



ETİK KODLARA İLİŞKİN OKUL YÖNETİCİLERİNİN GÖRÜŞLERİ VE ETİK KOD ÖNERİLERİ

School Administrators' Opinions and Suggestions on Codes of Ethics

Mukadder Boydak ÖZAN¹, Hakan POLAT², Seda GÜNDÜZALP³, Zübeyde YARAŞ⁴

ÖZET

Bu çalışmada okullarda etik kodların gerekliliği konusunda okul yöneticilerinin görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Anabilim dalında yüksek lisans yapan 39 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır. Verileri elde etmek için hazırlanan iki adet açık uçlu soru görüşleri alınmak üzere okul yöneticilerine sorulmuştur. Elde edilen verilerin analizinde nitel araştırmaları çözümlemede kullanılan içerik analiz yöntemi uygulanmış ve ifadelerin benzerliğine göre gruplandırmalar yapılarak temalar oluşturulmuştur. Her bir temada dikkat çeken öğretmen görüşlerine doğrudan alıntılarla yer verilmiştir. Araştırma sonunda okul yöneticilerinin görüşlerinden elde edilen sonuçlara göre; okullarda etik kodların, etik davranış ve değerlerin benimsenmesi, etik okul kültürünün oluşturulması, okulların başarısı için hedeflere ulaşılması, yönlendirmelerin ve karar vermenin etik kurallar çerçevesinde yapılması, etik okul ikliminin oluşması, görüş birliğinin ve örgütsel iletişimin sağlanması açısından gerekli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik kod, eğitimde etik kodlar, mesleki etik.

ABSTRACT

This study aims to determine school administrators' opinions on the necessity of codes of ethics in schools. The study group of the research consists of 39 school administrators doing a master's degree at Fırat University, Institute of Educational Sciences, the Department of Management, Inspection and Planning of Education. For this study, phenomenological research design that is one of qualitative methods was used. Two open-ended questions prepared to obtain the data were asked to school administrators. In order to analyse the obtained data, the content-analysis method that is used for analysis of qualitative researches was applied and the expressions were grouped and hence the themes were created. In each theme, draws attention to the teachers' opinions are given direct quotations. According to the results obtained from the school administrators' opinions, it was concluded that codes of ethics are required in schools for adopting the ethical conducts and values, creating the ethical school culture, achieving the goals for the success of schools, guiding and taking decision under the framework of codes of ethics, forming ethical school atmosphere and ensuring agreement and organizational communication.

Key Words: Ethical code, ethical codes in education, professional ethics.

GİRİŞ

Birçok alanda insanların uyması gereken, belirlenmiş ya da kendiliğinden oluşan etik kuralların olduğunu söylemek mümkündür. Mesleklerin tanımlanmış etik kodları sayesinde o meslekte çalışanların etik kurallara uygun ve ahlaki bir şekilde çalışmalarını sağlanmakta olup aynı zamanda etik ikilemlerden kurtulmalarına da yardımcı olmaktadır.

Etik sözcüğü Yunanca "ethos", anlamı "karakter" olan, yani "töre" sözcüğünden türemiş ve töre bilimi olarak da tanımlanmaktadır. İnsanların töresel ya da ahlaksal ilişkilerini, davranış biçimlerini ve görüşlerini anlatan bir felsefe dalıdır. Kullanılan ahlak terimlerini ya da ahlaki yargıların statüsünü analiz eden etik, takılan ahlaki tutumların ardında yatan yargıları ele alır (Acar, 2000:1). Etik sözcüğü her ulusta farklı kavramlarla (ahlak, gelenek, görenek gibi) anılsa da ortak noktalarda buluşmaktadır.

¹ Prof. Dr., Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, ELAZIĞ mboydak@firat.edu.tr

² Okt.Dr., Fırat Üniversitesi, Enformatik Bölümü, ELAZIĞ hakanpolat@firat.edu.tr

³ Dr., Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, ELAZIĞ ipeksseda@hotmail.com

⁴ Doktora Öğrencisi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, ELAZIĞ zyaras@hotmail.com

Etik, iyi bir eyleme ulaşmaya çalışan bireyi düşünmeye yönlendirir ve onu adeta düşünme yoluyla eğitir. İnsanın ya da onun davranışının iyi, kötü, doğru ya da yanlış olduğuna karar vermenin neye göre algılandığı ile ilgili sorulara yanıt arar. Etik, temel ilkeleri belirleyerek ruhsal eğilimlerimizin ve davranışlarımızın kaynaklarını ve bunları yönlendirip idare edilme şekillerini öğretir (Usta, 2011:41). Etiğin konusunu insanların gerçekleştirdiği her türlü faaliyeti değil, ahlaki eylemler oluşturur (Pieper, 1999:29). İnsanlarda etik ve ahlaki değerlerin oluşmasında, içinde yaşadığı toplum ve yetiştiği çevrenin koşulları, kültürel değerler, eğitim süreci ve buna benzer etkileşimler belirleyici olmaktadır. Toplumda yer alan değişik sınıf ve katmanlardaki bireylerin karşılıklı ilişkileri karmaşık bütünsel bir yapıyı göstermesi gibi, ahlak da farklı kültürlerin, gelenek ve göreneklerin karmaşık ilişkileri temelinde oluşan değerleri yansıtan bir bütünlük göstermektedir. Bu bütünlük içinde, bireylerin saygıyla karşıladıkları, farklı kültürel ve ahlaki öğeleri de barındırmaktadır. Tarihsel süreçlerde etik ve ahlak, toplumların gelişim sürecinin bir fonksiyonu olarak ortaya çıkmaktadır (EMO, 2006).

Pieper (1999) etiği, pusula gibi doğru yönü bulmamızı sağlayan bir araca benzetmektedir. Pusula, insanların doğru yolu bulmasına yardımcı olduğu gibi, etik de bireyi doğru olarak görülen eylemi ve davranışı yapmaya zorlamadan, sadece eyleme yönelik iradesini belirlemesine yardımcı olmaktadır. İnsanların hayatları boyunca rehberi olan bu pusula, örgütlerde de örgüt yöneticisi ve çalışanlarının da sürekli olarak başvuracağı bir araçtır. Yöneticilerden ve çalışanlarından, görevlerine uygun olarak karar almaları ve bu kararları örgütün yararını gözeterek uygulamaları beklenmektedir. Bu beklenti içerisinde örgüt yöneticileri ve çalışanları açısından birçok açmaz ve ikilemler durumu yaşanmakta ve bu ikilemler karar alımını etkileyebilmektedir. Bu çıkmaz durumlarda kendilerine etik amaç ve ahlaki yükümlülük yol gösterir. Bu anlamda çalışma ahlakı, kişinin icra ettiği mesleğe dair göz önünde bulundurması ve içselleştirmesi gerekli kural, tutum ve davranışları kapsar (Usta, 2011:45). Kamu sektöründe etik, bir durum değil bir faaliyettir. Etik davranışın desteklenmesi, sadece uyulması gereken kuralların listesinin ya da ulaşılması gereken bir statünün belirlenmesi değildir. Örgütün işleyişinin temelini oluşturan ve hep devam eden bir yönetim sürecidir (TÜSİAD, 2003).

Eskiden örgütlerde birçok kişi ahlakın örgütsel sistemlerin ya da yönetimin değil, kişisel bütünlüğün bir sorunu olduğuna inanıyordu (Beu ve Buckley, 2004:67) Bir kurumda çalışanlara ahlaki değerler kazandırılmaz ve buna uygun davranışları sağlanmaz ise, yöneticiler-çalışanlar, çalışanlar-çalışanlar, kurum-vatandaş arasında karmaşa yaşanması kaçınılmaz olur ve bu durum kurumun ciddi sorunlar yaşamasına sebep olabilir (Usta, 2011:40). Örgüt üyelerinin davranışlarında iki temel etken rol oynamaktadır. Bunlar yasalar ve etik değerlerdir. Yasalar, çalışanların davranışlarını dışsal olarak belirler ve denetlerken, etik değerler, davranışı içsel olarak yönetir ve denetler (Cooper vd., 1998'nden akt. Özdemir, 2008:182).

Örgütlerde mevcut yasa ve yönetmeliklerin yetersiz kaldığı durumlarda örgütü zor durumda bırakabilecek olası risklere karşı yönetim bir dizi yazılı veya sözlü kurallar oluşturmaktadır (Sarışık vd., 2006:22). Bu kurallar için etik kod kavramı kullanılabilir. Etik kodlar, kurumların çalışanlarına, beraber iş yaptığı kişi ve diğer kurumlara ve kamuya sorumluluklarını özetleyen, temel değerlerini ve ilkelerini yansıtan, çalışanlara kabul edilebilir ve edilemez davranışlar konusunda yol gösteren bir kurallar bütünüdür (kpmg, 2014). Etik kodlar örgütsel etiğe dayalı örgüt içi rolleri ve beklentileri açıklayan ve insanlara nasıl davranmaları gerektiğini gösteren araçlar olarak tanımlanır (Brothers,1991). Bir başka tanıma göre etik kodlar, belli bir grup ya da ülke içindeki insanların nasıl davranmaları gerektiğini gösteren yazılı kurallardır (Aydın, 2012:18). Etik kodlar, belirlenen standartlara uygun ve kabul edilebilir davranışların özelliklerini ortaya çıkarmaktadır. Bir işe dair standartlar ve kodlar, kabul edilebilir davranışları sistematik tanımlama gayretleri olarak da tanımlanabilir (Bektaş, 2008:5). İş yaşamındaki belirsizlikleri en aza indirmek için etik kodların belirlenmesi temel amaç haline gelmektedir. Etik değerleri benimseyen karar alıcılar, belli kurallar içinde hareket edecekleri için onların davranışlarını teker teker öğrenmek gerekmeyecektir. Bu durum denetim için daha az kaynak ve zaman harcayan ve daha etkin bir yönetim ve denetim mekanizmasının yapılmasını sağlayacaktır (Ersel, 1998:19). Etik kodlar, yönetici ve

denetmenlerin etik kararlarda destek alacakları temel deneyim ve alışkanlıklar edinmelerine yardım ederler (Institute of Management Accountants, 2008).

Mark Schwartz araştırmalarda çalışanlar tarafından etik kodlara ilişkin sekiz mecaz saptamış ve bu bağlamda etik kodların çalışanların davranışlarını etkilediğini belirtmiştir. Bu mecaz ve etkiler şunlardır (Carrol ve Buchholtz, 2008'den akt. Aydın, 2012:18-19):

- Kural kitabı olarak: Etik kodlar, çalışanlardan ne gibi davranışlar beklendiğini açıklar.
- Yol gösterici levha olarak: Çalışanların belirli davranışların uygun olup olmadığını test etmeleri için başka kaynaklara başvurmaları için yol gösterir.
- Ayna olarak: Etik kodlar belli davranışların kurum tarafından kabul edilebilir olup olmadığını karar vermesi için davranışı önceden görebilmesi konusunda bir fırsat sağlar.
- Büyüteç olarak: Etik kodlar çalışanlara söyledikleri ve yaptıkları şeylere daha yakından bakmaya ve dikkatli olmaya teşvik eder.
- Kalkan olarak: Etik kodlar çalışanların etik dışı taleplerle mücadele etmelerine destek verir.
- Duman dedektörü olarak: Etik kodlar, zararı önleyecek kadar zaman varken tehlikeler konusunda çalışanları uyarır.
- Yangın alarmı olarak: Etik kodlar, çalışanları etik dışı uygulama ve durumlarda yetkili makamlarla temasa geçme ve bildirimde bulunma konusunda motive eder.
- Sopa olarak: Etik kodların zorlayıcı potansiyeli çalışanların kodların içerdiği hükümlere uymasını sağlar.

Etik kodlar, meslek ya da örgüt üyelerinin karşı karşıya kalacakları etik ikilemler üzerinde odaklaşmasını sağlayan beklentiler ve temel ilkelerin açıklığa kavuşturulmasını sağlar. Belirlenen etik kodda yer alan öğelere her çalışanın uyması gerekir. Uymaması durumunda kişi zorlanır, kişiye yaptırım uygulanır ve belirlenmiş olan cezalara çarptırılır (Aydın, 2012:98-99). Örgütlerde etik kodların oluşturulması aşamasında tüm örgüt üyeleri ile birlikte bu kodların tartışılması, sık sık karşılaşılan etik ikilemler göz önünde bulundurulması gerekir. Kodlar yapılan davranışın doğruluğunu veya yanlışlığını ifade edecek şekilde bireylere yol gösterici özellik taşımalıdır. Birçok meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleği açısından da literatürde etik ilkelerden bahsedilmiştir. Aydın (2013:58-68) bu ilkeleri, profesyonellik, hizmette sorumluluk, adalet, eşitlik, sağlıklı ve güvenli bir ortamın sağlanması, yolsuzluk yapmamak, dürüstlük-doğruluk ve güven, tarafsızlık, mesleki bağlılık ve sürekli gelişme, saygı ve kaynakların etkili kullanımı olarak sıralamıştır.

Tüm örgütlerde davranış rehberi konumunda olan etik kodlar belirlenmelidir. Literatürde eğitim kurumlarında etik, etik ilkeler ve etik ilkelere ilişkin davranışlar bağlamında yapılan çalışmalar bulunmaktadır (Calabrese, 1989; Aksoy, 1998; Daniel, 2001; Dening ve Quinn, 2001; Shapiro ve Stefkovich, 2001; Ergüç, 2002; Begley ve Johansson, 2003; Kahraman, 2003; Yılmaz, 2006; Karaköse, 2007; Turhan, 2007; Küçükkaraduman,2006; Kentsu, 2007; Özmen ve Güngör, 2008; Dağlı ve Akyıldız, 2009; Uğurlu, 2010; Helvacı, 2010; Altinkurt ve Yılmaz, 2011; Erdoğan, 2012; Demirtaş vd., 2011; Uygur ve Kayıkcı, 2012). Alan yazında eğitim kurumlarında etik kodların belirlenmesi ve uygulanması konusunda yapılan çalışmalara rastlanmamıştır ve okullarda uyulması gereken etik kodlar ne olmalıdır sorusu gündeme gelmiştir. Eğitim kurumları için de etik kodların bizzat bu kurumları yöneten eğitim yöneticileri tarafından belirlenmesi önem arz etmektedir. Bu yönüyle çalışmanın alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmada bu amaç doğrultusunda eğitim kurumlarında etik kodların gerekliliği ve belirlenmesi için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1) Okul yöneticilerinin görüşlerine göre etik kodlar gerekli midir, neden?
- 2) Okul yöneticilerinin görüşlerine göre okulların etik kodları ne olmalıdır?

YÖNTEM

Eğitim kurumlarında etik kodların gerekliliği hakkında okul yöneticilerinin görüşlerinin belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim "fenomology" deseni kullanılmıştır. Olgubilim deseni, farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir

anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanır. Ayrıca bize tamamen yabancı olmayan ancak tam olarak anlamını kavrayamadığımız olguları araştırmada uygun bir araştırma yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2011:72).

Çalışma Grubu

Çalışma grubunun belirlenmesinde tabakalı örnekleme yöntemlerinde yer alan küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme, sınırları belirlenmiş bir evrende alt tabakalar veya alt birim gruplarının var olduğu durumlarda kullanılır. Burada önemli olan, evren içindeki alt tabakaların varlığından yola çıkarak evren üzerinde çalışmaktır (Yıldırım, Şimşek, 2011:105). Bu amaç doğrultusunda araştırmamızın çalışma grubunu Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Anabilim dalında yüksek lisans yapan 39 okul yöneticisi oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Eğitim kurumlarında etik kodların gerekliliğine yönelik okul yöneticilerinin görüşlerinin belirlenmesi için iki adet açık uçlu soru hazırlanmıştır. Alan yazındaki çalışmalar incelenerek sorular geliştirilmiş ve üç uzmanın görüşü alındıktan sonra görüşme formları okul yöneticilerine verilmiş, gerekli açıklamalar yapılarak ve bu formlardaki sorulara yanıt vermeleri istenmiştir. Okul yöneticilerinden alınan görüşme formları araştırmanın temel veri kaynağı olarak kabul edilmiştir.

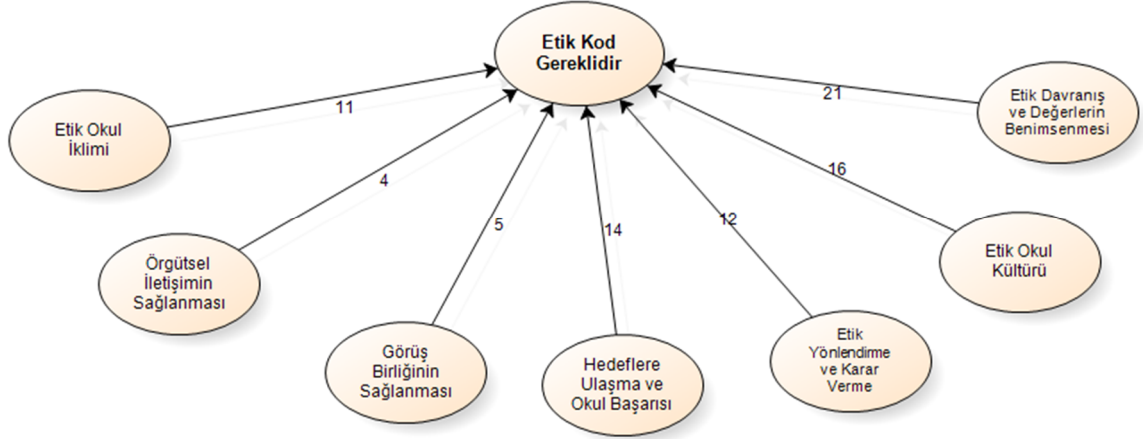
Verilerin Analizi

Okul yöneticilerinin görüşlerinden elde edilen verileri analiz etmek için nitel araştırmaların çözümlenmesinde kullanılan “içerik analizi” yöntemi kullanılmıştır. Bu analizde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavram ve temalarla bir araya getirerek okuyucunun anlayabileceği şekilde organize etmek ve yorumlamaktır. İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Bu yöntemle veriler tanımlanmaya, verilerin içinde yer alan gizlenmiş gerçekler ortaya çıkarılmaya çalışılır (Yıldırım ve Şimşek, 2011:227). Çalışmada öncelikle, görüşme formlarına okul yöneticileri tarafından verilen yanıtlar incelenmiş ve elde edilen 39 görüşme formu geçerli sayılmıştır. Daha sonra formların her birine sırayla kodlanarak (OY1, OY2, ..., OY39) her bir soru bilgisayar ortamında Word belgesine aktarılmıştır. Bilgisayar ortamına aktarılan yanıtlar istatistiksel veri analiz programında analiz edilmiştir. Görüşlerin analizi aşamasında, ifadeler benzerlik durumuna göre gruplandırılmış, temalar oluşturulmuş ve görüşler uygun görülen temalara yerleştirilmiştir. Ayrıca çalışmada oluşturulan temalara ilişkin frekans değerleri belirlenmiştir. Her temada dikkat çeken görüşlere doğrudan alıntılarla yer verilmiştir. Araştırmanın güvenilirliğini ölçmek amacıyla, elde edilen görüşlerin yerleştirildiği temayı temsil edip etmediğini belirlemek için uzman görüşlerine başvurulmuştur. Bu doğrultuda elde edilen görüşler ile araştırmacı tarafından görüşlerin yerleştirildiği tema listesi hiçbir yanıt dışında kalmayacak şekilde eşleştirilmiştir. Ayrıca araştırmanın güvenilirliğini ölçmek için Miles ve Huberman’ın geliştirdiği; Uzlaşma Yüzdesi(P) = Görüş Birliği (Na) / (Görüş Birliği (Na) + Görüş Ayrılığı (Nd)) X 100 formülü kullanılmıştır. Araştırmada görüşüne başvuru uzman sadece 12 ifadeyi araştırmacıdan farklı bir kategoriyle yerleştirmiştir. Böylece araştırmanın güvenilirliği; $P = 235 / (235 + 12) \times 100 = \% 95$ olarak hesaplanmıştır. Nitel araştırmalarda güvenilirlik amacıyla uzman ve araştırmacı tarafından yapılan değerlendirmeye ilişkin uzlaşma yüzdesi %90 ve üzeri olduğu durumlar için güvenilirlik sağlanmış olmaktadır (Saban, 2008:467). Bu sayede araştırmanın iç geçerliği sağlanmıştır. Karasar (2007:105-106), varılan bir “nedensel” ilişkide, “sonuç” un “bilinen neden”lerle gerçekten açıklanabilirliğini iç geçerlilik olarak tanımlarken, örnek bir grup üzerinde ve araştırma koşulları içinde varılan bir sonucun, gerçek yaşama genellenebilirliğini de dış geçerlilik olarak tanımlamıştır. Görüşlere ilişkin frekans değerleri belirlenerek ana tema ve alt temalar veri analiz programı tarafından oluşturulan şema ile sunulmuştur. Oluşturulan temalar için örnek görüşlere yer verilmiştir.

BULGULAR

1. Okullarda etik kodların gerekliliğine ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri:

Okullarda etik kodların gerekliliğine ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerini incelenmek üzere görüşme formunda yer alan iki farklı soruya verilen yanıtlar dikkate alınarak, ana temalar ve bu ana temalara bağlı kategoriler oluşturulmuştur. “Okulunuz için etik kodlar gerekli midir, neden?” sorusuna ilişkin oluşturulan ana temalar, ana temalara bağlı kategoriler ve frekans değerleri Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Etik kodların gerekliliğine ilişkin okul yöneticisi görüşleri.

Elde edilen veriler incelendiğinde, tüm okul yöneticileri okullarda etik kodların gerekli olduğunu savunan görüşler bildirmişlerdir. Etik kodların gerekli olduğunu düşünen görüşler içerisinde, Etik Davranış ve Değerlerin Benimsenmesi (f=21), Etik Okul Kültürü (f=16), Hedeflere Ulaşma ve Okul Başarısı (f=14), Etik Yönlendirme ve Karar Verme (f=12) ve Etik Okul İklimi (f=11) kategorilerine ilişkin ifadeler daha sık rastlanmıştır. Bunun yanı sıra Görüş Birliğinin Sağlanması (f=5) ve Örgütsel İletişimin Sağlanması (f=4) kategorilerinde de tekrarlanan görüşlerin olduğu dikkat çekmektedir. Okullarda etik kodların gerekliliğine ilişkin okul yöneticisi görüşleri ile ilgili örnek ifadeler aşağıda verilmiştir:

“Okulumuz hatta tüm örgütler için etik kodlar gereklidir. Okulumuzun gerek iklimi gerekse de kurumsal kültürün yerleştirilmesinde etik kodlar hayati önem taşımaktadır. Okulumuza yerleştirilecek kurumsal içselleştirilen bu kodlar okulumuzun amaçlarına ulaşmasını kolaylaştırmaktadır. Okulun tüm paydaşlarının başarılı ve hedeflerine ulaşması oluşturan olumlu iklim sayesinde beraberinde başarı da gelecektir. (OY16)”

“Kurumumuz için etik kodlar gereklidir. Kurumda çalışanların performansının yükselmesi kurumda huzurlu bir çalışma ortamı olması açısından önemlidir. Etik kodlar kurumda disiplini ve kurum kültürünün oluşmasını sağlar. (OY25)”

“Her örgütte hedeflenen amaçlara ulaşmak için etik kodlar mutlaka gereklidir. Eğer örgüt içerisinde hedeflenen amaçlara örgüt lideri ulaşmak ve örgüt çalışanlarını bu hedefe ulaştırmak için çalışma yapacak ise etik kodları oluşturması gerekir. Oluşturulan bu etik kodlar örgüt içinde örgüt çalışanları için ayırım yapmadan uygulanması gerekir. Etik kodlar gerektiği gibi belirlenmiş ise örgüt içinde illegal iletişim ortamı oluşur ki bu da örgütün hedeflerine ulaşmasını engeller. (OY30)”

“Her kurumun daha önceden belirlenmiş çalışanlara ya da örgütsel davranışlara kılavuzluk eden etik değerler içeren kodlara gereksinim duymaktadır. Bunun en temel nedeni herkesi bağlayan, herkesin içselleştirdiği ve davranışlarına yansıttığı etik değerlerin kurum

kültürüne yaptığı katkılardır. Ayrıca etik olan nedir? Sorusunun kimi çalışanlarda tam karşılığı görülmemektedir. Bireyler arasındaki görüş farklılıklarını ortadan kaldırmak için önceden ilan edilmiş kodlara ihtiyaç vardır. Bireysel değerleri kurum kültürüne dönüştürmek için ortak kodların bulunması gerekmektedir. (OY32)”

2. Okullarda Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Olması Gereken Etik Kodlar:

“Okulunuz için etik kod oluşturmak isterseniz hangi kodları belirlersiniz? Maddeler halinde yazınız” sorusuna ilişkin verilen cevaplardan elde edilen veriler doğrultusunda etik kodların oluşturulmasında dikkate alınan temel ilkeler ve frekans değerleri Tablo 1’de gösterilmiştir:

Etik İlkeler	Etik Kodlar	f
Saygı	“Okuldaki tüm bireyler başkalarının haklarına, fikirlerine ve toplumun değerlerine karşı saygılı davranış sergiler.”	18
İş ahlakı	“Yönetici ve çalışanlar değerlerine bağlı kalarak alınacak kararlarda ahlaki davranış sergiler ve işin doğru biçimde yapılmasına katkı sağlar.”	16
Dürüstlük	“Okuldaki tüm bireyler ilişkilerinde şeffaf davranır, kişisel çıkarlarını eğitimin belirlenen hedeflerini gerçekleştirme amacının üzerinde tutmaz. Özü sözü birdir.”	15
Sorumluluk	“Yönetici ve çalışanlar okulun iş ve işleyişiyle ilgili sorumluluklarının farkındadır. Eğitim ve öğretim işlerinde üzerlerine düşen görevi tam anlamıyla yerine getirmeye çalışır.”	14
Adalet	“Yönetici ve çalışanlar ayırım yapmaksızın işlerini yürütür ve haklı ile haksız ayırt etme niteliğine sahiptir.”	12
Eşitlik	“Okuldaki tüm bireyler dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırma maruz kalmadan eşit sayılır.”	12
Demokratik tutum	“Yönetici ve çalışanlar mesleki faaliyetlerde uzlaşmacı ve katılımcı tutum sergiler.”	11
Güçlü örgütsel iletişim	“Okuldaki tüm bireyler örgütsel amaçlara ulaşma açısından güçlü bir örgütsel iletişim sergiler.”	9
Aidiyet	“Yönetici ve çalışanlar, kendini okulun bir üyesi olarak görür ve okulu sahiplenir.”	8
Hoşgörü	“Okuldaki tüm bireyler birbirlerine karşı anlayışlı davranmayı öncelikli olarak esas alır.”	8
Saydamlık	“Yönetici ve çalışanlar okul ile ilgili işlerinde açık ve şeffaf bir yol izler.”	7
İşbirliği	“Yönetici ve çalışanlar birbirlerinin fikirlerine önem verirler ve takım çalışmasını gerektirecek işlerde dayanışma ve yardımlaşmaya açıktırlar.”	7
Güven	“Okuldaki tüm bireyler üstlendikleri sorumlulukların gereğini eksiksiz yerine getireceklerine dair inanç taşır.”	5
İçtenlik	“Okuldaki tüm bireyler birbirleriyle olan iletişimlerinde samimi davranır ve bunu karşılıklı olarak hissettirir.”	5
Liyakat	“Yönetici ve çalışanların mesleki yeterliliklerine önem verilir ve görev dağılımında liyakat dikkate alınır.”	3
Empati	“Yönetici ve çalışanlar olayları empatik bakış açısıyla değerlendirebilme yeterliliğine sahiptir.”	2

Tablo 1’de okul yöneticilerinin görüşlerine dayanarak oluşturulan etik kodların kaynağı niteliğinde olan etik ilkeler, etik kodlar ve frekans değerleri görülmektedir. Okullarda olması gereken etik kodlara ilişkin görüşler içinde Saygı (f=18), Dürüstlük (f=15), İş Ahlakı (f=16) kategorilerinde yöneticilerin daha sık görüş bildirdikleri görülmektedir. Diğer etik kodlara ilişkin görüşler ise Sorumluluk (f=14), Adalet (f=12), Eşitlik (f=12), Demokratik tutum (f=11), Güçlü Örgütsel İletişim (f=9), Hoşgörü (f=8), Aidiyet (f=8), Saydamlık (f=7), İş birliği (f=7), Güven (f=5), İçtenlik (f=5), Liyakat (f=3) ve Empati (f=2) olarak sıralanmıştır. Bu ilkeler doğrultusunda okul yöneticilerinin görüşlerinden elde edilen verilerle oluşturulan etik kodlar Tablo 1’de sunulmuştur.

Yönetici görüşlerinde dayanarak oluşturulan etik ilkeler sıralamasında saygı, dürüstlük, iş ahlakı, sorumluluk ile ilgili ifadelerin üst sıralarda yer alması okul ortamında mesleki anlamda çalışanların etik davranması konusuna önem verildiğini göstermektedir. Bireysel değerlerin yanı sıra mesleki değer ve ilkeleri ön plana alarak okul ortamında görevleri layıkıyla icra etmenin okul yöneticileri açısından önemli görüldüğü söylenebilir. Yöneticiler tarafından işbirliği, güven, içtenlik

ve empati ile ilgili ifadeler daha az sayıda yer verilmesi, mesleki ilişkilerin insani ilişkilerden daha ön planda tutulduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Ayrıca liyakat ile ilgili ifadelerin az sayıda tekrarlanması da yöneticilerin mesleki yeterlilikleri geri planda tuttuğunun göstergesi olarak kabul edilebilir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Etik kod, örgüt içerisinde çalışanların uymak zorunda oldukları davranış kurallardan oluşur. Gerek iş yaşamında gerekse kamu kuruluşlarında meydana gelebilecek olumsuzlukları önlemek, iş yaşamında düzen oluşturmak ve herhangi istenmeyen bir durumla karşılaşıldığında başvurmak için yol gösterici bir belge niteliğinde olan etik kodlar oluşturulur. Her kurum ve kuruluşta hayata geçirilmesi gereken etik kodlar şüphesiz ki eğitim kurumlarında da açıkça ortaya konmalı ve uygulanmalıdır. Bu gerekliliğin fark edilmesi sonucu “Bir eğitim kurumunun etik kodları yöneticilere göre gerekli midir ve ne olmalıdır?” sorusu gündeme gelmiş ve araştırmacılar tarafından bu sorular yöneticilere sunulmuş ve bu sorulara cevap aranmaya çalışılmıştır.

İlk olarak okul yöneticilerine “Okulunuz için etik kodlar gerekli midir, neden?” sorusu yöneltilmiştir. Elde edilen veriler incelendiğinde, tüm okul yöneticileri okullarda etik kodların gerekli olduğunu savunan görüşler bildirmişlerdir. Etik kodların gerekli olduğunu düşünen görüşler içerisinde, *Etik Davranış ve Değerlerin Benimsenmesi*, *Etik Okul Kültürü*, *Hedeflere Ulaşma ve Okul Başarısı*, *Etik Yönlendirme ve Karar Verme* ve *Etik Okul İklimi* kategorilerine ilişkin ifadeler daha sık rastlanmıştır. Bunun yanı sıra *Görüş Birliğinin Sağlanması* ve *Örgütsel İletişimin Sağlanması* kategorilerinde de tekrarlanan görüşlerin olduğu dikkat çekmektedir. Yöneticiler özellikle etik okul kültürünü yerleştirmesi ve çalışma ortamını olumlu yönde etkilemesi için etik kodların gerekliliğini savunmuşlardır. Bu sonucu destekler nitelikte, Bektaş (2008)’in Muğla ilinde bulunan dört ve beş yıldızlı otellerde yaptığı araştırma sonucuna göre otel yöneticileri işletmenin sahip olacağı etik kodların iş görenlerin örgütsel davranışlarını olumlu yönde etki edeceğini açıklamışlardır. Yapılan araştırmada % 73 oranında bir değer etik kodların çalışma hayatına katkısı olduğunu göstermiştir. Ankete katılanlar, otelde hizmet kalitesinin ve müşteri memnuniyetinin artmasında etik kodların katkısının olduğunu belirtmişler ve etik kodların gerekliliğini ortaya koymuşlardır. Ayrıca Wotruba ve arkadaşları (2001) yöneticilerin etik kodların örgütte etik iklim oluşturma sürecine katkı sağladığı görüşünü ortaya çıkarmışlardır. Kayıkçı ve Uygur (2012) tarafından yapılan araştırmada görüş bildiren öğretmen, yönetici ve denetmenlerin tamamı eğitim denetiminde etik ilkelerin “önemli” ya da “çok önemli” olduğunu ifade etmişlerdir.

İkinci olarak okul yöneticilerine yöneltilen “Okulunuz için etik kod oluşturmak isterseniz hangi kodları belirlersiniz? Maddeler halinde yazınız” sorusuna verdikleri cevaplara göre etik kodlara ilişkin benzer ifadeler değerlendirilip bir okulda olması gereken etik kodlar şu şekilde belirlenmiştir:

1. Saygı: Okuldaki tüm bireyler başkalarının haklarına, fikirlerine ve toplumun değerlerine karşı saygılı davranış sergiler.

2. İş Ahlakı: Yönetici ve çalışanlar değerlerine bağlı kalarak alınacak kararlarda ahlaki davranış sergiler ve işin doğru biçimde yapılmasına katkı sağlar.

3. Dürüstlük: Okuldaki tüm bireyler ilişkilerinde şeffaf davranır, kişisel çıkarlarını eğitimin belirlenen hedeflerini gerçekleştirme amacının üzerinde tutmaz. Özü sözü birdir.

4. Sorumluluk: Yönetici ve çalışanlar okulun iş ve işleyişiyle ilgili sorumluluklarının farkındadır. Eğitim ve öğretim işlerinde üzerlerine düşen görevi tam anlamıyla yerine getirmeye çalışır.

5. Adalet: Yönetici ve çalışanlar ayırım yapmaksızın işlerini yürütür ve haklı ile haksız ayırt etme niteliğine sahiptir.

6. Eşitlik: Okuldaki tüm bireyler dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırıma maruz kalmadan eşit sayılır.

7. Demokratik Tutum: Yönetici ve çalışanlar mesleki faaliyetlerde uzlaşmacı ve katılımcı tutum sergiler.

8. Güçlü örgütsel iletişim: Okuldaki tüm bireyler örgütsel amaçlara ulaşma açısından güçlü bir örgütsel iletişim sergiler.

9. Aidiyet: Yönetici ve çalışanlar, kendini okulun bir üyesi olarak görür ve okulu sahiplenir.

10. Hoşgörü: Okuldaki tüm bireyler birbirlerine karşı anlayışlı davranmayı öncelikli olarak esas alır.

11. Saydamlık: Yönetici ve çalışanlar okul ile ilgili işlerinde açık ve şeffaf bir yol izler.

12. İşbirliği: Yönetici ve çalışanlar birbirlerinin fikirlerine önem verirler ve takım çalışmasını gerektirecek işlerde dayanışma ve yardımlaşmaya açıktırlar.

13. Güven: Okuldaki tüm bireyler üstlendikleri sorumlulukların gereğini eksiksiz yerine getireceklerine dair inanç taşır.

14. İçtenlik: Okuldaki tüm bireyler birbirleriyle olan iletişimlerinde samimi davranır ve bunu karşılıklı olarak hissettirir.

15. Liyakat: Yönetici ve çalışanların mesleki yeterliliklerine önem verilir ve görev dağılımında liyakat dikkate alınır.

16. Empati: Yönetici ve çalışanlar olayları empatik bakış açısıyla değerlendirebilme yeterliliğine sahiptir.

Kayıkçı ve Uygur (2012) ve Pehlivan (1998)'in yaptıkları çalışmada ilköğretim okullarının denetiminde uyulması gereken etik kodların belirlenmesinde başvurulacak ilkelerin “adalet”, “hoşgörü”, “saygı” ve “sorumluluk”, dürüstlük, demokrasi ve saygı boyutları ön plana çıkmıştır. Helvacı (2010)'nın yaptığı çalışmada okul yöneticilerinin en yüksek gösterdikleri etik davranışların; öğretmenler arasında arabozucu olmama, merhametli olma, kendi işlerini sorumluluk duygusu içerisinde yapma, okul kurallarını doğru bir şekilde oluşturma, davranışların sınırlarını bilme, okulda yapılan işlerde ölçüyü belirleme, içinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı gösterme, faaliyetleri gerçeklik ilkesine göre yapma gibi davranışlar olduğu görülmektedir. Aydın (2013:58-68) öğretmenlik meslek etiği ilkelerini, profesyonellik, hizmette sorumluluk, adalet, eşitlik, sağlıklı ve güvenli bir ortamın sağlanması, yolsuzluk yapmamak, dürüstlük-doğruluk ve güven, tarafsızlık, mesleki bağlılık ve sürekli gelişme, saygı ve kaynakların etkili kullanımı olarak sıralamıştır. Bu çalışmalarda elde edilen bulgular araştırmanın bulgularını destekleyici niteliktedir. Haynes, Emons ve Ben-Avie (1997) sağlıklı bir okul ikliminin oluşmasındaki temel unsurların başında eşitliğin, adaletin, liderliğin, duyarlılığın, bireysel ilişkilerin ve karar vermenin geldiğini belirtmişlerdir (Akt. Cemaloğlu ve Kılınç, 2012:146).

Yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre eğitim kurumlarında etik kodların gerekliliği açıkça ortaya konmuştur. Etik okul kültürünün yerleşmesi okulda düzen, disiplin, doğru karar verme ve olumlu çalışma ortamının oluşmasına katkı sağlar. Etik okul kültürünün oluşmasında belirlenmiş ve uygulanan etik kodların olması gerekmektedir.

Eğitim kurumlarının kendine özgü doğası etik sorunlarla karşılaşma olasılığını arttırmaktadır. Okulda çalışanlar çoğu kez karmaşık bir ortamda karar vermek zorunda kalmaktadır. Etik kodlar okulda çalışanların özellikle yöneticilerin etik karar verme sürecinde doğrudan etkili olmaktadır. Bu sebeple eğitim kurumlarında başvurulacak etik kodların varlığı büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKLAR

Acar, A. G. (2000). *Etik Değerlerin Kurumsallaştırılması Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Aksoy, A. H. (1998). *Eğitim Denetiminde Etik Boyut*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2011) Öğretmen Adaylarının Öğretmenlerin Mesleki Etik Dışı Davranışlar İle İlgili Görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(22), 113 – 128.

Ay, Ü., Kılıç, K.C., Biçer, M. (2009). İlaç ve Sigorta Sektörlerinde Çalışan Satış Elemanlarının İş Davranışlarının Örgütsel Etik İklim İle İlişkisi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 57-71.

Aydın, İ. (2012). *Yönetmelik, Mesleki ve Örgütsel Etik (5.Baskı)*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Aydın, İ. (2013). *Eğitim ve Öğretimde Etik (4.Baskı)*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Begley, P.T. & Johansson, O. (2003). *The ethical dimensions of school leadership*. The Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Bektaş, Ç. (2008). Etik Kodların Otel Endüstrisine Katkıları ve Bir Alan Araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 1-17.
- Beu, D.S. ve Buckley, M.R. (2004). Using Accountability to Create More Ethical Climate. *Human Resource Management Review*, 14(1), 67-83.
- Calabrese, R. L. (1989). Ethics for Principals. *The Educational Digest*, 54(7).
- Cemaloğlu, N., Kılınç, A.,Ç. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Güven ve Yıldırma Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37(165), 137-151.
- Dağlı, A. ve Akyıldız, S. (2009). İlköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre ilköğretim denetmenlerinin etik davranışları. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 27-38.
- Daniel, R. E. (2001). *Ethics in Educational Administration: That Which is Expected vs. That Which is Required*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. University of North Carolina, Faculty of the Graduate School. North Carolina.
- Demirtaş, Z., Kahveci, G., Yirci, R., Şanlı, Ö. ve Kartal E. S. (2011). Eğitim müfettişlerinin uyması gereken etik ilkeler. *III. Uluslararası katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi*, 22-24 Haziran, Mersin.
- Denig, S. J. ve Quinn, T. (2001). Ethical dilemmas for school administrators. *High School Journal*. 84(4), 43-49.
- Elektrik Mühendisleri Odası (EMO), 2006. *Küreselleşme Etik Kodlar ve Örgütler*. I. Baskı. EMO Yayın No: BT/2006/3. Ankara.
- Erdoğan, Ç. (2012). İlköğretim Okul Müdürlerinin Davranışlarının Etik İlkelere Uygunluğu. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 503-518.
- Ergüç, N. (2002). *İlköğretim Müfredat Laboratuvar Okulları Müdürlerinin Mesleki Etik İlkelere İlişkin Davranışları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ersel, H. (1998). *Araçların Kendi İç İşleyişinde ve Müşterileri ile Olan İlişkilerinde Etik Değerler, Türk Sermaye Piyasasında Etik Değerler ve İş Adabına İlişkin Çalışma Kuralları, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası*. İstanbul: Acar Matbaacılık A.Ş.
- Helvacı, M.A. (2010). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışı Gösterme Düzeyleri. *Zeitschrift für die Welt der Türken*, 2(1), 391-410.
- Institute of Management Accountants, (2008). Values and ethics: From inception to practice. statements on management accounting. Institute of Management Accountants - IMA "Advancing the Profession " USA. (http://nicksherd.ca/pdf/SMA_Ethic_031908.pdf. ; Erişim:16 / 05 / 2014).
- Kahraman, N. (2003). *İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Etik İlkeleri ve Bu Etik İlkelere Uyma Düzeyleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karaköse, T. (2007). Okul Yöneticilerinin Etik Liderliği. *Çağdaş Eğitim*, 338(21), 78-85.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (17. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kayıkçı, K., & Uygur, Ö. (2012). İlköğretim okullarının denetiminde mesleki etik (Bir durum çalışması). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 18(1), 65-94.
- Kentsu, J. (2007). *Okul yöneticilerinin kişilik özelliklerinin örgütsel etik üzerine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- KPMG, (2014). <http://www.kpmg.com/TR/tr/hizmetlerimiz/Advisory/risk-consulting/forensic/Documents/forensic-Etik-Kod-WP.PDF>, 21.07.2014 tarihinde indirilmiştir.
- Küçükkaraduman, E. (2006). *İlköğretim okul müdürlerinin etik davranışlarının incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.

Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis : An expanded sourcebook*. (2nd Edition). California: SAGE.

Özdemir, M. (2008). Kamu Yönetiminde Etik. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 179-195.

Özmen, F. ve Güngör, A. (2008). Eğitim denetiminde etik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 137-155.

Pehlivan, İ. (2001). *Yönetmel Mesleki Ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem A.

Pieper, A. (2009). Etiğe Giriş, Çev.: Veysel Atayman, Gönül Sezer. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Saban, A. (2008). Okula ilişkin metaforlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 55, 459-496.

Sarıışık, M., Akova, O., Çontu, M. (2006). Otel Yöneticilerinin Etik Politika ve Yöntemlere Yaklaşımları Üzerine Ampirik Bir Araştırma Anatolia: *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 22-34.

Shapiro, J. P., ve Stefkovich, J. A. (2001). *Ethical Leadership and Decision Making in Education: Applying Theoretical Perspectives to Complex Dilemmas*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Turhan, M. (2007). *Genel ve mesleki Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

TÜSİAD, (2003). Kamu Hizmetinde Etik Güncel Konular ve Uygulama. TÜSİAD-T/2003-9-363.

Uğurlu, C. T. (2010). Öğretmenlerin eğitim müfettişlerinin etik davranışlarına ilişkin görüşleri. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 66-78.

Usta, A. (2011). Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlâk. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergi*, 1(2), 39-50.

Wotruba, T.R., Chonko, L.B., Loe, T.W. (2001), The Impact of Ethics Code Familiarity On Manager Behaviour, *Journal of Business Ethics*, 33(1), 59-69.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. Baskı). Ankara: Seçkin.

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