. Tepe. (Haz.). Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.
- Kutlu, H.A. (2008). Muhasebe meslek mensupları ve çalışanların etik ikilemleri: Kars ve Erzurum illerinde bir araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(2), 144-170.
- Kutlu, H. A. (2011) *Meslek Etiği*. İstanbul: Nobel Yayınları.
- Kutvan, A. B. (2011). *Yönetimsel etik ve basın işletmeleri üzerine bir araştırma*. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Basın Ekonomisi ve İşletmeciliği Bilim Dalı.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985). *Naturalist Inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.
- MacIntyre, A. (2001). *Erdem Peşinde*, M. Özcan. (Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- Makrydemetres, A. (2002). "Dealing With Ethical Dilemmas in Public Administration: The "Alir" Imperatives of Ethical Reasoning", *International Review of administrative Sciences*, 68(2), 255-256
- Mengüşoğlu, T. (1968). *Felsefeye Giriş*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No:773.
- Mills, A. J. & Chiamonte, P. (1991). Organization as gendered communication act. *Canadian Journal of Communication*, (16), 1-14.
- Morgan, G. (1998). *Yönetim ve örgüt teorilerinde metafor*. Bulut, G. (Çev.). İstanbul: BZD Yayıncılık.
- Noddings, N. (1992). *The challenge to care in school: An Alternative approach to education*, New York: Teachers College Press
- Northouse, P. G. (2004). *Lübeadership theory and practice* (Third Edition). London: Sage Publications
- Nuttal, J. 1997. *Ahlak üzerine tartışmalar: Etiğe Giriş*. A. Yılmaz (Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Oruç, İ. (2012). Örgütlerde kadına yönelik etik-dışı davranışlar: Feminist etik bakış açısıyla etnografik bir inceleme. Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Örselli, E. (2010). *Türkiye'de toplumsal ve yönetsel etik değerler ile ikilemler : Uygulamalı bir araştırma*. Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı.
- Örücü , E., Kılıç , R. ve Kılıç T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği, *Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 117-135.
- Özdemir , E. (2011). *Pazarlama Etiği ve Örnek Olaylar*. Bursa: Ekin Yayınları
- Özdemir, A. (2006). Okul kültürünün oluşturulması ve çevreye tanıtılmasında okul müdürlerinden beklenen ve onlarda gözlenen davranışlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(4), 411-436
- Özdevecioğlu, M., Bulut, A., Tekçe, E. A., Çirli, Y., Gemici, T., Tozal, M. ve Doğan, Y. (2003). Kadın ve erkek yöneticilerin yönetimi altındaki personelin motivasyon, stres ve iş tatmini farklılıklarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), 117-135.

- Özer G., Uyar M. (2010) . Muhasebecilerin etik oryantasyonlarının mesleki bağlılığa etkisi üzerine bir inceleme, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (48), 89-100.
- Özgener, Ş. (2009). *İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım*. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım
- Özkan, D. (2006). *The Relationship Between Attribution Related To Aquisition Of Managerial Position ByWomen, Attitudes Toward Women Managers, Sexım And Differences*. Yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özlem, D. (2004). *Etik-Ahlak Felsefesi*. İstanbul: İnkılap Yayınevi,
- Özmen, F. Ve Güngör, A. (2008). Eğitim denetiminde etik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 137-155.
- Özyer K. ve Azizoğlu Ö. (2010). Demografik değişkenlerin kişilerin etik tutumları üzerindeki etkileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Güz 2010, 59-84.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*. 10(4), 1217-1230.
- Pieper, A. (2002). *Etiğe Giriş*, V. Ataman ve G. Sezer.(Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Resnik, D. B. (2004). *Bilim Etik’i*. V. Mutlu. (Çev.).İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sağır, C. (2006). *Karar verme sürecini etkileyen faktörler ve karar verme sürecinde etiğin önemi: Uygulamalı bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sancar, S. (2014). *Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti- Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurar*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Saylam, G. (2007). *Kamu yönetiminde etik çalışmalar ve Türkiye’deki son gelişmeler*, Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Saylı , H. Ve Kızıldağ D. (2007). Yönetimsel etik ve yönetimsel etiğin oluşmasında insan kaynakları yönetiminin rolünü belirlemeye yönelik bir analiz, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 231-251.
- Shapiro, J. P. ve Stefkovich, J. (2001). *Ethical Leadership and Decision Making in Education*, Manlwah, New Jersey, London: Lawrence Erlbaun Associates Publishers.


- Sincar, M. (2012). Etik İkilem, 7. *Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi*, 24-26 Mayıs 2012, Bildiri No: 68, Malatya
- Starrat, R. J. (1991). *Building an Ethical School. A theory for Practice in Educational Leadership*, Educational Administration Quarterly, London: Farmest press
- Suğur, S., Demiray, E., Eşkinat, R. ve Ağaoğlu, E. (2008). Toplumsal Cinsiyet, Oğuz, G. Y. (Ed.), *Toplumsal Yaşamda Kadın* içinde, Eskişehir: TC Anadolu Üniversitesi Yayını, No.1700
- Sunar , Ö. B. (2011). *Okul müdürlerinin etik davranışları*. Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, B. (2011). *Seyahat acentelerinin pazarlama faaliyetlerinde etik karar verme süreci (İstanbul örneği)*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şakar, M. C. (2010). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin etik görüşlerinin değerlendirilmesi*, Yüksek lisans tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şen, M. L. (1998). “*Kamu yönetiminde yozlaşmanın önlenmesinde yönetsel etik yaklaşımı*”. Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şentürk, A. (2011) . *İş etiği ve çalışma yaşamında etik dışı davranışlar*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, B. (1999). *Yöneticilerin çalışanlara karşı iş etiğine yönelik değerlerinin tespit ve analizine ilişkin bir çalışma*. Doktora tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tahtasakal, M. (2003). *Bürolarda yaşanan etik dışı davranışlar ve cinsel taciz olaylarının azaltılmasında eğitimin etkisi: Bir alan çalışması*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Tan , M. (1981). *Toplumbilimlerine Giriş: Temel Kavramları*, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını.
- Taneri, A. (2011). *İlköğretim kurumlarında etik liderlik ile örgüt sağlığı arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tannen, D. (1995). The power of talk: who gets heard and why. *Harvard Business Review*, (73), 138-148.
- Tekel, E. ve Karadağ, E. (2017). İlkokul ve lise okul müdürlerinin karşılaştıkları ahlaki ikilemlere ilişkin nitel bir çalışma. *İş Ahlakı Dergisi*, 10(1) ,77–98.

- Tekin, S. (2010). *Etik ve İnsani Müdahale: Söylem, Mitler ve Gerçekler*. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tepe, H. (1998). Bir felsefe dalı olarak etik. *Doğu Batı Dergisi*, (4), (11–27)
- Tepe, H. (2000). *Basın Etiği ya da Basının Etik Sorunları Üzerine, Etik ve Meslek Etikleri*, Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.
- Tezcan, M. (1996). *Eğitim Sosyolojisi*, (10. Baskı). Ankara: Feryal Matbaası.
- Thiroux P. J. & Krasemann W. K. (2007). *Ethics Theory and Practice*, Pearson Prentice Hall, Inc.
- Toprak , M. E. (1993). Yönetimde kadın: Lider olmanın sırları. *Anahtar Dergisi*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını, (57), 21.
- Turhan, M. (2007). *Genel ve mesleki lise yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki sosyal adalet üzerindeki etkisi*. Doktora tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türkeri, M. (2012). *Etik Kuramları*. İstanbul: Lotus Yayınevi.
- Tüsiad (2005). *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik*. İstanbul: (11) 412
- Tüsiad (2009). *Dünyada ve Türkiye’de iş etiği ve etik Yönetimi*. İstanbul: Yayın No: (06) 492.
- Usluer, L. (2000). *Kadın öğretmenlerin yönetici konumlara yükseltilmeme nedenleri konusundaki öğretmen ve yönetici görüşlerinin değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Usta, A. (2011). Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlâk. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 39-50
- Usta, A. (2012). Kamu örgütlerinde meslek etiği ve çalışma ahlakı üzerine bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (17),1,403-421.
- Ünal, Ş. (2003). İlköğretim okullarında “demokratik okul ortamının” oluşturulmasına kadın yöneticilerin katkısı. *Eğitim Bilim Toplum*, 1(2-3):108-123.
- Vinnicombe, S. & Colwill, N. L. (1995). *The essence of women in management*. In Buckley, A. (Edt.). Prentice Hall International (UK) Ltd.

- Weyer, B. (2006). "Do Multi-Source Feedback Instruments Support The Existence Of A Glass Ceiling For Women Leaders?", *Women In Management Review*, (21).6, 442.
- Yaraman, A. (2006). *Resmi Tarihten Kadın Tarihine*. İstanbul: Bağlan Yayınevi.
- Yatkın, A. (2008). Etik düşünce ve davranışın yerel yönetimlerde hizmet verimliliğinin artırılmasında rolü ve önemi: Elazığ Belediyesini örnek alan araştırması. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (18)1, 211-231.
- Yıldırım, C. (2000). *Çağdaş Felsefe Sözlüğü*, Ankara: Bilgi
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (9. Baskı) Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y. ve İzci, F. (2008). Kamu örgütlerinde çalışan kadın işgörenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.
- Yılmaz, A. ve Boğa, C. Ç. (2011). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. (17)2, 277-394.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, K. (2007). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin değerlere göre yönetim ile ilgili görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 13(52), 639-664.
- Yüksel, C. (2005). Türk kamu yönetiminde etik mevzuatı değerlendirmesi ve çözüm önerileri, 2. *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, Sakarya Üniversitesi, *İİBF*, 18-19 Kasım. Sakarya.

EKLER

Ek .1. Araştırma Valilik İzin Oluru



**T.C.
GAZİANTEP VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü**

Sayı : 34659092/605.01/1762925
Konu : Araştırma İzin Talebi

10/02/2017

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünün 20/01/2017 tarihli ve 62927161/302.08.01-1435 sayılı yazısı.

Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Funda GÖK' ün " Okul Müdürlerinin Karşılaştıkları Etik İkilemlerin Cinsiyet Açısından İncelenmesi " konulu tez çalışması kapsamında, İlimiz Şahinbey ve Şehitkamil ilçelerindeki MEB Bakanlığına bağlı liselerde görev yapan okul müdürlerine anket uygulama isteği, ilgi yazıda belirtilmektedir.

Bu kapsamda Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Funda GÖK' ün tez çalışma isteği, Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07.03.2012 tarihli ve 3616 (2012/13) sayılı genelgesi kapsamında değerlendirilmiş olup; araştırmacının, araştırmasının bitiminden itibaren 15 gün içerisinde araştırma sonuçlarını 2 kopya halinde CD içerisinde Müdürlüğümüze bildirmesi şartıyla, İlimiz Şahinbey ve Şehitkamil ilçelerindeki MEB Bakanlığına bağlı liselerde görev yapan okul müdürlerine, eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde ve gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanması, Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosu bünyesinde oluşturulan komisyonun uygunluk raporu doğrultusunda uygun mütalaa edilmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde; Olurlarınıza arz ederim.

Cengiz METE
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
.../02/2017

Faik ARICAN
Vali a.
Valî Yardımcısı

Yeni Valilik Binası 5. Kat Büyükşehir/Gaziantep
Elektronik Ağ : www.gaziantep.meb.gov.tr
e-posta: gaziantepmem@meb.gov.tr

Şb.Müd.Abdurrahman AŞKAR-Strateji Geliştirme Şef E. YILDIRIM
Tel: (0342) 231 10 58 -4450
Faks:(0342) 232 24 10

Bu evrak görsel elektronik imza ile imzalanmıştır. http://evrak.sorgu.meb.gov.tr adresinden 3cb9-6623-395e-9a70-ae68 koda ile teyit edilebilir.

Ek.2. Görüşme Formu I. Bölüm

“ Okul Müdürlerinin Karşılaştıkları Etik İkilemlere İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Açısından İncelenmesi” Başlıklı Yüksek Lisans Tezi Görüşme Formu

Sayın Müdürüm; Bu araştırmanın amacı liselerde çalışan kadın ve erkek müdürlerin karşılaştıkları etik problemler karşısında yaşayabilecekleri ikilemlerle ilgili düşüncelerinin belirlenebilmesidir. Elde edilen tüm bilgiler sadece tez çalışmasına veri teşkil edip, kesinlikle saklı tutulacak ve üçüncü bir kişi veya kurumla paylaşılmayacaktır. Görüşmemiz analiz aşamasında kolaylık sağlaması için ses kayıt cihazına kaydedilecek, görüşme sırasında talep ettiğiniz takdirde kayıt cihazı kapatılacaktır. Görüşmemizin kayıtları doküman haline getirilecek, sonra sizinle paylaşılıp gerekirse düzenlemeler yapılacaktır. Araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlamış olduğum sorular ile görüşmemiz yaklaşık 30 dakika sürecektir. Katılımınız için şimdiden teşekkür ederim.

Funda GÖK

Gaziantep Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve

Ekonomisi Ana Bilim Dalı

fundagok81@hotmail.com

Bölüm I

Kişisel Bilgiler

Görüşmeci Adı-Soyadı:(İsteğe bağlı) Cinsiyeti: K () E ()

Görev yaptığınız okul türü:

Mezun Olduğunuz Üniversite/Bölüm:.....

Branşınız:

Kıdeminiz: ay/yıl Yöneticilikteki kıdeminiz: Ay/yıl

Yaş:Medeni durum: () Evli () Bekar Çocuk sayısı:

Ek.3. Görüşme Formu II. Bölüm

Görüşme Soruları

1. Okulun en başarılı, sınavlarda derece yapan öğrencilerinden Deniz tarih dersinde arkadaşıyla kağıt değiştirirken yakalanır ve müdürün karşısına çıkar. Deniz, çok baskı altında kaldığını, arkadaşlarının bunu yapması için kendini zorladığını söyler. Bu konuda okul müdürünün tavrı ne olmalıdır?
2. Bir ilkokulda 4. Sınıf öğretmenlerinden birisinin müfredatta olmamasına rağmen 'dairenin alanı' konusunu sınıfta işlediğini öğreniyorsunuz. Öğretmen velilerin ısrarı ile konuyu anlattığını ve onların beklentilerini karşılamak için müfredatta olmayan bu konuyu işlediğini söylüyor. Okul müdürü bu durumda öğretmene karşı nasıl davranmalıdır?
3. Bir okul müdürü üniversite sınavına 1 ay gibi kısa bir süre kala akademik başarısı yüksek bir öğretmenin, okulun fotokopi makinesi ve yazıcısını kendi kişisel işleri için yasal olmayan bir şekilde kullandığını öğreniyor. Sizce bu okul müdürü bu öğretmen ile ilgili nasıl bir karar almalıdır? Öğretmen hakkında işlem yapmalı mıdır?
4. Yabancı uyruklu öğrencilerle Türk öğrencilerin birlikte eğitim gördükleri bir okulda yabancı öğrenciler kendi kültürlerini dikkate alan etkinlikler yapılmasını istemektedir. Sizce okul müdürü bu etkinliklerin yapılmasını onaylamalı mıdır? Yoksa yabancı öğrencilerin Türk öğrencilerle aynı etkinliklere dâhil olup onlarla aynı potada erimelerini mi tercih etmelidir?
5. Bir okulda geleneksel olarak her yıl yılbaşı kutlamaları yapılmaktadır. Bu okula yeni atanan ve dini hassasiyetleri gereği bu tür kutlamaların doğru olmadığını düşünen bir okul müdürü bu kutlama geleneğini sürdürmeli mi yoksa sonlandırmalı mıdır?
6. Bir lisede öğrencilerin sınav başarılarına göre sıralama yapılarak üç şube oluşturulmuştur. Öğretmenlerden birisi C şubesindeki bir öğrencinin sınıfındaki diğer öğrencilerle çeşitli sorunu yaşadığını ve A şubesine geçmesi için de yeterli başarı seviyesinde olduğunu düşünmektedir. Sizce okul müdürü bu değişiklik talebini onaylayarak öğrencinin sınıfını değiştirmeli midir?
7. Bir özel okulda, yılsonunda iki fizik öğretmeninden birinin görevine son verilecektir. Öğretmenlerden birisi ortalama düzeyde akademik performans

sergilemekte ancak öğrenciler, veliler, diğer öğretmenler ve okul yönetimi ile güçlü sosyal ilişkiler kurup uyum içinde çalışmaktadır. Diğer öğretmen ise tam tersi bir performans sergilemekte; yüksek akademik başarıya karşı düşük sosyal ilişkiler kurmaktadır. Sizce bu okul müdürü hangi öğretmenin sözleşmesini yenilemelidir?

8. Bir okulda öğretmenlerden birisi öğrenci/öğrencilerden telefonla tehdit mesajları almaktadır. Okul müdürü bu olayı aydınlatmak için şüphelendiği öğrencilerin cep telefonlarını incelemeli mi yoksa bu telefonlar öğrencilerin kişisel eşyası diyerek dokunmamalı mıdır?



ÖZGEÇMİŞ

Funda GÖK, 1973 yılında Silifke’de doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Mersin’de tamamladı. Lisans öğrenimini 1994 yılında Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Elektrik Öğretmenliği Bölümünde tamamladıktan sonra aynı yıl Gaziantep M. Rüştü Uzel Endüstri Meslek Lisesi’nde öğretmenliğe başladı. 1996-2000 yıllarında Gaziantep Üniversitesi Meslek Yüksek Okulunda öğretim görevlisi olarak görev yaptı. 2000- 2006 yılları arasında özel sektörde yöneticilik, Mersin Üniversitesi Meslek Yüksek Okulunda Öğretim görevlisi olarak çalıştıktan sonra 2006 da tekrar Milli Eğitime döndü. Halen Gaziantep 19 Mayıs M.T.A.L. ‘de görev yapmaktadır.

VITAE

Funda GÖK was born in Silifke in 1973. She completed her primary, secondary and high school education in Mersin. She graduated from Electrical Teaching Department of Technical Education Faculty of Gazi University in 1994; she started teaching at Gaziantep M. Rüştü Uzel Industrial Vocational High School. From 1996 to 2000, she worked as a lecturer at Gaziantep University Vocational High School. From 2000 to 2006 she worked as a manager in the private sector, after working as a lecturer at Mersin University Vocational High School, she returned to National Education in 2006. Currently, she is working at 19 Mayıs M.T.A.L. in Gaziantep.