

Etik İklim ile Öğretimsel Denetime İlişkin Öğretmen Görüşleri¹

Dr. Serkan Ekinci² ve Prof. Dr. Türkan Argon³

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Bolu merkez ilçe ilk ve ortaokullardaki öğretmenlerin etik iklim ile okul yöneticilerinin öğretimsel denetime ilişkin görüşlerini belirleyerek kişisel değişkenler açısından görüşlerinde anlamlı fark olup olmadığını belirlemektir. İlişkisel tarama modelinde gerçekleştirilen araştırma 333 öğretmen üzerinde yürütülmüştür. Etik İklim ve Okul Müdürlerinin Öğretimsel Davranışları Ölçekleri veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Veriler ortalama, standart sapma, Kruskal Wallis, Mann Whitney-U ve korelasyon analizleri ile test edilmiştir. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin etik iklime yönelik görüşleri ölçek genelinde ve kanun ve kodlar, başkalarının iyiliğini isteme ile kurallar boyutlarında çoğu zaman, araççılık ve bağımsızlık boyutlarında bazen düzeyindedir. Öğretimsel denetime yönelik görüşleri ise ölçek genelinde, öğretimi ve öğretmeni geliştirme boyutunda çoğu zaman, sınıf ziyaretleri ve geri bildirim sunma boyutunda bazen düzeyindedir. Öğretmenlerin etik iklimine ilişkin görüşleri ile öğretimsel denetime ilişkin görüşleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Etik iklim, öğretimsel denetim, öğretmen.

Teachers' Views On Ethical Climate and Instructional Supervision

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the views of teachers in Bolu central district primary and secondary schools on ethical climate and school principals' instructional supervision and to determine whether there is a significant difference in their views in terms of personal variables. The research, which was conducted in the relational survey model, was conducted on 333 teachers. Ethical Climate and Instructional Supervision of School Principals Scales were used as data collection tools. Mean, standard deviation, Mann Whitney-U, Kruskal Wallis, correlation analysis were used to analyze the data. According to the results of the study, teachers' views on ethical climate were mostly in the dimensions of wishing the good of others, laws, codes and rules, and sometimes in the dimensions of instrumentality and independence. On the other hand, teachers' views on instructional supervision were at the level of most of the time in the dimension of improving teaching and teachers, and sometimes in the dimension of classroom visits and providing feedback. There is a positive, moderately significant relationship between teachers' views on ethical climate and their views on instructional supervision.

Key Words: Ethical climate, Instructional supervision, Principals

Önerilen Atf:

Ekinci, S. ve Argon, T. (2023). Etik İklim ile Öğretimsel Denetime İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi (ULED)/ International Journal of Leadership Training (IJOLT)*, 8(2), 1-13. TrDoi:

<https://trdoi.org/10.26023458/uled.1347592>

11. PROBLEM DURUMU

Yaşanılan çağdaki değişim ve gelişimler, bütün toplumsal sistemlerde olduğu gibi eğitim sistemlerini de etkilemiş, karşılıklı olarak beklentilerin farklılaşarak artması ile okulların toplumlara karşı olan sorumlulukları da artmıştır. Daha nitelikli eğitim ve öğretim süreci ile çağın ihtiyaçlarına uygun modern insanın yetiştirilmesi kadar bireylerin ihtiyaçlarının da karşılanması öncelikli bir durum haline gelmiştir. Okulların bu süreci etkili bir şekilde yürütebilmesinde ise öncelikli sorumluluğun okul yönetimine bağlı olduğu söylenebilir. Dolayısıyla okulun amaçlarının gerçekleştirilmesinde ilk elden sorumlu insan kaynağı olan yöneticilerin (Argon, 2014), eğitim ve öğretimin niteliğini artırıcı davranışlarda bulunması, etkili bir öğretim sürecinin gerçekleştirilebilmesi için uygun koşullar, ortamları oluşturması ve okul içerisinde gerçekleştirilen öğretim sürecinin yakından izleyip değerlendirmesi oldukça önemlidir. Okullarda eğitim öğretimin kalitesini doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen pek çok değişken bulunmaktadır. Çalışan ilişkilerinin ahlaki ve etik temele sahip olması bu değişkenlerden sadece biridir (Easley, 2008; akt: Sağnak 2010). Çalışanların hangi davranışları etik açıdan uygun gördüklerini, hangi davranışları uygun görmediklerini anlayıp çözmelerini sağlayan düşüncede

¹ Bu makale 7. Uluslararası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresinde sunulan sözlü bildirin geliştirilmiş halidir.

² Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, drserkanekinci@gmail.com; ORCID No: 0000-0002-8161-8309

³ Prof. Dr. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi, turkanargon@hotmail.com; ORCID No: 0000-0002-0744-8647

kullandıkları belirleyici unsur etik iklim olarak tanımlanmaktadır (Gülen Ertosun, 2023). Bu unsur çalışma ortamında ilişkileri, davranışları dolayısıyla tüm örgütsel süreçleri etkileyen faktörlerden biridir (Tuna ve Yeşiltaş, 2014).

Etik iklim, sorunların üstesinden etik olarak nasıl gelinebileceği, hangi davranışın doğru ve uygun davranış olduğu konusunda oluşan ortak algı olup (Victor ve Cullen, 1988), sorunların değerlendirip çözümünde çalışanlara katkı sağlarken uygun görülen ve görülmeyen davranışlar hakkında da karar vermelerine rehberlik etmektedir (Barnett ve Schubert, 2002). Örgütte etik iklim, ahlaki olarak doğru veya yanlış sınırlarını çizmekte, yerleşik normlar ve uygulamalar oluşturmaktadır (Özgener, 2004; akt: Tütüncü ve Savran, 2007). Örgütsel iklimin alt çeşidi olan etik iklim; çalışanların etik bakımdan geçerli konuların ne olup olmadığına karar vermelerine, anlamalarına, önem atfetmelerine ve çözümlenmelerine yardım etmektedir (Fritz ve ark., 1999; akt: Özyer, 2010). Örgütün politikalarından, prosedürlerinden, ödül sistemleri ile diğer tüm sistemlerinden etkilenen etik iklim, çalışanlara yaşanan durumları değerlendirmede ve alternatiflerini üretmelerinde yol göstermektedir (Weber, 1995; akt: Oğuzhan ve Sıgır, 2014). Örgütün ilke ve prosedürlerine ilişkin çalışanlarda görüş birliği sayesinde paylaşılan yargılarla oluşan etik iklim, sorunları nasıl ele alınıp çözüldüğüne yönelik gözlemlere dayalı oluşmaktadır (Elçi, 2006; akt: Dönertaş, 2008). Örgüte sağladığı öncelikli fayda ise etik dışı davranışları azaltılmasıdır (Peterson, 2002). Diğer yandan örgütte davranışlara yönelik etik kodlar, politikalar ve talimatlar oluşturulup yerine getirilmez ve desteklemezse etik dışı bir iklim de oluşabilmektedir (Schwepker, 2001). Dolayısıyla örgütün sürekliliğinde kritik rol oynayan etik iklimin yönetim tarafından göz önüne alınması gerekmektedir. Eğitim ortamı açısından okulların karşılıklı güven ve saygıya dayalı etik iklimine sahip olması öğretmenlerin başarıyı artırmaya yönelik kişisel yetenek ve becerilerini oraya koymalarını, yerine getirilecek görevleri ve diğer çalışanları önemsemelerini sağlayacaktır ki bu durum okul başarısı açısından son derece önemlidir (Oğuzhan ve Sıgır, 2014).

Diğer yandan eğitim örgütleri belli amaçları gerçekleştirmek için kurulmuş örgütlerdir. Bu örgütlerin amaçlarını gerçekleştirme düzeylerinin belirlenmesi, sorunlar ve aksaklıklarını tespit için denetime ihtiyaç duyulmaktadır (Argon, İsmetoğlu ve İşeri, 2014). Zira eğitim örgütlerinin amaçları rastlantılara bırakılmayacak kadar önemli olduğu gibi toplumsal sorumlulukların yerine getirilmesinde ve okulun amaçlarını gerçekleştirme düzeylerinin belirlenmesinde denetim süreci rol oynamaktadır (Memduhoğlu, 2012). Yönetim süreçlerinin de içinde yer alan denetim sürecinde, eğitim sisteminde örgütün var olan durumu betimlenerek olumlu yönlerin geliştirilmesi ve eksiklerinin giderilmesine odaklanılmaktadır (İlğan, 2014). Bu sürecin sağlıklı bir şekilde işletilmesiyle amaçların gerçekleştirme düzeyi belirlenmekte hedeflerdeki olası sapmalar düzeltilmekte ve eksiklikler giderilmektedir (Erdem, 2006). Bu süreç aynı zamanda okul yöneticilerinin de denetime ilişkin rol ve sorumluluklarını genişletmektedir (İlğan, 2014). Eğitim yönetiminin temel amacı, eğitimi ve öğretimi desteklemek olduğundan (Özdemir, 2013), bu okullarda yöneticiler eğitim öğretimi geliştirip iyileştirme sürecine kendileri katıldıkları gibi okul çalışanlarının da katılımını teşvik etmelidir (Şişman, 2002). Okullarda çalışanların bilgi ve becerilerini zenginleştirme, geliştirme yönünde kültür oluşturdukları gibi hesap verebilirlik kültürünü (Elmore, 2000; Akt: Balyer, 2012) de oluşturmalıdırlar. Okul yöneticisi eğitim-öğretim süreçlerini daha nitelikli ve etkili kılmak için okula yönelik kontrol ve denetime önem verdiği kadar öğretim denetimine de önem vermeli (Topçu, 2010), okulun çıktı ve etkililiğini takip etmelidir (Memduhoğlu, 2012). Zira sınıftaki uygulamaların gözlemlenip öğretmen niteliğinin artırılması için etkili bir denetim için gereklilik görülmeli, öğretimsel denetime önem verilmelidir (Hoy ve Forsyth, 2004; akt.: Topçu, 2010). Çağdaş denetim yaklaşımlarından olan öğretimsel denetimin temel amacı sınıf içi uygulamalara odaklanarak öğrenme-öğretme sürecinde verimli bir şekilde ilerleme kaydetmektir (Memduhoğlu ve Zengin, 2012). Öğretim sürecinde yaşanan sorunların belirlenip çözümlenmesi yoluyla öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayan öğretimsel denetim (Aydın, 2011), öğrencilerin akademik gelişmelerine destek olmakta ve eğitim-öğretim amaçlarının maksimum düzeyde gerçekleşmesine olanak sağlamaktadır (Memduhoğlu ve Zengin 2012). Kısaca öğrenci ve öğretmenin öğrenmesini mevcut konumundan daha iyi bir konuma taşımak öncelikli amaç olarak görülmektedir.

Etik İklim ve Öğretimsel Denetim Arasındaki İlişki

Türk eğitim sisteminde öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyip değişen anlayış/dönüşümler hakkında bilgi sağlayacak bir planlama ve mekanizma olmadığı gibi (Aslanargun ve Tarku, 2014), okul yöneticilerinin öğretmen denetiminde daha etkin olmasına yasal bir engel bulunmamakta buna karşın süreçte yeterince aktif olamamaktadırlar (İlğan, 2014). Bununla birlikte her okul türü ve kademesinde farklı düzeyde öğretimsel denetime ihtiyaç bulunmaktadır (Aydın, 2014). Bu süreçte denetimin süreklilik ilkesi göz önünde bulundurulduğunda, doğru bir etik iklim oluşturularak öğretimsel denetimin gerçekleştirilmesi öğretmenlerin verimli ve etkili öğretim gerçekleştirmesini sağlayabilecek önemli bir araç olabilir.

Weber ve Seger'e (2002; Akt. Elçi, 2005) göre etik iklim, çalışanların yaşadıkları durumları değerlendirmelerini sağlayan algısal lens pozisyonundadır. Örgütlerini etik olarak değerlendiren çalışanlar, bu düşünceye örgütlerinin kendilerine adil davranacağı düşüncesini de taşımaktadır. Bu durum ise onların iş tatminini artırma potansiyeline sahiptir (Koh ve Boo, 2001; Akt: Çevirgen ve Üngüren, 2009). Örgütte etik iklimin güçlü ve karalı olması birlik ve bütünlüğü sağladığı gibi moral gücünü de artırmaktadır (Dickson ve diğerleri, 2001; akt: Akbaş, 2010). Etik iklim, etik bir ikileme karşılaşan çalışanların gösterecekleri davranışların ne olduğunu bilmesini sağlamaktadır (Öğüt ve Kaplan, 2011). Etik iklimin oluşturulmasında sadece ilkelerin varlığı yeterli değildir, ilkelerin hayata geçirilebilmesi, kabul görmesi için yöneticiler tarafından uygulanması da gerekmektedir (Varinli, 2003; akt: Çevirgen ve Üngüren, 2009). Etik iklim sayesinde yönetim, örgütün değerleri ile stratejik amaçlarının uyumlu olup olmadığını da belirlemesini sağlamaktadır (Cullen, Victor ve Stephens, 1989). Etkili bir etik iklim, örgütte formal olmayan kontrolü de sağlamaktadır, böylece çalışanlar davranışlarını, sorumluluklarını, doğru ve yanlışları daha kolay görüp anlayabilirler (Lopez, Babin ve Chung 2009; akt: Tuna ve Yeşiltaş, 2014). Yapılan araştırmalar etik iklimin, örgütsel bağlılık (Öğüt ve Kaplan, 2011), iş tatmini (Elçi ve Alpkın 2009), bireysel performans (Büte, 2011) ve örgütsel performans (Sağnak 2005) gibi pek çok değişkenle ilişkili olduğunu belirlemiştir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Yapılan bu araştırma ile okullarda etik iklim ve yöneticilerin öğretimsel denetim davranışlarına yönelik öğretmen görüşleri belirlenip aralarındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmada şu sorulara cevaplar aranmıştır:

Bolu merkez ilçe ilk ve ortaokullarında görevli öğretmenlerin;

1. Etik iklim ve öğretimsel denetime ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Kişisel değişkenleri (cinsiyet, eğitim düzeyi, okul türü, yaş medeni durum, okul yöneticisinin eğitim durumu) etik iklim ve öğretimsel denetime ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark göstermekte midir?
3. Etik iklim ile öğretimsel denetime ilişkin görüşleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın Önemi

Okullar açısından çalışma koşullarının elverişli ve işlevsel bir duruma getirilmesi ile ilgili olan etik iklimin oluşturulmasında yöneticilerin öğretimsel denetim davranışları diğer bir ifade ile eğitim öğretim sürecini inceleyip değerlendirip geliştirilmeleri beklenmektedir. Bunun yanında güven, işbirliği ve şeffaflık odaklı ilişkileri kurup öğretmenlerin düşüncelerini belirtmeleri için ortam yaratmaları yaptıkları ders denetimlerinde objektif ve tarafsız davranmaları sürecin başarısı için oldukça önemlidir. Yaşanılacak süreç öğretim hedeflerinin gerçekleşmesini de kolaylaştıracaktır. Süreçte öğretmene verilecek geri bildirimler, beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığı noktasında tereddütleri giderecektir. Böylece okulların etkililik ve verimlilikleri artırılacağı gibi öğretmenlerin motivasyon ve performansları da yükselecektir.

2. YÖNTEM

Araştırma Modeli

Öğretmenlerin etik iklim ile öğretimsel denetime ilişkin görüşleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmeye çalışan araştırmada ilişkisel tarama modeli temel alınmıştır. İlişkisel tarama modeli ile iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığı ve/veya derecesini belirlenmektedir (Karasar, 2011).

Çalışma evreni

2014-2015 eğitim-öğretim yılında Bolu ili merkez ilçede bulunan 57 ilk ve ortaokulda çalışan (28 ilköğretim-29 ortaokul) 940 öğretmen araştırmanın çalışma evrenini oluşturmaktadır. Öğretmenlerin tamamına ulaşılmaya çalışılmış, gönüllü olan 333 öğretmen araştırmaya katılmıştır. Öğretmenlere ait kişisel bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı

Kişisel Özellik		f	%	Kişisel Özellik		f	%
Cinsiyet	Kadın	203	61,0	Medeni durum	Evli	290	87,1
	Erkek	130	39,0		Bekar	43	12,9
Yaş	20-30 yaş	63	18,9	Mesleki kıdem	5 yıl ve daha az	42	12,6
	31-35 yaş	85	25,5		6-10 yıl	69	20,7
	36-40 yaş	59	17,7		11-15 yıl	74	22,2
	41-50 yaş	99	29,7		16-20 yıl	66	19,8
	51 yaş ve üzeri	27	8,1		21 yıl ve üzeri	82	24,6
Görev yapılan okul türü	İlkokul	173	52,0	Öğrenim düzeyi	Ön lisans	34	10,2
	Ortaokul	160	48,0		Lisans	270	81,1
					Lisansüstü	29	8,7

Tablo 1'e göre öğretmenlerin 203'ü kadın, 130'u erkek; 290'ı evli, 43'ü bekar; 63'ü 20-30 yaş, 85'i 31-35 yaş, 59'u 36-40 yaş, 99'u 41-50 yaş aralığında olup 27'si 51 yaş ve üzerindedir. Öğretmenlerde mesleki kıdem açısından yoğunluk 82 kişi ile 21 yıl ve üzerindedir. 173'ü ilkokulda, 160'ı ortaokulda görev yaparken, 34'ü ön lisans, 270'i lisans, 29'u ise lisansüstü düzeyde öğrenim görmüştür.

Veri Toplama Aracı ve Verilerin Analizi

Araştırmada veriler kişisel bilgi formu, Etik İklim Ölçeği ve Öğretimsel Denetim Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Kişisel bilgi formunda cinsiyet, medeni durum, yaş, okul ve mezuniyet bilgilerinden oluşan sorular yer almıştır. Etik İklim Ölçeği Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilmiş, Oğuzhan ve Sığırı (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin aslı 9 boyutlu olup uyarlama çalışmasında maddeler 5 boyutta toplanmıştır. Ölçek toplam 26 maddeden oluşup, 5'li Likert tipindedir. Ölçeğin boyutları başkalarının iyiliğini isteme, kanun ve kodlar, kurallar, araççılık ve bağımsızlık şeklindedir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı toplamda .852, alt boyutlarda ise .844, .852, .823, .827 ve .804 olarak hesaplanmıştır. Öğretimsel Denetim Ölçeği ise İlğan (2014) tarafından okul yöneticilerinin öğretimsel denetim davranışlarının değerlendirilmesi sıklığını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir ve öğretmenlerin okul yöneticilerini değerlendirmesi esasına dayalıdır. 23 maddeden oluşan ölçek 2 boyutlu, 5'li Likert türüdür. Ölçme araçlarının değerlendirilmesinde hiç, ara sıra, bazen, çoğu zaman, her zaman seçenekleri kullanılmaktadır. Ölçeğin boyutları öğretimi ve öğretmeni geliştirme, sınıf ziyaretleri ve geri bildirim sunma şeklindedir. Ölçeğin toplamda Cronbach's Alfa katsayısı .968 olup; alt boyutlarda .968 ve .910 şeklindedir.

Araştırmada veri analizi yapılmadan önce verilerin dağılımı Kolmogorov Smirnov testi ile incelenmiş, ölçek ve alt boyut puanlarının tamamının normal dağılım göstermediği belirlenmiştir ($p < .05$). Bu doğrultuda araştırmada öğretmen görüşleri için ortalama, standart sapma, kişisel değişkenler cinsiyet, medeni durum ve görev yapılan okul türünde Mann Whitney U testi, yaş, kıdem ve öğrenim düzeyinde ise Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Öğretmen görüşleri arasında anlamlı ilişki için korelasyon analizi yapılmıştır.

3. BULGULAR

Etik iklim ve öğretimsel denetime ilişkin öğretmen görüşleri

Tablo 2. Etik İklim ve Öğretimsel Denetime İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçekler ve Alt Boyutları		N	\bar{X}	SS	Düzeği
Etik İklim Ölçeği	Başkalarının iyiliğini isteme	333	4,01	0,69	Çoğu zaman
	Kanun ve kodlar	333	4,00	0,79	Çoğu zaman
	Kurallar	333	3,69	0,82	Çoğu zaman
	Araççılık	333	2,57	0,87	Bazen
	Bağımsızlık	333	3,07	0,99	Bazen
	Toplam ölçek	333	3,43	0,50	Çoğu zaman
Öğretimsel Denetim Ölçeği	Öğretimi ve öğretmeni geliştirme	333	3,79	0,91	Çoğu zaman
	Sınıf ziyaretleri ve geri bildirim sunma	333	3,20	1,02	Bazen
	Toplam ölçek	333	3,58	0,90	Çoğu zaman

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin etik iklime yönelik görüşlerinin $\bar{X}=3,43$ ile çoğu zaman düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlar incelendiğinde araççılık ve bağımsızlık alt boyutlarında öğretmenler bazen düzeyinde görüş belirtirken diğer alt boyutlar olan başkalarının iyiliğini isteme, kanun ve kodlar ile kurallar boyutlarında çoğu zaman düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlerin öğretimsel denetime yönelik görüşleri

ise ölçek genelinde $\bar{x}=3,58$ ortalama ile çoğu zaman düzeyindedir. Alt boyutlarda ise sınıf ziyaretleri ve geri bildirim sunma boyutunda bazen düzeyindeyken öğretimi ve öğretmeni geliştirme boyutunda çoğu zaman düzeyindedir.

Kişisel değişkenlere yönelik bulgular Cinsiyete yönelik bulgular

Tablo 3. Etik İklim ve Öğretimsel Denetime Yönelik Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyete Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek	Alt Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	U	p
Etik İklim Ölçeği	Başkalarının İyiliğini İsteme	Kadın	203	4,01	0,68	12835,0	0,673
		Erkek	130	4,04	0,72		
	Kanun ve Kodlar	Kadın	203	4,02	0,81	12739,0	0,592
		Erkek	130	3,98	0,77		
	Kurallar	Kadın	203	3,71	0,84	12644,5	0,519
		Erkek	130	3,67	0,81		
	Araççılık	Kadın	203	2,53	0,89	12386,5	0,345
		Erkek	130	2,63	0,86		
	Bağımsızlık	Kadın	203	3,05	1,00	12809,0	0,651
		Erkek	130	3,12	0,98		
	Toplam ölçek	Kadın	203	3,42	0,52	13169,0	0,976
		Erkek	130	3,45	0,50		
Öğretimsel Denetim Ölçeği	Öğretimi ve Öğretmeni Geliştirme	Kadın	203	3,85	0,89	11980,5	0,156
		Erkek	130	3,70	0,94		
	Sınıf Ziyaretleri ve Geri Bildirim Sunma	Kadın	203	3,20	1,08	13009,5	0,829
		Erkek	130	3,21	0,94		
	Toplam ölçek	Kadın	203	3,63	0,91	12287,5	0,290
Erkek	130	3,53	0,90				

$p>0,05$

Tablo 3'e göre etik iklime yönelik öğretmen görüşlerinde ölçeğin genelinde ($U=13169,0$; $p>0,05$) ve alt boyutlar olan başkalarının iyiliğini isteme ($U=12835,0$; $p>0,05$), kanun ve kodlar ($U=12739,0$; $p>0,05$), kurallar ($U=12644,5$; $p>0,05$), araççılık ($U=12386,5$; $p>0,05$) ve bağımsızlık ($U=12809,0$; $p>0,05$) alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı fark ortaya çıkmadığı öğretmen görüşlerinin birbirine benzer olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde öğretmenlerin öğretimsel denetime yönelik görüşleri hem ölçek genelinde ($U=12287,5$; $p>0,05$) hem de alt boyutlar olan öğretimi ve öğretmeni geliştirme ($U=1198,5$; $p>0,05$) ile sınıf ziyaretleri ve geri bildirim sunmada ($U=13009,5$; $p>0,05$) cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemiştir, öğretmen görüşleri birbirine benzerdir.

Medeni duruma yönelik bulgular

Tablo 4. Etik İklim ve Öğretimsel Denetime Yönelik Öğretmen Görüşlerinin Medeni Duruma Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek	Alt Boyut	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	U	p
Etik İklim Ölçeği	Başkalarının İyiliğini İsteme	Evli	290	4,03	0,69	5678,0	0,343
		Bekar	43	3,91	0,75		
	Kanun ve Kodlar	Evli	290	4,03	0,78	5357,5	0,134
		Bekar	43	3,83	0,88		
	Kurallar	Evli	290	3,70	0,82	6033,0	0,730
		Bekar	43	3,63	0,87		
	Araççılık	Evli	290	2,57	0,89	6184,5	0,932
		Bekar	43	2,57	0,84		
	Bağımsızlık	Evli	290	3,11	0,98	5475,5	0,196
		Bekar	43	2,88	1,03		
Toplam ölçek	Evli	290	3,45	0,51	5286,0	0,107	
	Bekar	43	3,34	0,50			
Öğretimsel Denetim Ölçeği	Öğretimi ve Öğretmeni Geliştirme	Evli	290	3,81	0,89	6037,0	0,737
		Bekar	43	3,70	1,05		
	Sınıf Ziyaretleri ve Geri Bildirim Sunma	Evli	290	3,25	0,99	5104,5	0,055
		Bekar	43	2,88	1,20		
	Toplam ölçek	Evli	290	3,62	0,88	5559,5	0,251
Bekar	43	3,41	1,04				

$p > 0,05$

Tablo 4'e göre etik iklime yönelik öğretmen görüşlerinde ölçeğin genelinde ($U=5286,0$; $p > 0,05$) ve alt boyutlar olan başkalarının iyiliğini isteme ($U=5678,0$; $p > 0,05$), kanun ve kodlar ($U=5357,5$; $p > 0,05$), Kurallar ($U=6033,0$; $p > 0,05$), araççılık ($U=6184,5$; $p > 0,05$), bağımsızlık ($U=5475,5$; $p > 0,05$) boyutlarında medeni duruma göre anlamlı fark ortaya çıkmadığı öğretmen görüşlerinin birbirine benzer olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin medeni durum değişkeni öğretimsel denetime yönelik görüşlerinde de hem ölçek genelinde ($U=5559,5$; $p > 0,05$) hem de öğretimi ve öğretmeni geliştirme ($U=6037,0$; $p > 0,05$) ile sınıf ziyaretleri ve geri bildirim sunma ($U=5104,5$; $p > 0,05$) boyutlarında anlamlı farklılık göstermemiştir. Evli ve bekar öğretmenlerin görüşleri birbirine benzerdir.

Yaşa yönelik bulgular

Tablo 5. Etik İklim ve Öğretimsel Denetime Yönelik Öğretmen Görüşlerinin Yaşa Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

	Alt Boyut	Yaş	N	\bar{X}	SS	X^2	p	Anlamlı Fark
Etik İklim Ölçeği	Başkalarının İyiliğini İsteme	A-20-30 yaş	63	3,80	0,71	19,114	0,001	C>A
		B-31-35 yaş	85	3,88	0,70			D>A
		C-36-40 yaş	59	4,18	0,56			C>B
		D-41-50 yaş	99	4,15	0,73			D>B
		E-51 ve üzeri	27	4,08	0,66			
	Kanun ve Kodlar	A-20-30 yaş	63	3,75	0,83	13,923	0,008	D>A
		B-31-35 yaş	85	3,96	0,75			E>A
		C-36-40 yaş	59	4,03	0,73			D>B
		D-41-50 yaş	99	4,16	0,82			
		E-51 ve üzeri	27	4,09	0,75			
	Kurallar	A-20-30 yaş	63	3,49	0,82	14,565	0,006	D>A
		B-31-35 yaş	85	3,62	0,88			D>B
		C-36-40 yaş	59	3,75	0,75			D>E
		D-41-50 yaş	99	3,91	0,81			
		E-51 ve üzeri	27	3,48	0,73			
	Araççılık	A-20-30 yaş	63	2,53	0,84	3,454	0,485	
		B-31-35 yaş	85	2,58	0,85			
		C-36-40 yaş	59	2,50	0,89			
		D-41-50 yaş	99	2,68	0,96			
		E-51 ve üzeri	27	2,41	0,70			
Bağımsızlık	A-20-30 yaş	63	3,10	0,96	6,512	0,164		
	B-31-35 yaş	85	3,08	0,92				
	C-36-40 yaş	59	3,01	0,94				
	D-41-50 yaş	99	3,20	1,11				
	E-51 ve üzeri	27	2,72	0,91				
Toplam ölçek	A-20-30 yaş	63	3,30	0,46	17,055	0,002	D>A	
	B-31-35 yaş	85	3,38	0,48			D>B	
	C-36-40 yaş	59	3,46	0,47			D>E	
	D-41-50 yaş	99	3,57	0,58				
	E-51 ve üzeri	27	3,33	0,37				
Öğretimsel Denetim Ölçeği	Öğretimi ve Öğretmeni Geliştirme	A-20-30 yaş	63	3,42	1,00	16,485	0,002	C>A
		B-31-35 yaş	85	3,70	1,01			D>A
		C-36-40 yaş	59	3,93	0,84			
		D-41-50 yaş	99	4,02	0,73			
		E-51 ve üzeri	27	3,83	0,88			
	Sınıf Ziyaretleri ve Geri Bildirim Sunma	A-20-30 yaş	63	2,74	1,01	23,429	0,000	C>A
		B-31-35 yaş	85	3,10	1,08			D>A
		C-36-40 yaş	59	3,22	0,98			E>A
		D-41-50 yaş	99	3,53	0,93			D>B
		E-51 ve üzeri	27	3,41	0,91			
Toplam ölçek	A-20-30 yaş	63	3,18	0,93	21,636	0,000	C>A	
	B-31-35 yaş	85	3,49	0,99			D>A	
	C-36-40 yaş	59	3,68	0,84			E>A	
	D-41-50 yaş	99	3,85	0,75			D>B	
	E-51 ve üzeri	27	3,69	0,86				

p>0,05

Tablo 5'te etik iklime yönelik öğretmen görüşleri incelendiğinde ölçek genelinde ve başkalarının iyiliğini isteme kanun ve kodlar ile kurallar boyutlarında yaşa göre anlamlı fark tespit edilirken araççılık ve bağımsızlık boyutlarında anlamlı fark tespit edilmemiştir. Ölçek genelinde anlamlı fark ($X^2=17,055$; $p<0,05$), 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler ile 20-30; 31-35 ve 51 yaş ve üzeri öğretmenler arasında 41-50 yaş aralığı öğretmenler lehinedir. Başkalarının iyiliğini isteme boyutunda anlamlı fark ($X^2=19,114$; $p<0,05$); 20-30 yaş ile 31-35 yaş ve

41-50 yaş arasında; 31-35 yaş ile 36-40 yaş ve 41-50 yaş arasında yaşı fazla olanlar lehinedir. Kanun ve kodlar boyutunda anlamlı fark ($X^2=13,923$; $p<0,05$); 20-30 yaş ile 41-50 yaş ve 51 ve üzeri yaş arasında, 31-35 yaş ile 41-50 yaş arasında yaşı fazla olanlar lehinedir. Kurallar boyutunda anlamlı fark ($X^2=14,565$; $p<0,05$); 41-50 yaş ile 20-30 yaş, 31-35 yaş ve 51 ve üzerindekiiler arasında yaşı fazla olanlar lehinedir. Araççılık ($X^2=3,454$; $p>0,05$) ve bağımsızlık ($X^2=6,512$; $p>0,05$) boyutlarında yaş değişkeni anlamlı farklılık göstermemiştir.

Öğretimsel denetime yönelik öğretmen görüşleri yaş değişkenine göre incelendiğinde hem ölçek genelinde hem de her iki alt boyutta anlamlı fark tespit edilmiştir. Ölçek genelinde anlamlı fark ($X^2=21,636$; $p<0,05$); 20-30 yaş ile 36-40; 41-50 ve 51 yaş üzeri arasında, 31-35 yaş ile 41-50 yaş arasında yaşı büyük olanlar lehinedir. Öğretimi ve öğretmeni geliştirme boyutunda anlamlı fark ($X^2=16,485$; $p<0,05$); 20-30 yaş ile 36-40 yaş ve 41-50 yaş arasında yaşı büyük olanlar lehinedir. Sınıf Ziyaretleri ve Geri Bildirim Sunma boyutunda anlamlı fark ($X^2=23,429$; $p<0,05$); 20-30 yaş ile 36-40 yaş, 41-50 yaş ve 51 yaş ve üzerindeki öğretmenler arasında; 31-35 yaş ile 41-50 yaş arasında benzer şekilde yaşı büyük olanlar lehinedir.

Görev yapılan okul türüne yönelik bulgular

Tablo 6. Etik İklim ve Öğretimsel Denetime Yönelik Öğretmen Görüşlerinin Görev Yapılan Okul Türüne Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek	Alt Boyut	Okul Türü	N	\bar{X}	SS	U	p
Etik İklim Ölçeği	Başkalarının İyiliğini İsteme	İlkokul	173	4,12	0,63	11404,0	0,005*
		Ortaokul	160	3,90	0,75		
	Kanun ve Kodlar	İlkokul	173	4,08	0,76	12298,0	0,077
		Ortaokul	160	3,93	0,82		
	Kurallar	İlkokul	173	3,82	0,78	11191,5	0,002*
		Ortaokul	160	3,55	0,85		
	Araççılık	İlkokul	173	2,57	0,83	13709,5	0,882
		Ortaokul	160	2,58	0,93		
	Bağımsızlık	İlkokul	173	3,09	1,02	13464,5	0,668
		Ortaokul	160	3,07	0,96		
Toplam ölçek	İlkokul	173	3,49	0,46	11811,0	0,021*	
	Ortaokul	160	3,37	0,55			
Öğretimsel Denetim Ölçeği	Öğretimi ve Öğretmeni Geliştirme	İlkokul	173	3,96	0,79	11506,0	0,008*
		Ortaokul	160	3,62	1,00		
	Sınıf Ziyaretleri ve Geri Bildirim Sunma	İlkokul	173	3,35	1,02	11410,5	0,008*
		Ortaokul	160	3,05	1,01		
	Toplam ölçek	İlkokul	173	3,75	0,81	11365,5	0,005*
		Ortaokul	160	3,42	0,96		

* $p>0,05$

Tablo 6'da etik iklime yönelik öğretmen görüşleri görev yapılan okul türü değişkenine göre incelendiğinde ölçeğin genelinde ($U=11811,0$; $p<0,05$) ve alt boyutlar olan başkalarının iyiliğini isteme ($U=11404,0$; $p<0,05$) ile kurallar ($U=11191,5$; $p<0,05$) alt boyutlarında ilkokulda görevli öğretmenler lehine anlamlı fark tespit edilmiştir. Ölçeğin araççılık ($U=13709,5$; $p>0,05$) ve bağımsızlık ($U=13464,5$; $p>0,05$) alt boyutları görev yapılan okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. İlkokulda ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin görüşleri birbirine benzerdir.

Görev yapılan okul türü değişkeni öğretimsel denetime yönelik hem ölçek geneli hem de alt boyutlarda anlamlı fark oluşturmuştur. Anlamlı fark ölçek genelinde ($U=11365,5$; $p<0,05$), öğretimi ve öğretmeni geliştirme ($U=11506,0$; $p<0,05$) ve sınıf ziyaretleri ve geri bildirim sunma alt boyutlarında ($U=11410,5$; $p<0,05$) ilkokulda görev yapan öğretmenler lehinedir.

Öğrenim düzeyine yönelik bulgular

Tablo 7. Etik İklim ve Öğretimsel Denetime Yönelik Öğretmen Görüşlerinin öğrenim Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

	Alt Boyut	Öğrenim Düzeyi	N	\bar{X}	SS	X^2	p	Anlamlı Fark
Etik İklim Ölçeği	Başkalarının İyiliğini İsteme	A- Ön lisans	34	4,22	0,60	6,305	0,043	A>C
		B- Lisans	270	4,01	0,70			
		C- Lisansüstü	29	3,81	0,70			
	Kanun ve Kodlar	A- Ön lisans	34	3,99	0,70	0,994	0,608	-
		B- Lisans	270	4,02	0,79			
		C- Lisansüstü	29	3,84	0,90			
	Kurallar	A- Ön lisans	34	3,57	0,66	2,122	0,346	-
		B- Lisans	270	3,72	0,85			
		C- Lisansüstü	29	3,55	0,78			
	Araççılık	A- Ön lisans	34	2,65	0,85	4,853	0,088	-
B- Lisans		270	2,60	0,88				
C- Lisansüstü		29	2,25	0,83				
Bağımsızlık	A- Ön lisans	34	3,20	0,83	0,290	0,865	-	
	B- Lisans	270	3,06	1,04				
	C- Lisansüstü	29	3,07	0,71				
Toplam ölçek	A- Ön lisans	34	3,50	0,42	4,135	0,127	-	
	B- Lisans	270	3,44	0,52				
	C- Lisansüstü	29	3,24	0,49				
Öğretimsel Denetim Ölçeği	Öğretimi ve Öğretmeni Geliştirme	A- Ön lisans	34	3,93	0,73	1,100	0,577	-
		B- Lisans	270	3,80	0,91			
		C- Lisansüstü	29	3,57	1,10			
	Sınıf Ziyaretleri ve Geri Bildirim Sunma	A- Ön lisans	34	3,52	0,86	5,942	0,051	-
		B- Lisans	270	3,21	1,03			
		C- Lisansüstü	29	2,84	1,12			
	Toplam ölçek	A- Ön lisans	34	3,79	0,73	2,590	0,274	-
		B- Lisans	270	3,59	0,90			
		C- Lisansüstü	29	3,31	1,06			

* $p>0,05$

Tablo 7'de etik iklime yönelik öğretmen görüşleri öğrenim düzeyi değişkenine göre incelendiğinde sadece başkalarının iyiliğini isteme alt boyutunda anlamlı fark gösterdiği ($X^2=6,305$; $p<0,05$); ölçek genelinde ($X^2=4,135$; $p>0,05$) ve kanun ve kodlar ($X^2=0,994$; $p>0,05$), kurallar ($X^2=2,122$; $p>0,05$), araççılık ($X^2=4,853$; $p>0,05$) ve bağımsızlık ($X^2=0,290$; $p>0,05$) boyutlarında anlamlı fark göstermediği belirlenmiştir. Ölçek genelinde ve kanun ve kodlar, kurallar, araççılık ve bağımsızlık boyutlarında öğretmen görüşleri birbirine benzerken, başkalarının iyiliğini isteme boyutunda anlamlı fark önlisans ve lisansüstü mezun öğretmenler arasında önlisans mezun öğretmenler lehinedir.

Öğrenim düzeyi değişkeni öğretimsel denetime yönelik görüşlerde anlamlı fark ortaya çıkarmamıştır. Ölçek genelinde ($X^2=2,590$; $p>0,05$), öğretimi ve öğretmeni geliştirme ($X^2=1,100$; $p>0,05$), sınıf ziyaretleri ve geri bildirim sunma ($X^2=5,942$; $p>0,05$) alt boyutlarında öğretmen görüşleri birbirine benzerdir.

Etik iklim ile öğretimsel denetime ilişkin görüşleri arasındaki ilişkiye yönelik bulgular

Tablo 8. Etik İklimi ile Öğretimsel Denetime İlişkin Görüşler Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		Öğretimsel Denetim Ölçeği
Etik İklimi Ölçeği	r	0,320
	p	0,000
	N	333

Tablo 8'e göre öğretmenlerin etik iklimine ilişkin görüşleri ile öğretimsel denetime ilişkin görüşleri arasında orta düzeyde ($0,30 < |r| = 0,30$), pozitif yönlü ($r > 0$) ve anlamlı ($p < 0,05$) bir ilişki bulunmaktadır. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda öğretmenlerin etik iklime yönelik görüşleri arttıkça öğretimsel denetime ilişkin görüşlerinin de pozitif yönlü ve orta düzeyde arttığı söylenebilir. Diğer bir ifade ile etik iklimini olumlu algılayan öğretmenlerin okul müdürlerinin öğretimsel denetim davranışlarına da olumlu baktıkları söylenebilir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmaya göre öğretmenlerin etik iklime yönelik görüşleri ölçek genelinde ve başkalarının iyiliğini isteme, kanun ve kodlar ile kurallar boyutlarında çoğu zaman düzeyindedir. Buna karşın araççılık ve bağımsızlık alt boyutlarında bazen düzeyindedir. Elde edilen bulgular görüşlerine başvuru alan öğretmenlerin okullarındaki etik iklim düzeyini tamamen olmasa da istenilene yakın düzeyde değerlendirdiklerini göstermektedir. Alt boyutlar açısından okul çalışanlarının kendi bireysel çıkarlarını gözettiği ve başkalarının çıkarlarıyla ilgilenmediği boyut olan araççılık boyutu ile çalışanlara kişisel ahlaki inançlarının rehberlik ettiği bağımsızlık (Sağnak, 2010) alt boyutunda bazen düzeyindedir. Elde edilen bu bulgular dikkat çekici olup olumlu olarak değerlendirilebilir. Nitekim öğretmenler başkalarının çıkarlarıyla ilgilenmeyip kendi çıkarlarını gözetme durumlarına ve kurum inançları yerine kişisel ahlaki inançlarının kendilerine rehberlik etme durumuna bazen düzeyinde yanıt vermişlerdir. Etik iklim ölçeğinin bu iki alt boyutunda elde edilen sonuçlar öğretmenlik mesleğinin temelinde yer alan fedakâr olma kavramı ile açıklanabilir. Bu sonuçlar Sağnak'ın (2010) sonuçları ile de örtüşmektedir.

Öğretmenlerin öğretimsel denetime yönelik görüşleri ölçek genelinde, öğretimi ve öğretmeni geliştirme boyutunda çoğu zaman düzeyindeyken, sınıf ziyaretleri ve geri bildirim sunma boyutunda bazen düzeyindedir. Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin öğretimsel denetim davranışları istenilene yakın düzeydedir. Bununla birlikte okul yöneticilerinin öğretim etkinliklerinin denetleme ve değerlendirmede gelişime ihtiyaç olduğu da söylenebilir. Zira yöneticilerin sınıf ziyaretleri ve geri bildirim sunma denetimlerinin diğerlerine göre nispeten daha düşük düzeyde düşük (bazen) olduğu görülmektedir. Ölçek maddeleri doğrultusunda sınıfların içinde neler olup bittiği konusunda yeterince gerekli özenin gösterilemediği bulgusu, okul yöneticilerinin okullara kaynak yaratma, iş yükü veya büyük okullarda beklenen davranışların sergilenmesinin zaman alabileceği kaygılarından kaynaklanabilir. Bunun yanında sınıflarda nitelikli derslerin işlenip işlenmediği endişesi yerine okulların diğer ihtiyaçlarına ve görsel kısımlarına daha fazla önem verme düşüncesine sahip olabilecek yöneticilerin varlığı da bu bulguya neden olabilir. Çünkü okul yöneticilerinin seçilip atanma süreci ülkemizde hala tartışma konusu olan bir durumdur ve yönetici yetiştirme bilimsel bir temele oturtulamamıştır. Yöneticilik yeterliğine sahip olmayan ya da denetime yönelik yeterli donanımına sahip olmayan yöneticiler eğitim öğretimi geliştirmeye yönelik uygulamalarda da yetersiz kalabilmektedirler. Örneğin yönetici seçim ve görevlendirmelerinde lisansüstü eğitimin zorunlu tutulmaması, bundan dolayı insan kaynaklarının temel ilkelerinden yeterlilik ilkesine göre görevlendirmelerin gerçekleştirilememesi, denetim, eğitim ve öğretim programları konusunda yeterince teorik ve uygulama bilgisi açısından yetkin olunamaması düşünceleri bu durumu desteklemektedir.

Öğretmen görüşleri cinsiyet ve medeni durum değişkenleri açısından hem etik iklime yönelik görüşlerde ölçek genelinde ve alt boyutlar olan başkalarının iyiliğini isteme, kanun ve kodlar, kurallar, araççılık ve bağımsızlık boyutlarında hem de öğretimsel denetime yönelik görüşlerde ölçek genelinde ve alt boyutlar olan öğretimi ve öğretmeni geliştirme ile sınıf ziyaretleri ve geri bildirim sunmada anlamlı fark ortaya çıkarmamış, öğretmen görüşleri birbirine benzerdir. Erkek ve kadın ile evli ve bekar öğretmenler etik iklim ve öğretimsel denetime yönelik benzer görüşlere sahiptir. Eğitim ve öğretim sürecinin kazanımlarının gerçekleştirilmesinin kişiye göre değişmemesi durumu, öğretmenlerin birbirine benzer ortamlarda benzer süreçleri geçirmeleri, cinsiyet ve medeni durum açısından görüşler arasında anlamlı farkın oluşmamasına neden olduğu düşünülmektedir.

Yaş değişkeni açısından öğretmenlerin etik iklime yönelik görüşleri ölçek genelinde ve başkalarının iyiliğini isteme, kanun ve kodlar ile kurallar boyutlarında anlamlı fark ortaya çıkartırken araççılık ve bağımsızlık boyutlarında fark yaratmamıştır. 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin etik iklime yönelik görüşleri diğer yaş grupları olan 20-30 yaş, 31-35 yaş aralığındaki ve 51 yaş ve üzerindeki öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksektir. Elde edilen bu sonuç 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin okullarını yakından tanımaları, tecrübeleri, okulda meydana gelen olaylar karşısında verilecek tepkileri tahmin edebilmeleri ve okuldaki rutine alışmış olmalarından kaynaklanabilir. Elde edilen sonuç bu yaş grubundaki öğretmen sayısının diğerlerinden nispeten fazla olmasında da kaynaklanabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Yaş değişkeni öğretimsel denetime yönelik öğretmen görüşlerinde ölçek genelinde ve her iki alt boyutta da anlamlı fark oluşturmuştur. Ölçek genelinde anlamlı fark 20-30 yaş ile 36-40; 41-50 ve 51 yaş üzeri ile 31-35 yaş ile 41-50 yaş arasındadır. Bütün yaş gruplarında anlamlı fark yaşlı büyük olanlar lehinedir. Öğretimi ve öğretmeni geliştirme boyutunda anlamlı

fark 20-30 yaş ile 36-40 yaş ve 41-50 yaş arasında; sınıf ziyaretleri ve geri bildirim sunma boyutunda anlamlı fark 20-30 yaş ile 36-40 yaş, 41-50 yaş ve 51 yaş ve üzerindeki öğretmenler ile 31-35 yaş ile 41-50 yaş arasındadır. Benzer şekilde anlamlı fark yaşı büyük olanlar lehinedir. Elde edilen sonuçlar farklı yaş grubunda olan öğretmenlerin öğretimsel denetime yönelik beklentilerinin farklılığından kaynaklanabilir. Örneğin yaşı büyük olan öğretmenler tecrübe ve deneyimleri sayesinde okul yöneticilerini yakından tanıyıp beklentilerinin farkındayken okulun iletişim diline hâkim olup daha kolay etkileşime girip ihtiyaçlarını karşılarken 20-30 yaş grubundaki öğretmenler süreci ve yöneticilerini tanıyıp deneyimleme aşamasındadırlar. Bunun yanında yaşı daha genç öğretmenler eğitim ve öğretim sürecinde okul yöneticilerinin desteğine daha çok ihtiyaç duymakta, zaman zaman bu gereksinimlerini karşılamakta sıkıntı yaşayabilmektedirler.

Görev yapılan okul türü değişkeni açısından etik iklimine yönelik öğretmen görüşleri ölçeğin genelinde ve alt boyutlar olan başkalarının iyiliğini isteme ile kurallar alt boyutlarında ilkökulda görevli öğretmenler lehine anlamlı fark ortaya koyarken, araççılık ve bağımsızlık boyutlarında anlamlı fark göstermemiştir. İlkokulda ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin görüşleri birbirine benzerdir. Ölçek genelinde ve başkalarının iyiliğini isteme ile kurallar alt boyutlarında ilkökulda görevli öğretmenlerin görüşleri ortaokulda görev yapan öğretmenlerin görüşlerinden daha olumludur. Somut başarıya odaklı sınavların ortaokullarda yer alması ve bu nedenle oluşabilecek muhtemel veli baskısının azaltılması amacı ile seviye sınıflarının oluşturulması ortaokullarda görev yapan öğretmen görüşlerinin ilkökuldaki öğretmen görüşlerinden farklı olmasında etkili olabileceği düşünülmektedir. Görev yapılan okul türü değişkeni öğretimsel denetime yönelik ölçek geneli ve öğretimi ve öğretmeni geliştirme ile sınıf ziyaretleri ve geri bildirim sunma alt boyutlarında anlamlı fark oluşturmuştur. Tamamında anlamlı fark ilkökulda görev yapan öğretmenler lehinedir. Ulaşılan sonuçların nedeni; ortaokul müfredatının ilkökul müfredatına oranla daha karmaşık bir yapıda olması, bunun yanında akademik beklentilerin karşılanma düzeyinin bu okullarda artması bu doğrultuda da ortaokul yöneticilerinin bu okullardaki öğretmenlerden daha etkin olmalarını istemeleri olabilir.

Öğrenim düzeyi değişkeni etik iklimine yönelik öğretmen görüşlerinde sadece başkalarının iyiliğini isteme alt boyutunda anlamlı fark göstermiş, ölçek genelinde, kanun ve kodlar, kurallar, araççılık ve bağımsızlık boyutlarında anlamlı fark göstermemiştir. Başkalarının iyiliğini isteme boyutunda anlamlı fark ön lisans ve lisansüstü mezun öğretmenler arasında ön lisans mezunları lehineyken, diğerlerinde öğretmen görüşleri birbirine benzerdir. Eğitim örgütlerinde çok daha iletişim ve empatiye odaklı etik iklim türü olan başkalarının iyiliğini isteme alt boyutuna (Sağnak, 2010) yönelik ön lisans mezunu öğretmenler daha yüksek düzeyde puana sahiptir. Elde edilen bu sonuç ön lisans mezunlarının yaş itibari ile tecrübeli olup olaylara daha hoşgörülü ve sakin yaklaşım sergilemeleri ile açıklanabilir. Öğrenim düzeyi değişkeni öğretimsel denetime yönelik görüşlerde anlamlı fark ortaya çıkarmamıştır. Ölçek genelinde, öğretimi ve öğretmeni geliştirme ile sınıf ziyaretleri ve geri bildirim sunma boyutlarında öğretmen görüşleri birbirine benzerdir. Bu durum araştırmada lisan mezunu öğretmen sayısının fazla olup bu öğretmenlerin birbirine benzer eğitim geçmişine sahip olmalarından kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin etik iklimine ilişkin görüşleri ile öğretimsel denetime ilişkin görüşleri incelendiğinde aralarında, pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki ortaya çıkmıştır. Bu sonuç öğretmenlerin etik iklimine yönelik görüşleri arttıkça, öğretimsel denetime ilişkin görüşlerinin de pozitif yönlü ve orta düzeyde arttığı şeklinde yorumlanabilir. Diğer bir ifade ile etik iklimini olumlu algılayan öğretmenler okul yöneticilerinin öğretimsel denetim davranışlarını da olumlu algılayabilmektedir. Yöneticilerin okullarda keyfiyete yer vermeden güven ve samimiyet taşıyan yapıcı iletişim kurmaları, öğretmenlerin beklentilerini karşılamaya çalışmaları, demokrat bir ortam oluşturup düşüncelerin serbestçe ifade edilmesine olanak sağlamaları okulda olumlu ilişkileri geliştireceği gibi sınıf içi etkinliklerin denetiminin de amacına ulaşmasını kolaylaştıracaktır. Öğretmenler güvene dayalı ve yapıcı bu ortamda kişisel alanlarının tehdit altında olmadığını algılayıp tedirgin olmadan öğrenci başarısına yönelik her türlü denetim ve değerlendirme etkinliklerine gönüllü bir şekilde katılacaklardır. Yaşanılan bu süreç ise okullarda amaçların gerçekleşmesine katkı sağlayacağı gibi akademik gelişimi de beraberinde getirecektir. Bu süreci planlayacak ve yürütecek olan kişi okul yöneticisidir. Çünkü okul yöneticileri öğretim kaynağı olarak sınıfları ziyaret edecek, öğretimi yakından izleyip denetleyecek ve değerlendirecek kişidir (Şişman, 2002). Görüldüğü gibi öğretmenlerin, okullarında iklimi etik olarak olumlu algılamaları, yöneticilerin öğretimsel denetime yönelik davranışlarının da olumlu algılanıp kabul edilmesini kolaylaştırmaktadır.

Yapılan bu araştırmanın sonuçları doğrultusunda geliştirilen öneriler şu şekildedir: Okul yöneticilerini seçme ve görevlendirme sürecinde adaylardan okul içi etkinliklerin denetimini yapabilecek yönetsel kapasiteye ve denetim kapasitesine sahip niteliklerin bulunup bulunmadığı göz önünde bulundurularak atama işlemi gerçekleştirilmelidir. Mevcut ortaokul yöneticilerinin çağdaş denetim modellerinden öğretimsel denetime yönelik ilgili eğitimleri almaları sağlanmalıdır. Okul yöneticileri eğitim öğretim yılı başında yapacakları sınıf ziyaretleri için planlamalar

yapmalı ve bu plandan öğretmenleri haberdar etmelidir. Okul yöneticileri sürekli gelişime açık bir düşüncüyü benimseyerek sınıf ziyaretleri ve geribildirimlerin sıklığını arttırmalıdır.

5. KAYNAKÇA

Akbaş, T.T. (2010). Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (19), 131-137.

Argon, T. (2014). Eğitim kurumlarında insan kaynaklarının desteklenmesi: Yönetici desteğine yönelik öğretmen görüşleri. *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 691-729.

Argon, T., İsmetoğlu, M. ve İşeri, B. (2014). İlkokullarda Sanatsal Denetim ve Öğretmen Motivasyonu Üzerine Öğretmen Görüşleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 286-296.

Aslanargun, E. ve Tarku, E. (2014). Öğretmenlerin Mesleki Denetim ve Rehberlik Konusunda Müfettişlerden Beklentileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(3), 281-306.

Aydın, İ. P. (2011). Öğretimde denetim: durum saptama, değerlendirme ve geliştirme. *Ankara: Pegem Yayıncılık*.

Aydın, M. (2014). Çağdaş eğitim denetimi. *Ankara: Pegem Yayıncılık*.

Barnett, T. ve E. Schubert. (2002). Perceptions of The Ethical Work Climate and Covenanta Relationships. *Journal of Business Ethics*, 36, 279- 290.

Balyer, A. (2012). Çağdaş Okul Müdürlerinin Değişen Rollerini. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, (2). 75-93.

Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.

Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. *Ankara: Pegem Yayıncılık*.

Cullen, J. B., Victor, B. ve Stephens, C. (1989). An Ethical Weather Report: Assessing The Organization's Ethical Climate. *Organizational Dynamics*, 18(2), 50- 62.

Çevirgen, A. ve Üngüren E. (2009). Konaklama İşletmelerinde Etik İklim ve İş Tatmini İlişkisi. *10. Ulusal Turizm Kongresi*, 21-24 ekim, 273- 28, Mersin.

Dönertaş, C.F. (2008). Etik İklimin Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul*.

Dündar, T. (2010). Sağlık Çalışanlarının Yıldırımaya Maruz Kalmalarında Hastane Etik İklimi İle Sosyo-Demografik Özelliklerinin Rolü: Bolu İli Hastanelerinde Bir Uygulama. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Ankara*.

Elçi, M. (2005). Örgütlerde Etik Davranışın Personelin Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze*.

Elçi, M. ve Alpkan, L. (2009). The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction, *Journal of Business Ethics*, 84, 297-311.

Erdem, A. R. (2006). Öğretimin denetiminde yeni bakış açısı: sürekli geliştirme temeline dayalı öğretimin denetimi. *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 275-294.

Gülen Ertosun, Ö. (2023). Etik, Adalet ve Rekabetçi İklim Algısının Çalışan Adanmışlığı Üzerindeki Rolü. *Equinox, Journal of Economics, Business & Political Studies*, 10 (1), 1-25. doi: 10.48064/equinox.1240931

İlğan, A. (2013). Okul müdürünün öğretimsel denetim davranışları ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması [A validity and reliability study of the principals' instructional supervision behavior scale]. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research*, 4 (1), 1-23. <http://ebad-jesr.com/>

- Memduhoğlu, H.B. (2012). Öğretmen, Yönetici, Denetmen ve Öğretim Üyelerinin Görüşlerine Göre Türkiye’de Eğitim Denetimi Sorunsalı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(1), 135-156.
- Memduhoğlu, H.B. ve Zengin, M. (2012). Çağdaş Eğitim Denetimi Modeli Olarak Öğretimsel Denetimin Türk Eğitim Sisteminde Uygulanabilirliği. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 5(1), 131-142.
- Oğuzhan, T. ve Sığı, Ü. (2014). Eğitim Örgütlerinde İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımına Etik İklim Tipinin Etkisinde Lider Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 5(1): 355-379.
- Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2011), Otel İşletmelerinde Etiksel İklim Algılamaları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Kapadokya Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 30, 191-206.
- Özdemir, S. (2013). Eğitim yönetiminin alanı ve kapsamı. *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama*. (Editor: Özdemir, S.). Ankara: Pegem yayıncılık.
- Özyer, K. (2010). Etik İklim ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Düzenleyici Rolü. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.
- Peterson, D. K. (2002). The Relationship Between Unethical Behavior and the Dimensions of the Ethical Climate Questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 41, 313-326.
- Sağnak, M. (2010). Dönüşümcü Okul Liderliği ile Etik İklim Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri / Educational Sciences: Theory & Practice*, 10 (2),1113-1152.
- Sağnak, M. (2005). İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Etik iklim Türlerine ilişkin Algı ve Doyum Düzeyleri. *Eurasian Journal of Educational Research*, (20), 203-211.
- Schwepker, C. H. (2001). Ethical Climate’s Relationship To Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in The Salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39- 52.
- Şişman, M. (2002). *Eğitimde Mükemmellik Arayışı Etkili Okullar*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Topçu, T. (2010). Devlet ve Özel İlköğretim Okullarında Yöneticilerin Öğretimin Denetimi Görevlerini Yerine Getirme Biçimleri. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 34 (2), 31-39.
- Tuna, M. ve Yeşiltaş, M. (2014). Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25 (1), 105 – 117.
- Tütüncü, Ö. ve Savran, G. (2007). Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemi Üzerine Etkileri: Bir Laboratuvar Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (4), 177-218.
- Victor, B. ve J. B. Cullen (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climate. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101- 125.

http://gumushane.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2015_01/12045003_maarfmfettlergrestandartlari.pdf