

T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
(EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ PROGRAMI)

**İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN MESLEKİ ETİK
İLKELERİ VE BU ETİK İLKELERE
UYMA DÜZEYLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nihat KAHRAMAN

ANKARA - 2003

T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
(EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ PROGRAMI)

**İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN MESLEKİ ETİK
İLKELERİ VE BU ETİK İLKELERE
UYMA DÜZEYLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nihat KAHRAMAN

DANIŞMAN: Prof. Dr. İncayet AYDIN

ANKARA - 2003

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼ne,

Bu alışma j¼rimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında (Eğitim Y¼netimi ve Teftişi Programı) Y¼KSEK LİSANS TEZİ RAPORU olarak kabul edilmiştir.

İmza

Prof. Dr. Ali Balcı

Prof. Dr. İnayet Aydın

Prof. Dr. Meral Uysal

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen ¼đretim ¼yelerine ait olduğunu onaylıyorum.

/ / 2003

**Prof. Dr. Meral Uysal
Enstit¼ M¼d¼r¼**

ÖNSÖZ

Eğitim örgütleri, insana yönelik ve insan unsurunun ağırlıklı olduğu örgütlerin başında gelir. Çünkü eğitim örgütleri aynı zamanda diğer örgütlerde çalışacak insanları da yetiştirir. Eğitim sisteminden ve sistemdeki insanların etik dışı davranışlarından rahatsızlığın artması, insan unsurunun gözardı edildiğini göstermektedir. Dolayısıyla eğitim örgütlerinin insan davranışına yön verecek etik ilkelere, diğer örgütlerden daha çok ihtiyacı olduğu söylenebilir. Bu araştırma, ilköğretim müfettişlerinin uymaları beklenen etik ilkelerin saptanması ve saptanan bu etik ilkelere ilköğretim müfettişlerinin ne derece uygun davrandıklarına ilişkin olarak ilköğretim okul yöneticileri (müdür ve müdür yardımcıları) ve sınıf öğretmenlerinin görüşlerini ve bu görüşler arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak üzere yapılmıştır.

Beş bölümden oluşan bu araştırmanın birinci bölümünde problem durumu, ikinci bölümde etik, meslek etiği, etik ilke ve standartlar, eğitim denetimi ve denetim etiği gibi konular açıklanmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölümde, araştırmanın modeli, araştırmada kullanılan yöntem ve teknikler ele alınmış, dördüncü bölümde bulgu ve yorumlar verilerek, beşinci bölümde sonuç ve öneriler sunulmuştur.

Araştırma konusunun saptanıp planlamasıyla, kaynaklara ulaşım, araştırmanın gerçekleşmesine yönelik her aşamasından içten ilgi ve desteğini esirgemeyen tez danışmanım Prof. Dr. İnyet Pehlivan Aydın'a, bilgi ve önerilerinden yararlandığım Prof. Dr. Ali Balcı'ya, verilerin analizinde yardımını esirgemeyen Yrd.Doç.Dr. Şener Büyüköztürk'e, Dr. Şakir Çinkır'a, Arş. Gör. Ömay Çokluk'a ve Arş. Gör. Sabri Güngör'e, anketin uygulama aşamasında yardımcı olan ilköğretim müfettişlerine, yöneticilerine, öğretmenlerine; zamanlarını ve manevi desteklerini esirgemeyen aileme ve arkadaşım Selma Tütüncü'ye teşekkürlerimi sunarım.

Nihat KAHRAMAN

ÖZET
İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN MESLEKİ ETİK İLKELERİ VE
BU İLKELERE UYMA DÜZEYLERİ

Nihat KAHRAMAN

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Teftişi Programı

Tez Danışmanı : Prof. Dr. İnalet AYDIN

Aralık 2003, 109+ ix

Araştırmanın amacı, ilköğretim müfettişlerinin uymaları beklenen etik ilkelerin neler olduğunun saptanması ve saptanan bu etik ilkelere ilköğretim müfettişlerinin ne derece uygun davrandıklarına ilişkin olarak okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin görüşlerini ortaya koymaktır. Araştırma tarama modelindedir. Araştırmanın iki çalışma evreni bulunmaktadır. Birinci çalışma evrenini; Türk Eğitim Sistemi'nin denetim alt sisteminde görev yapan ilköğretim müfettişleri oluşturmaktadır. Yedi coğrafi bölgeden birer il random yoluyla seçilerek, araştırmanın birinci evreni için küme örneklemini oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak anket (43 madde) kullanılmıştır. Toplam 465 anket gönderilmiştir. Geri dönen 286 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Toplanan verilerin analizinde, frekans (f), yüzde (%) kullanılmıştır. İkinci çalışma evreni ise, Ankara ili Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde bulunan üç merkez ilçede (Çankaya, Mamak, Yenimahalle) Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim okulları ve bu okullarda görev yapan 70 okul yöneticisi ve 433 sınıf öğretmeninden oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak, müfettişlere uygulanan ankette yer alan davranış ifadelerinden yönetici ve öğretmenler tarafından gözlenemeyeceğine karar verilen 12 madde çıkartılarak yeni bir anket (32 madde) geliştirilmiştir. Bu alt evrene toplam 503 anket uygulanmıştır. Geri dönen 391 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Toplanan verilerin analizinde, frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama (\bar{X}), standart sapma (ss) ve t-testi kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; müfettişlerin benimseyerek ve geliştirerek uygun davranışları beklenen davranışlar listesinin tamamı müfettişler tarafından "etik ilke" olarak değerlendirilmiştir. Yönetici ve öğretmenler, saptanan etik ilkelere müfettişlerin genellikle uygun davrandıklarını ifade etmişlerdir. Okul yöneticilerinin ve sınıf öğretmenlerinin, ilköğretim müfettişlerinde davranış [$t(391) = .152, P > .05$] ve rol [$t(391) = .771, P > .05$] boyutlarındaki mesleki etik ilkeleri gözleme düzeylerine ilişkin değerlendirmeleri anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür.

ABSTRACT
PROFESSIONAL ETHICAL PRINCIPLES OF BASIC EDUCATION
SUPERVISORS AND COMPLIANCE LEVELS TO THESE PRINCIPLES

Nihat KAHRAMAN

Master Thesis, Program for Educational Administration and Inspection

Advisor : Prof. Dr. Inayet AYDIN

December 2003,109+ ix

The main concern of the research is to determine the ethical principles that the basic education supervisors must follow, to present the views of the administrators of the basic education schools and of the teachers in regard to faithfulness of the basic education inspectors to the respective principles and finally to present whether there are remarkable differences between the views of the groups. The study was a survey one. The research has two target populations. The first target group is composed of basic education supervisors working inspection sub-system of Turkish Educational System. The cluster sampling for the first target group was created by means of selecting a city randomly from each of seven geographical regions. The questionnaire (with 43 items) was used as data collecting technique. 465 questionnaires were sent in total. 286 questionnaires were received back and taken into the evaluation. During the analysis of the data the frequency (f) and percentage (%) were used. The second target group is composed of state basic education schools of Ministry of National Education in three central districts (Cankaya, Mamak, Yenimahalle) within the territory of Great Municipality of Ankara and 70 school administrators and 433 teachers working in the given schools. A new questionnaire form (including 32 items) was designed as data collecting technique by means of removing 12 items; those considered that the teachers would fail to observe through the behavioral patterns of the supervisors. 503 questionnaires were delivered. 391 survey papers returned back and evaluated. The frequency (f), percentage (%), the mean (\bar{X}), standard deviation (ss) and t- test were used for the analysis of the collected data. In line with the findings of the research; the supervisors considered all items of list of behaviors in the questionnaires, expected from the supervisors to adopt and develop, as “ethical principle” for supervisors. The administrators and teachers stated that the supervisors generally behaved in accordance with the requirements of the ethical principles. It was seen that there was not any remarkable difference between the evaluations of school administrators and of the teachers in regard to conformance of basic education supervisors with the professional ethical principles in their roles [$t(391) = .771, P > .05$] and behaviors [$t(391) = .152, P > .05$].

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI	I
ÖNSÖZ	II
ÖZET	III
ABSTRACT	IV
İÇİNDEKİLER	V
ÇİZELGELER LİSTESİ	VII
ŞEKİLLER LİSTESİ	IX
BÖLÜM I	
GİRİŞ	1
Problem.	1
Araştırmanın Amacı	9
Araştırmanın Önemi	10
Tanımlar	11
BÖLÜM II	
ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELLERİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	13
Etik Kavramı	13
Meslek ve Meslek Etiği.....	18
Etik İlke ve Standartlar.....	21
Eğitim Denetimi	28
Denetim Etiği	33
İlgili Yayın ve Araştırmalar	41
BÖLÜM III	
YÖNTEM	47
Araştırmanın Modeli	47
Evren ve Örneklem	47
Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi.....	53

Anketin Geçerlik Çalışmasına Devam Edilmesi ve Güvenirlik Çalışmasının Yapılması	56
Verilerin Analizi ve Çözümlemesi	58
BÖLÜM IV	
BULGULAR VE YORUMLAR	60
Kişisel Bilgilere ilişkin Bulgu ve Yorumlar	60
Etik İlkelere Katılma Düzeylerine ilişkin Bulgu ve Yorumlar	61
Davranış Boyutuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar	63
Rol Boyutuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar	75
BÖLÜM V	
SONUÇ ve ÖNERİLER	86
Sonuçlar	86
Öneriler	88
KAYNAKÇA	90
EKLER	97

ÇİZELGELER LİSTESİ

No		Sayfa
1.	Anket Uygulanan İller ve İlköğretim Müfettişlerinin Dağılımı	48
2.	Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerin Kişisel Özellikleri	49
3.	Okulların Evren ve Örneklemdeki Dağılımı	50
4.	Örneklem Grubunda Yer Alan Okul Yöneticileri ve Sınıf Öğretmenlerinin Dağılımları	51
5.	Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Kişisel Bilgileri.....	51
6.	Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Kişisel Bilgileri.....	52
7.	Boyutların Faktör Analizi ve Madde Toplam Korelasyonu Sonuçları	57
8.	Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerinin İfadelere İlişkin Katılma Düzeyleri ve Puan Sınırları	59
9.	Araştırmaya Katılan Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre Dağılımı	60
10.	Araştırmaya Katılan Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Cinsiyet-Görev Değişkenlerine Göre Dağılımı	61
11.	İlköğretim Müfettişlerinin Etik İlkelere İlişkin İfadelere Katılma Düzeyleri.....	62

12. İlköğretim Müfettişlerinin Davranış Boyutundaki Mesleki Etik İlkelere Uyma Düzeylerine İlişkin Okul Yöneticilerinin Gözlemlerine Ait Betimsel İstatistikler64
13. İlköğretim Müfettişlerinin Davranış Boyutundaki Mesleki Etik İlkelere Uyma Düzeylerine İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Gözlemlerine Ait Betimsel İstatistikler68
14. İlköğretim Müfettişlerinin Davranış Boyutundaki Mesleki Etik İlkeleri Gösterme Düzeylerine İlişkin Okul Yöneticilerinin ve Sınıf Öğretmenlerinin Alguların Karşılaştırılması (*t*- Testi Sonuçları).....74
15. İlköğretim Müfettişlerinin Rol Boyutundaki Mesleki Etik İlkelere Uyma Düzeylerine İlişkin Okul Yöneticilerinin Gözlemlerine Ait Betimsel İstatistikler77
16. İlköğretim Müfettişlerinin Rol Boyutundaki Mesleki Etik İlkelere Uyma Düzeylerine İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Gözlemlerine Ait Betimsel İstatistikler80
17. İlköğretim Müfettişlerinin Rol Boyutundaki Mesleki Etik İlkeleri Gösterme Düzeylerine İlişkin Okul Yöneticilerinin ve Sınıf Öğretmenlerinin Alguların Karşılaştırılması (*t*- Testi Sonuçları)85

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil	Sayfa
1. Ahlaki Değerlerden Etik Değerlere Geçiş	5

EKLER LİSTESİ

Ek 1: Anket Uygulanan Okulların Adları ve İlçelere Göre Dağılımı	98
Ek 2 : Uzman ve Kaynak Kişilerin İsim Listesi	99
Ek 3 : İlköğretim müfettişlerinin Uymaları Beklenen Etik İlkeler Anketi (Müfettiş Anketi)	100
Ek 4 : Araştırmacının Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'ne Yazdığı Anket Uygulama (Türkiye Geneli) İzin İsteği Yazısı	103
Ek 5 : Milli Eğitim Bakanlığının Anket Uygulama İzin Onayı	104
Ek 6 : İlköğretim müfettişlerinin Uymaları Beklenen Etik İlkeler Anketi (Yönetici ve Öğretmen Anketi)	106
Ek 7 : Araştırmacının Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'ne Yazdığı Anket Uygulama (Ankara İli) İzin İsteği Yazısı	108
Ek 8 : Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğünün Anket Uygulama İzin Onayı.....	109

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın; problemine, amacına, önemine ve araştırmayla ilgili tanımlara yer verilmiştir.

Problem

Bir örgütte işgörenler, hem kendi yararları ve hem de görevleri için birlikte davranmak zorundadırlar. Birlikte davranmak, örgütsel davranışın bir gereği olup işgörenlerin aynı dili konuşmalarını, aynı inanç ve ilkede birleşmelerini, aynı görüşleri paylaşmalarını ve aynı kurallara uymalarını gerektirmektedir. Birlikte davranan işgörenler bu eylemlerini yüceltici, haklı gösterici, yargılayıcı ölçüler geliştirmektedirler.

Hızlı toplumsal değişmelerin ve dolayısıyla toplumsal çalkantıların yaşandığı günümüzde insanlar, her alanda belirli ve genel “değer ilkeler” ine daha çok ihtiyaç duymaktadırlar. Örgütün kültürel yapısını oluşturan değer ve düzgülerin bir kesimi, doğrudan örgüt dışındaki toplumsal çevreden değiştirilmeden; bir kesimi ise değiştirilerek alınır. Ama bu değer ve düzgülerin bir kesimi de örgüt toplumunca oluşturulmaktadır (Başaran,1991,242).

Yönetim biliminin de giderek insan ilişkilerine odaklanması ve insan ögesine ağırlık vermesi, aynı zamanda işgörenlerin kişiliği ve davranışlarını belirleyen ilkelerin de tartışılması sonucunu doğurmuştur. Çağdaş örgütler, üyelerin benimseyeceği değerler ve onları yönlendirecek ilkeleri belirlemektedirler. Örgüt kültürünün önemli bir kesimini oluşturan bu değerler de evrensel etik ilkelerden kaynaklanmalıdır (Çelik, 2000, 58).

Etik, ahlaki davranış, eylem ve yargıları ilgilendiren bir konu olarak felsefe ve bilimin önemli bir parçası ve sistematik bir çalışma alanı olmuştur (Pehlivan, 2001,4). Etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan

değerleri, normları, kuralları, doğru- yanlış ya da iyi- kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplini (Akt:Pehlivan, 2001,6).

Ahlaki olaylar üzerinde düşünmenin, günümüzden 2500 yıl kadar öncesine uzandığı, felsefe tarihinden öğrenilmektedir (Aksoy,1998,26). Ahlaki olaylar üzerinde düşünme eylemine, ilk olarak Platon'un diyaloglarında rastlanılmaktadır. Bu diyaloglarda, önce; iyinin, erdemin, doğruluğun, cesaretin, vb. ne olduğu hakkında kuramsal sorular ortaya atılmakta ve ahlaksal buyruk ve taleplerin niteliği ve anlamı, doğadaki ve nesnelardaki düzene göre temellendirilmeye çalışılmaktadır. (Özlem,1997,335). Sokrates, erdem ile bilginin özden olduğunu savunmaktadır. Ona göre, erdemlerin tümü bilgeliğe dayanmaktadır. Bilgi, insanları doğru eyleme, bilgisizlik de yanlış eyleme götürür. Bu nedenle ahlaksal eylemlerin kaynağı bilgi olmaktadır (Aksoy, 1998, 27).

İnsanlar içerisinde buldukları bilgisizlik durumunda onun hakkında farklı görüşler ileri sürseler de bilgi durumu içine girdiklerinde onunla ilgili aynı görüşü paylaşacaklardır (Arslan, 1998,87). Yine Helenistik çağın en önemli felsefe öğretisi olan Stoacılar göre de doğru bilgi, doğru eylemde bulunmayı sağlar. Bilimsel bilgisi olmayan kimse de erdemli eylemde bulunamamaktadır (Aksoy,1998,27).

Etik, Aristoteles tarafından kavramsallaştırılmıştır. Aristoteles bu yönüyle, felsefenin bir dalı olarak etiğin kurucusu olarak kabul edilmektedir (Aksoy,1997,26). Aristoteles'in yazılarının sınıflandırılması sırasında ahlak hakkında felsefi araştırmalarına verilen etik adı, o günden bu yana kullanılmaktadır (Özlem, 1997,336).

Ahlaki daha çok bir duygu sorunu, duygu ahlakı olarak gören, ahlaksal değer yargılarında aklın payının fazla olmadığını söyleyen Hume'den sonra bilgi ile ahlaklılık (erdem) arasındaki bu bağı tekrar, hem de genel bir akıl eleştirisi çerçevesinde ele alan kişi ise Kant'tır (Tepe, 1999,17).

Kant etiği, istemeyi merkeze alan, bir eylemin ahlaklı olup olmamasını, o eylemin arkasındaki istemeyi gören bir etik görüştür. Eğer eylemin temelinde yer alan istem, genel geçer bir yasa olabilecek nitelikte ise o eylem ahlaklı bir eylemdir. Bu da ancak istemeyi belirleyen şeyin istenen şeyin değil de, yasanın biçimi olması durumunda, yani istemeyi ahlak yasasının belirlemesi durumunda gerçekleşir (Tepe, 1999,19).

Kant'tan sonra özellikle çağının egemen değerlerini kıyasıya eleştiren ve herkesi “değerleri yeniden değerlendirmeye” yani değer olarak karşılına çıkarılan değerleri sorgulamaya çağırın Nietzsche, insana ilişkin antropolojik çözümlenmeleriyle ve ilk kez etiğe antropolojik bakış açısı ile baktırın Schopenhauer ve değerlere ilişkin görüşleriyle Scheler ve Hartmann günümüz etiğinin hazırlayıcıları arasında sayılmaktadırlar (Tepe, 1999, 20).

Etik, her şeyden önce istenilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır. Daha geniş bir bakış açısı ile bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması; neyin yapılacağı ya da yapılmayacağıın, neyin isteneceği ya da neyin istenmeyeceğinin, neye sahip olunacağı ya da olunamayacağıın bilinmesidir (Akt: Pehlivan, 2001,8).

Çalışlar'a (1983,10) göre ahlak, bir toplumsal bilinç, davranış ve ideolojik ilişki biçimi; bir toplumsal oluşuma, sınıfa, kesime özgü, tarihsel ve somut olarak belirlenmiş, bunların belli bir topluluğa, sınıfa, devlete ya da tümüyle topluma olan tutumunu kullandıran törel görüşler, değerler, normlar, ilkeler, ilişki ve davranış biçimlerinin bütünüdür (Akt:Pehlivan, 2001,3).

Ahlak, davranış kuralları anlamında, ahlak esaslarıyla birlikte, kişinin ahlaki yapısını, iyi ve kötü huyu, tabiatı ve seciyeyi ifade etme yanında, insanın toplum hayatı içinde uyduğu ve uyma gereği duyduğu kurallar bütünü olarak da ortaya çıkmaktadır (Kılıoğlu, 1990,10).

Yukarıdaki tanımdan yola çıkarak ahlakı , bireysel ve toplumsal düzeyde de ele almak mümkündür.

Bireysel düzeyde ahlak: Ahlaki kavramlar ve değer sistemleri açısından bireyler birbirlerinden farklılık gösterirler. Bireysel düzeyde ahlak bazı kişisel ve öznel anlayışları ifade etmektedir. Bu anlayışın ölçütü de vicdandır. Bireylerin neyin ahlaklı, neyin ahlak dışı olduğuna ilişkin değerlendirmesi onların dinsel inançlarından, bireysel felsefelerinden ve güdülerinden kaynaklanmaktadır (Pehlivan, 2001).

Toplumsal ahlak : Toplumu oluşturan insanların gerek birbirlerine karşı ve gerekse toplumsal olaylar karşısında izlemek zorunda buldukları tanımları yönlendiren toplumsal değer yargılarından oluşmaktadır (Yılmaz,2002,13). Toplumsal ahlakı pratik ahlak olarak da adlandırmak mümkündür (Hancerlioğlu, 1993,398).

Ahlak, bir kişi ya da grup tarafından gösterilmiş ideal ilkelerdir. Ahlaki özelliğe sahip bir kişinin içinde bulunduğu yer ve geleneğin koşulları altında kendi yerini belirlemesi ve sosyal olarak ya da mesleki olarak kabul edilen bir kural veya davranış standardına uygun davranmasıdır. Burada asıl olan, bir davranış kuralı ya da standardına uygunluktur (Yılmaz, 2002).

Ahlakla etik arasında genişlik- darlık, kuram ve uygulama açılarından bir farklılık vardır. Ahlak bir disiplin olarak etiğin günlük yaşam pratiğinde yaşayan kurallar demetidir (Pehlivan, 2001,7). Ahlak, davranışlarımızın doğru yanlış, iyi ve kötü, erdemli ve kusurlu olup olmadığını değerlendirme ilgilidir. Ahlak felsefesi ya da etik; kullandığımız ahlak terimlerini ve ahlaki yargılarımızı inceleyerek, ahlaki tutumlarımızın ardında yatan yargılarımızı ele almaktadır (Nuttall, 1997,15).

Shea, ahlak ve etik arasındaki ilişkiyi Şekil 1'deki gibi belirtmiştir.



Şekil 1. **Ahlaki Değerlerden Etik Değerlere Geçiş**

(Akt; Yılmaz, 2002).

Şekil 1'de görüldüğü gibi ahlak daha genel anlamda değerlerden oluşmakta olup toplumsal zorlayıcılığı yanında hiçbir yaptırımını yoktur. Etik, ahlaki değerlerden bilimsel temelli çıkarılan değerlerdir.

Değerler, belli bir durum ve koşullara bağlı olmaksızın arzu edilen, yararlı görülen ve beğenilen şeyleri gösteren kıstaslar, ölçülerdir (Tan,1981,56). Lamberton ve Minor'a göre değerler, bireyin yaşamındaki farklı etmenlere yüklediği önemdir. Değer, birey için önemli olan her türlü düşünce yapısı, obje veya etkinlik olarak da tanımlanabilir (Akt: Pehlivan, 2001,13).

Değer, sözlük anlamıyla bir varlığın ve bir olayın insan için önemini belirleyen inançtır. Genellikle bireylerin geliştirdiği tek değerden değil, değerlerden söz edilir. Bunun nedeni, insanın her mesleğe ya da olaya bir değer biçmesidir. Değerler birbirleriyle sürekli etkileşim içinde bulunurlar ve değer örüntüsü oluştururlar. Bu değer örüntüsüne değer sistemi denir. Değer sisteminin girdisi

yaşantılar, çıktısı ise davranışların değerini yargılamak ve onları yönlendirmektir. Değer sisteminin ürünü ise değer yargılarıdır (Başaran,1991,244).

Genellikle “değer” denen şeylere bakıldığında, büyük bir çeşitlilikle karşı karşıya gelinmektedir. Sevgiye-saygıya, dürüstlüğe-doğruluğa, “değer” dendiği gibi, bilime, felsefeye, sanata da, eşitliğe, özgürlüğe de “değer” denmektedir. Yine iyiye-güzele-doğruya ve insanların “iyi” dediği hemen hemen her şeye de değer dendiği görülmektedir (Kuçuradi,1998,168).

Değerler ve ahlak, düşüncelerimizi, toplumsal ve bireysel davranışlarımızı etkileyen, hatta fiziki nesnelere dünyasına bakışımızda da rol oynayan özel bilgi türüdür. Değerler ve ahlak, birbirleriyle yakın ilgi içinde olan iki kavramdır. Ahlak bir yönüyle değerler dünyasının parçasıdır. Çünkü “iyi” ve “kötü” başta olmak üzere her türlü ahlaki yargılar, birer değer olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine “güzel” ve “ faydalı” gibi değerler de ahlaki açıdan ele alınmaktadır. Değer, kendisine yöneldiğimiz özelliktir, ahlak ise ne tür değerlere yönelmesi gerektiğini belirler. Dolayısıyla değerler ile ahlak bir çok yönüyle örtüşen özellikler taşımaktadır (Ural, 1998,68). Ahlaksal değerler, en basit anlatımla, kendilerini iyi ve kötü diye tanımlamamızın mümkün olduğu şeyler ve davranışlarla ilgili değerlerdir (Arslan, 1998,94).

Kurum kültürünü oluşturan değerler, paylaşılmış kavramlardır. Paylaşılmış değerler, örgütsel karakteri ve örgütsel kimlik duygusunu anlamada önemli bir belirleyicidir (Çelik,1999,48). İnsan, örgüt yaşantısı da dahil olmak üzere yaşantısı boyunca tüm durumlara karşı tavır almak zorundadır. İnsanın alacağı her tavır da bir değere dayanır. Geniş anlamda söylenirse, her türlü amaç ve hedeflerle, ilişki ve çıkarlar, tutkular, her türlü idealler, güç ve iktidar, sevgi ve nefretler, ilişki ve çıkarlar, sadakat ve doğruluklar bir değer ifade eder ve aynı zamanda da bir değere dayanır (Yılmaz,2002). İnsan tüm eylemlerini ifade etme sürecinde seçme özgürlüğüne sahiptir. İşte bu seçme sürecinde belli bir ölçüt kullanmak zorunda olan insan, değerlerin aracılığı ile belli bir yargıda bulunarak eylemlerini ifade etmektedir.

Etik değerlerin diğer değerlerden farklı özelliği, etik ilişkilerde ortaya çıkmalarıdır. Bu değerlerin birinci türünü oluşturan kişi özelliklerinin diğer kişi özelliklerinden ayrılığı, her türlü etik ilişkilerinde kişinin belirli bir şekilde eylemde bulunmakla edindiği özellikler olmalarıdır. Etik değerlerin ikinci türünü oluşturan kişi yaşantılarının diğer kişi yaşantılarına göre özelliği ise, yalnızca kişi ile kişi ilişkilerinde yaşanabilen değerlilik yaşantıları olmalarıdır (Kuçuradi, 1999,174).

Davranışların etik standartlara uygun olup olmaması, toplumun sahip olduğu değerler sisteminden, kültüründen, inançlarından ve normlarından etkilenmektedir. Etik davranışların belirlenmesine, adalet, insan hakları, faydacılık ve bireysellik ilkeleri kaynaklık etmektedir (Gözütok,1999,87).

Dünyadaki siyasal ve bilimsel gelişmelerin yarattığı gereksinimlerden dolayı “etik” le çok uğraşılmaktadır. Etik, bugün de bir normlar alanı olarak görülmektedir. Etiğe, insanların yaşarken ne yapmaları gerektiği görevi yüklenilmektedir. Etik, insanların başka insanlarla ve kendileriyle ilişkilerine ve bu ilişkilerde eylemde bulunurken karşılaşılan değer sorunlarına, bu arada da normlara ilişkin sorunlarına bir ışık tutma girişimidir (Kuçuradi,1998).

Toplumsal normlar, belli bir grup içindeki bireylerin ilişkilerini düzenler ve eylemlerine yön verir. Normlar, genellikle değerlerin yansımasıdır ve bir grubun tüm üyelerince paylaşıldığı için kolektiftir. Bu normlar diğerlerinden daha ciddiye alınır. Çünkü bunlara karşı gelindiğinde uygulanacak yaptırımlar daha ağırdır (Pehlivan, 2001,15).

Örgütte bir çok işgörenin olması, rgt toplumsal bir yapıya dönüştürür. Bir toplum olarak örgüt, içinde yaşadığı büyük toplumun hemen tüm toplumsal öğelerini ve niteliklerini taşır (Başaran, 1991). Böylece toplumsal bir sistem olan örgüt, içinde bulunduğu toplumun ahlaki değer ve normlarına sahiptir. Ancak her örgütün bu toplumsal yapının da kendine özgü yönleri bulunur (Başaran, 1991). Etik ile ilgili evrensel yasa, ilke ve kurallar vardır. Bununla birlikte her örgüt kuruluş amacına

uygun ilke ve kurallar geliştireceğinden, en azından bunları uygulayan insanların farklı olması, farklı örgütsel etik türleri ortaya çıkarmaktadır (Karşlı, 1998, 56).

Etik kuralların açık ve belirli bir alana ilişkin yazılı kuralları içermesi beklenir. Örneğin, sanat etiği, siyaset etiği, tıp etiği, hukuk etiği, eğitim etiği, medya etiği vb. alanlar için ortak ilkeler söz konusu olmakla birlikte bunlar daha çok kendilerine özgü ilkeleri içerirler. Bu ilkeler, uyması beklenen bireylerin özelliklerine göre değil, evrensel kabul gören kavramlara dayalı olarak geliştirirler (Pehlivan, 2001,7).

Yasal yaptırımı olsun olmasın; her mesleğin etik ilkeleri, hizmet götürülen insanları ve bu yolla mesleğin toplumda saygınlığını korumaya yönelik önlemlerdir. Etkinliklerini insanla kişisel ilişki kurarak yürüten mesleklerde bunlar özel bir önem taşımaktadırlar (Kuzgun, 2000,246).

Her meslekte o mesleğe özgü belirlenmiş etik ilkelerin varlığına gereksinim duyulmaktadır. Gereksinim duyulan bu etik ilkeler, eğitim denetimi süreciyle birlikte, eğitim denetimi alanı ve bu alanda uzman olarak çalışan müfettiş için vazgeçilmez ve ertelenmezdir (Aksoy,1998,1).

Eğitimde denetim, eğitimin ve öğretimin geliştirilmesi amacıyla, uygulamaların başarı derecesini nesnel olarak belirleme sürecidir. Bu nedenle denetim ve denetleme eğitiminin ayrılmaz bir parçasıdır (Kaya,1993,184).

Denetim, örgütsel kaynakların verimli biçimde kullanılmasının ve örgütlerin yaşayıp, gelişebilmesinin temel koşullarından biridir (Başar,1998,5). Başaran'a (2000,137) göre denetim, planlanan örgütsel amaçlardan sapmayı önlemek için, örgütün işlemlerini izleme ve düzeltme sürecidir. Denetim, istenilen ve ihtiyaç duyulan yer ve zamanda sağlanan, eğitimin her düzeyinde uygulanabilen bir mesleksi rehberlik ve yardımdır (Taymaz,1997,3).

Denetleme sürecini oluşturan aşamalardan birisi de değerlendirmedir. Değerlendirme, denetim sonucunda elde edilen bilgilerin birbirleriyle karşılaştırılmasıyla varılan bir yargılama sürecidir. Değerlendirmede en önemli etken değerlendirmeyi yapan kişidir. Denetleyenin kişilik özellikleri, uzmanlığı, iş ve işverenlere ilişkin düşünceleri, görüşleri, inançları, duyguları gibi pek çok yönleri değerlendirmede etki yapmaktadır (Başaran, 2000, 137-138).

Çağımızda sürekli ve çok yönlü meydana gelen değişmeler, örgütlerin ve çalışanlarının bu değişimleri izlemelerini gerektirmektedir. Eğitim örgütlerinde çalışan yönetici ve öğretmenlere bu konuda önemli bir yardım müfettişler tarafından sağlanmaktadır. Denetimin amaçlarına ulaşabilmesi, müfettişlerin çalışanlara yaptıkları denetimin etik ilkelere uygun olması gerekmektedir.

Eğitim denetiminde uyulması gereken etik ilkelerin neler olduğunun ve ilköğretim müfettişlerinin bu etik ilkelere ne derece uygun davrandıklarının saptanması bu araştırmanın konusu olarak ele alınmıştır.

Bu araştırmanın problemi; ilköğretim müfettişlerinin uymaları beklenen etik ilkelerin neler olduğu ve ilköğretim müfettişlerinin belirlenen bu etik ilkelere ilişkin davranışlarının, Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde görev yapan ilköğretim okulu yöneticileri ve öğretmenleri tarafından nasıl algılandığıdır ?

Amaç

Bu araştırmanın amacı, eğitim denetiminde ilköğretim müfettişlerinin uymaları beklenen etik ilkelerin neler olması gerektiğini saptamak ve ilköğretim müfettişlerinin bu etik ilkelere ne derece uygun davrandıklarına ilişkin okul yöneticilerinin ve sınıf öğretmenlerinin görüşlerini ortaya koymaktır.

Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. İlköğretim müfettişlerinin eğitim denetiminde uygun davranmaları beklenen etik ilkeler nelerdir ?

2. İlköğretim müfettişlerinin etik ilkelere ne derece uygun davrandıklarına ilişkin olarak Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde görev yapmakta olan ilköğretim okul yöneticilerinin görüşleri nelerdir ?
3. İlköğretim müfettişlerinin etik ilkelere ne derece uygun davrandıklarına ilişkin olarak Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisindeki ilköğretim okullarında görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerinin görüşleri nelerdir ?
4. İlköğretim müfettişlerinin davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmamasına ilişkin olarak Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde görev yapan ilköğretim okul yöneticileri ve sınıf öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır ?

Önem

İnsanın tüm eylemlerinde belirli bir nitelik, erdemlilik veya ahlakilik aranması çabası her zaman olagelmıştır. Bütün filozoflar insanların genel olarak uyacakları değerler belirlemeye çalışmışlardır. Tüm bu çabaların ortak niteliği, insanlığın ortak, evrensel değerlere sahip oldukları ya da olmaları gerektiği düşüncesidir.

İş yerlerinde, devlet yönetiminde, üniversite de ve başka teşebbüslerde bütün insanlar etikle ilgilenirler. İnsanların yaşamının vazgeçilmez bir parçası oluşturan etik değerlerin mesleki görünümünün betimlenmesi ve ayrıca eğitim sisteminde çalışan personelin arzuladıkları etik değerlerin saptanması gerekmektedir.

Müfettişlerin, eğitim sisteminin amaçlarını gerçekleştirmek için mesleki etik ilkelere uygun davranmaları gerekmektedir. Müfettişlerin, mesleki etiğin (denetim etiği) personelce nasıl algılandığını, personelin mesleki etik beklentilerini bilmeleri

ve denetimleri sırasında meslek etiğine uygun davranışlar sergilemesiyle müfettişe olan güvenin artacağı, müfettişin lider, rehber ve kaynak kişi olarak algılanmasına neden olacağı beklenmektedir.

Türk Eğitim Sistemi'nde ilköğretim müfettişlerinin denetimleri sırasında karşılaştıkları sorunları çözmeye ve etik ikilemlerin çözümünde müfettişlere rehberlik edecek temel etik ilkeler dizisi bulunmamaktadır.

Bu araştırma, eğitim denetiminde ilköğretim müfettişlerinin uymaları beklenen etik ilkeler dizisinin saptanmaya çalışılması ve ilköğretim müfettişlerinin davranışlarını etik yönden sorgulanmaya yönelik bir araştırma olması nedeniyle önemlidir. Bu çalışmanın konuya ilişkin diğer çalışmalara yol gösterici bir kaynak olabileceği umulmaktadır.

Tanımlar

Bu çalışmada kullanılan bazı kavramlara ait tanımlara aşağıda yer verilmiştir.

Denetim : Bir kurumdaki iş ve işlemlerin belirlenen amaçlar ve yürürlükte olan mevzuat doğrultusunda saptanan ilke ve kurallara uygun olarak yürütülüp yürütülmediğinin tespitidir.

İlköğretim Müfettişi : Resmi ve özel ilköğretim okullarında; yetiştirici ve tamamlayıcı sınıflar ve kurslarda, özel eğitime muhtaç çocuklar için açılmış okullar ve sınıflarda, okulöncesi eğitim kurumları ile tamamlayıcı sınıflar ve kurslarda rehberlik, denetim, inceleme ve soruşturma hizmetlerini yürütmekle görevli ve araştırma örneğine giren kişi.

Etik : Bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması; neyin yapılacağı ya da yapılmayacağı, neyin isteneceği ya da neyin istenmeyeceğinin, neye sahip olunacağı ya da olunamayacağı bilinmesidir (Pehlivan, 2001).

Etik ilke: Sekiz il de çalışan ilköğretim müfettişlerinin kabul ettikleri ilkeler.

Denetim Meslek Etiği : İlköğretim müfettişlerinin denetimleriyle ilgili eylemlerinde dikkat etmeleri gereken kurallar.

BÖLÜM II

ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELLERİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, kısaca etik kavramı, mesleki etiği, denetim, denetim etiği ve konuyla ilişkili olduğu düşünülen araştırmalara yer verilmiştir.

Etik Kavramı

“Etik” Yunanca “ethos” sözcüğünden “moral” ise Latince “mos” sözcüğünden gelmektedir. Her iki sözcük de gelenek, görenek, alışkanlık anlamlarında kullanılmaktadır. “Moral”in karşılığı olarak kullanılan “ahlak” sözcüğü de Arapça “hulk” kökünden gelmekte, bu sözcük yine gelenek, görenek, alışkanlık vb. anlamlarına gelmektedir. Bu nedenle etimolojik olarak bakıldığında “ethos” (etik) ile “mos” (moral-ahlak) arasında bir anlam farkı yoktur. Ancak sözcüklerin kullanım bağlarına bakıldığında, onların farklı şeyleri nitelemek için kullanıldığı görülmektedir (Tepe, 1998,10).

Etik (ethics), sözlükte, ahlak, haklar, ahlak felsefesi, davranış standartları, yanlış ve doğru davranış ilkeleri olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, etik, ahlaklar bilimi, davranış ve ilişki kuralları; ahlak bilimi şeması olarak tanımlanmıştır (Balcı, 2001, 282).

İnsanın yapıp etmelerini özel problem alanı olarak araştırarak, bu alanın varlık nitelikleri ile bu alanı yöneten ilkelerin, değerlerin, varlık niteliklerini, insanın yapıp etmelerinin bağımlı ya da bağımsız olduklarını inceleyen disipline etik adı verilmektedir (Mengüşoğlu,1997,262). Etik, herhangi bir türden ahlak geliştirmekten ziyade, ahlaki bağlantıların niteliği üzerinde genel bir görüş elde etmektedir. Bu ise tek tek ahlaklarla değil, genel etik bağlantılarla mümkündür (Poyraz,1996,24).

Etik tartışmaların temel konusu, insanın eylemlerini ahlaki bakımdan değerli ya da değersiz kılanın ne olduğudur. Eylemi ahlaki anlamda değerli yapan, iyiyi ortaya koymasındır (Pehlivan 2001,5). Akarsu'ya (1998,8) göre insan davranışlarının etik bakımından değerli ya da değersiz kılan nedenlere yönelik filozofların eğilimlerini iki ana grupta toplamak mümkündür. Birinci eğilim; eylemler, eyleme temel olan, eylemi ortaya koyan düşünüşün niteliğine göre değerlidir ya da değerli değildir. İkinci eğilim ise, eylemin sonucuna ya da başarısına göre bir eylem etik bakımından değerlidir ya da değerli değildir. Birinci eylemi etik yönden değerli yapan, eylemi gerçekleştiren kişideki iyi düşünüştür. İkinci eylemi etik yönden değerli yapan ise, iyiyi ortaya koymasındır. Eylemi gerçekleştiren kişinin ne düşündüğü önemli değildir.

Etikte, belli tür eylemler ve uygulamalar arasındaki bağlantıları görmemize yardımcı olan, iyilik, dürüstlük, adalet, erdem, suç ve kabadayılık gibi kavramlardan oluşan akılcı bir çerçeve kurulmakta ve bu çerçeveden yola çıkarak, toplumsal uzlaşma yoluyla, söze dökülmesi gerekmeyen genel iyi ve kötü davranış kuralları koyulmaktadır (Haynes, 2002,22).

Etik çalışmaları, insan davranışlarının “doğruluğunu” ya da “yanlışlığını” değerlendirmede kullanılan standartlarla ilgilenir. Etiğin benimsenmesinde yer alan soruların bazıları şunlardır: Hangi davranış iyidir?, Hangi davranış istendiktir?, Hangi davranış kayda değerdir?, Hangi davranış kabul görür?, Hangi davranış desteklenmelidir? gibi (Gözütok,1999,85). Doğru ya da yanlış, kabul edilen ve kabul edilmeyen davranışın hangisi olduğuna ancak bu ve buna benzer sorulara yanıtlar verilerek karar verilebilir.

Ahlak ile etik kavramları birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Bunun sebebi ise etiğin dilimize ahlak karşılığı olarak batıdan girmiş olması ve zaman içerisinde bu şekilde yerleşmiş olmasıdır. Oysa ki etik ile ahlak kavramlarının anlamları birbirinden farklıdır. Ahlakla etik arasında genişlik-darlık, kuram uygulama açılarından bir farklılık vardır. Ahlak, bir disiplin olarak etiğin günlük yaşam

pratiğine yansıyan kurallar demetidir (Pehlivan, 2001,7). Etik doğru ve yanlış davranış teorisidir. Ahlak ise onun pratiğidir (Özbek, 2003,13).

Günlük dilde ahlak (moralite), sıklıkla kişisel yaşamla özellikle cinsel alışkanlıklar ve kurallarla ilişkilendirilir. Genellikle, etiğin, uygulamaya yönelik “burada ve şimdi ne yapmalıyım?” gibi ahlaki soruları daha geniş, sistematik ya da kuramsal bir bakış açısından incelemek üzere, bunları sormanın ötesine geçmesi bakımından ahlaktan farklı olduğu düşünülmektedir (Haynes,2002,22). Etiğin çeşitli ahlaklardan bağımsız olarak, kişilerin yapıp-etmelerine, eylemlerine ilişkin olduğu; onların bilgisi olduğu görülmektedir.

Etik, ahlak üzerinde düşünebilme etkinliğidir. Etik ile ahlak arasındaki farkı Delius (Akt: Özlem,1997,335) aşağıdaki şekilde açıklamaktadır:

Ahlak ve etik sözcükleri arasında günlük dildeki çok anlamlılık, geçişlilik ve kaypaklığa rağmen, her iki sözcüğü birbirinden ayırmak konusunda yine de bir ölçüt vardır. Ahlak olgusal ve tarihsel olarak yaşanan bir şey olmasına karşılık, etik, bu olguya yönelen felsefe disiplinin adıdır. Bu nedenle, günlük dilde alışkanlıkla bir “Ahlaksal problem” den bahsedildiğinde, aslında bunu “Etik’e ait bir problem”, bir “Etik problemi” olarak anlamak gerekir. Ama etimolojik açıdan baktığımızda, her iki sözcük de “töre”, “gelenek”, “alışkanlık”, v.b. anlamlara sahiptir. Bu nedenle, örneğin Hartman, “Ahlakların çokluğuna karşılık etiğin tekliğinden sözeder. Bununla kastedilen şey, bir felsefe disiplini olarak etiğin tekliğidir ve böyle bir disiplin olarak etiğin görevi, herhangi türde bir “ahlak geliştirmek ve bu ahlaka uyulmasını öğütlemek değil, tersine, ahlaksal bağıntılıkların niteliği üzerine bir genel görüş elde etmektir.

Ahlak bazı standartlara göre olgu ve olayları yargılamayı amaçlamaktadır. Etik ise, ahlakın ve onun vazgeçilmez kavramları olan iyi, kötülük, erdem, mutluluk, ahlaki kişilik, onurlu yaşamak vb. kavramları temellendirmek, açıklamak ve yorumlamak, ahlakın belli teorisini kurabilmektir (Yılmaz, 2002).

İnal’a (1996) göre, ahlak toplumda var olan ve davranış tutum ve inançları yönlendiren bir değerler sistemidir. Ahlak günlük yaşam içinde bireylerin nasıl

yaşamaları gerektiğini ince ayrıntılar içinde pratik açıdan düşünürken, etik ise soyut ve kuramsal bir bakış açısını gerektirmektedir (Akt, Pehlivan, 2001).

Ricoeur (1992) etik amaç ile ahlaki kural arasındaki ayrımı şu şekilde açıklamaktadır (Akt: Haynes, 2002,23):

Etik amaç, Aristocu düşünceye dayanır ve burada etik “ iyi yaşam” hedefleme düşüncesine dayanır; ahlaki norm ise Kantçı tutuculuk üzerine kurulur ve bunda ahlak, kurala uyma zorunluluğudur. İnsanın ahlak sahibi olabilmesi için önce etik sahibi olması gerekmektedir.

Ahlak, kültürel değerler ve ideallerle ilgili doğru ve yanlışları ve bunlara uygun olarak nasıl davranılması gerektiğine ilişkin yazılı olmayan standartları içerir. Etik ise, daha soyut kavramlara dayalıdır. Hem de soyut kavramlardan ne anlaşılması gerektiğini tanımlamaya çalışır. Etik kuralların açık ve belirli bir alana ilişkin yazılı kuralları içermesi beklenir (Pehlivan, 2001,6-7). Düşünce ve eylemlerimizde, “iyi olan kötü olan ne?” sorusu direkt etiğe götürmektedir. Çünkü etik, içeriği ne olursa olsun, bir eylemin ahlaki diye tanımlanabilmesi için uyulması gereken koşulları tamamen biçimsel yoldan ortaya koyar. Aynı zamanda ahlakla ilgili olan sorunları belirli ilkelere göre soyut olarak tartışır. Etik bu sürecin sonucunda ölçütler belirler ve bu ölçütlere göre öncelikle hangi amacın iyi amaç olarak kabul edilmesinin bağlayıcı olabileceğini gösterir (Pieper, 1999,23).

Ahlak, genel olarak insanın başka insanlarla olan ilişkilerinden doğan bir alandır. Toplumda hüküm süren ahlaki adetler, gelenekler, kurallar, inançların, insanlar arasındaki mevcut ahlaki ilişkilerin, temel alınan ahlaki iyiden, felsefi bir doğrudan, değerden hareketle eleştirilmesi, yargılanması, tek kelime ile değerlendirilmesini amaçlayan başka bir etkinliğin de mümkün olduğu bilinmektedir. Buna etik ya da ahlak felsefesi denmektedir (Arslan, 1998,118).

Ahlak, kültürel değerler ve ideallerle ilgili doğruları, yanlışları ve bunlar doğrultusunda nasıl davranılması gerektiğini belirler. Geniş tabana yayılmış ahlak

kavramı, nasıl davranılması gerektiğine ilişkin yazılı olmayan standartları içerir. Ahlaksal yargılar gruptan gruba farklılık göstermektedir, hatta değişen zaman ve koşullara bağlı olarak aynı grupta yasaklanmış bir davranışın zaman içerisinde özendirilen bir davranışa dönüşmesi de olanaklıdır. Etik ise hem daha soyut kavramlara dayalıdır hem de bu soyut kavramlardan ne anlaşılması gerektiğini tanımlamaya çalışır. Bu bağlamda meslek etiğine ilişkin ilkelerin evrensel olduğu ve kolaylıkla değişmediği söylenebilir (Gözütok, 1999,88).

Ahlaki karar verme sürecinde yer alan etik ilkeler, çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır. Bu çeşitlilik, ahlak felsefecilerinin etik yargılarının altında yatan nedenler konusunda ortak bir görüşe sahip olmamalarından kaynaklanmaktadır (Özbek, 2003,17). Desensi ve Rosenberg'e (1996,53) göre, etik davranışın altında yatan nedenlere ilişkin çeşitli yanıtlar verilebilir. İnsanlar çıkarlarını düşünerek mi davranırlar, yoksa ahlaki yükümlülük ya da görev duygusu ile mi hareket ederler ? Yoksa bu nedenlerin dışında başka nedenler var mıdır ? Bu sorulara kesin yanıtlar vermek olanaklı değildir. (Akt: Özbek,2003,18).

Etik yargıların altında yatan nedenleri ele almak, iyinin ve doğrunun ne olduğu sorunlarına yanıt vermek amacıyla ortaya etik ile ilgili çeşitli teoriler çıkmıştır.

Etiğin, betimleyici, normatif ve metaetik olmak üzere, birbirleriyle ilişkili üç ayrı türü vardır. Betimleyici etik, insan eylemlerini gözlemleyerek, eylemin sonuçlarını betimler. Normatif etik, insanların ahlaklı eylemleri için norm ve düzenleyici ilkeler ortaya koyar. Metaetik ise, ahlak alanına giren kavramları tartışmak, davranış ölçütlerini belirlemek ve bu kavramların anlamlarını açıklığa kavuşturmak ve ahlaki yargıları analiz etmektir (Cevizci, 2002, 5,11).

Normatif etik, etiğin en önemli çalışma alanı olmuştur. Normatif etik alanında ileri sürülmüş çok sayıda etik teori vardır. Normatif etik teoriler, kendi içinde aksiyolojik etik, teleolojik etik ve deontolojik etik olmak üzere üçe ayrılır. Teleolojik etik, ahlaki eylemin değerini belirleyen şeyin eylemin sonucu olduğunu ileri sürer.

Önemli olan eylemin sonucudur. Aksiyolojik etik, teleolojik etiğe yakın olmakla beraber araçta farklılaşmaktadır. Eylemin sonucu yanında, içerdiği değerden dolayı da ahlaken doğru olduklarını ileri süren etik görüştür. Deontolojik etik, sonuçtan çok doğru eylem üzerinde yoğunlaşmaktadır. Eylemin sonucundan çok, eylemin temelindeki iyi niyet, ilke ve gerçekleştirdiği ödevin önemli olduğunu öne sürmektedir. Akıllı ve sorumlu bir varlık olan insanın, yerine getirmesi gereken ödevleri vardır. Ahlakın temelini bu ödev oluşturmaktadır (Cevizci, 2002, 13-17).

Deontolojik etik yaklaşımı, ahlaki eylemin ölçütü olarak yalnızca eşitlik veya tarafsızlık ya da evrenselleştirebilirlik gibi ölçütler yerine teleolojik etik teorileri daha çok haz ve mutluluk gibi maddi ölçütler koymakta ve deontolojik yaklaşımının bir ya da bir çok ölçütü yerine teleolojik yaklaşım en yüksek sayıdaki insanın mutluluğunu ölçüt olarak kabul görmektedir (Cevizci, 2002, 17).

Etik teorilerin her birinin belirli bir kusur ya da zayıflıkları vardır. Yalnızca bir teoriye bağlı kalmak, pratik olmayan, katı bir yaklaşıma yol açmaktadır. Desensi ve Rosenberg'e (1996, 98) göre etik bir sorunu çözmeye, tek bir teoriye bağlı kalmak sorunu çevreleyen tüm olasılıkları dikkate almamak anlamına gelmektedir. Etik teorilerin güç ve zayıf noktaları dikkate alınarak eylemin ortaya çıkış nedeni, doğuracağı sonuçlar ve kimin ne kadar zarar göreceği değerlendirmek eyleme uygun bir ya da birden fazla teori benimsenebilir (Özbek, 2003, 19).

Meslek ve Meslek Etiği

Bir toplumda meslekler, insanların yararlanacakları mal ve hizmetleri üretirler. Ancak her meslekte insanlara zararlı olabilecek girişimleri önlemek amacıyla konmuş, üyelerin etkinliklerini sınırlayan bazı ilkeler vardır. Bunların bir kısmı yasa koyucu organlar tarafından saptanmış yazılı kurallardır. Bazı ilkelerin kaynağı gelenekler olup, yasal yaptırım olmayabilir (Kuzgun, 2000,236).

Meslek, insanın toplumda bir hizmet amacına yönelik olarak gösterdiği sürekli çaba ve insanın varlığı için sürdürülmesi zorunlu bir geçim kaynağıdır. Meslek, günümüz insanın sosyal yaşantısında ilişkilerinin ve kişiliğinin ağırlık noktası bu nedenle kişinin toplumdaki durumunu belirleyen başlıca etkenlerden biridir (İzveren, 1980,246). Alkan'a (2000,197) göre meslek, bireysel ve toplumsal bir işbölümü ve temel gereksinimleri karşılama ile ilgili bir uğraş alanıdır (Özbek, 2003,30).

Buraya kadar genel anlamda ele aldığımız etik, bir başka anlamda, toplumda bir grubun ya da zümrenin benimsediği davranış ilkeleri şeklinde de algılanabilmektedir (Kıllıoğlu,1988,144). Bu açıdan etik, insanların meydana getirdiği topluluğun türüne göre, aile etiği, meslek etiği, cemaat etiği vb bölümlere ayrılabilir (Şen,1998,80).

Genel anlamda etiğin bir bölümünü oluşturan meslek etiğini de kendi içinde bölümlere ayırmak mümkündür. İcra edilen mesleğin türüne göre tıp etiği, bilim etiği, basın etiği, ticaret etiği,yargı etiği, eğitim etiği, çevre etiği,tıp etiği, sanat etiği vb. adını alan meslek etiği genellikle o mesleğe mensup kişilerin, meslekleriyle ilgili eylemlerde dikkat etmesi gereken kuralları içermektedir. Bu bağlamda, meslek etiğinin, genel anlamda etikten ayrılması veya ondan bağımsız olarak düşünülmesi mümkün değildir (Şen, 1998,90).

Meslek etiği, toplumsal işbölümünün ortaya çıkması ve dolayısıyla bazı işlerin bazı kişiler tarafından daha ustalıkla yapılabilmesi sonucunda gelişen meslekleşme süreci ile birlikte doğmuştur (Aydın, 2003,23).

Meslek etiği, 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 mesleki ilkeler bütünüdür (Pehlivan, 2001,4).

Bir mesleğin üyelerinin ilişkilerini yönlendiren kuralları ve standartları oluşturan etik kurallar bütününe mesleki etik denilmektedir (Atasoy,1998,120). Mc Hugh'a göre ise mesleki etik, bütün ilişkilerde dürüstlük, güven, saygıyı ön plana çıkarmak ve adilce davranmaktır (Akt. Polat,1993,3).

Durkheim'e göre mesleki etik, bir grubun eseridir. Mesleki etik grup onu koruduğu sürece yürürlükte kalabilen ve bireylere emreden şu ya da bu şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerine sınır çizen ve daha ileri gitmelerine engel olan kurallardan oluşmuştur. Toplum içinde mesleki etik ilkelerini oluşturacak ve bu ilkelerin yürütülmesini denetleyecek özel bazı gruplara gereksinim vardır. Bu gruplarda ancak aynı meslekten bireylerin birleşmesiyle ile kurulmuş gruplar olabilir. Mesleki örgütler ne kadar örgütlü olurlarsa, mesleki etik de o kadar gelişir ve saygınlık kazanır (Akt. Pehlivan, 2001,75-76).

Kuçuradi ise mesleki etik kavramını, bir mesleği icra ederken, kişinin genel olarak ne yapması veya ne yapmaması gerektiğine ilişkin sorulardan oluştuğunu belirtmiştir (Kuçuradi, 2001,17). Mesleki etiğin temelinde insan ilişkileri vardır. Aynı meslekten bulunan bireylerin birbirleriyle ve hizmet verdikleri kişilerle ilişkilerinde belirli davranış kalıplarına uymaları, mesleki etik gereğidir (Aydın, 2000).

Meslek etiği, hem mesleğin icra edildiği toplumun genel etik değerlerinden, hem de o meslekle ilgili evrensel kabul görmüş belli bazı ilkelere etkilenmektedir (Pehlivan, 2001, 2). Örneğin tıp etiğinde, hasta-doktor ilişkileri toplumda topluma değişiklik, farklılık gösterebilmektedir. Bunun yanında doktorların hastalarıyla ilgili özel bilgileri üçüncü kişilere açıklamama kuralı neredeyse genel kabul görmüş etik ilke haline gelmiştir.

Bir mesleğin genel kültürüne alan bilgisine ve formasyonuna sahip olacak nitelikte yetişmiş elemanların; hizmet alanlarında, mesleki konularda, ilgili kurum ve kuruluşlara, meslektaşlarına, mesleğine ilişkin değer, tutun ve davranışlarını belirleyen ilke ve standartların toplamına mesleki etik denmektedir (Şen,1998,133).

Meslek etiği o meslekteki bireylerin bu kuralları korumada gösterdikleri çaba oranında yaşar ve gelişir. Meslek örgütleri ve meslek elemanı yetiştiren eğitim kurumları meslek etiği geliştirme ve korumada en az meslek üyeleri kadar sorumludurlar (Gözütok,1999, 86).

Meslek etiği, bir mesleğin ya da örgütün içinde etkinlik gösteren bireylerin davranışlarının; doğru ve yanlış, etik ve etik dışı olarak örgüt içindeki ve örgüt dışındaki değerler tarafında karar verilmesidir (Ferrell ve Fraedrich, 1994,67) .

Her mesleğin kendine özgü nitelikleri ve gerekleri bulunmaktadır. Söz konusu gerekler, meslek sahibine bazı ödevler yüklemekte, bu ödevler de beraberinde bir takım sorumluluklar getirmektedir. Bununla birlikte, her meslek için geçerli olan yükümlülükler de vardır. Bunların en önemlisi, bu mesleğin sürdürülmesi için varlığı zorunlu olan fiziksel ve ussal yetenek ve yeterlidir. Bir mesleği icra etmeyi düşünen kişinin, bu mesleğin gereği olan yeteneğin ve yeterliliğin kendisinde bulunup bulunmadığını düşünerek karar vermesi, ahlaki bir gerekliliktir (İzveren,1980,248). Bu ahlaki gerek, mesleki sorumluluk duygusu olarak ifade edilebilir. Mesleki yetenek, meslek onurunun korunması açısından da son derece önemlidir (Şen, 1998,81).

Her meslek için geçerli olan bir diğer yükümlülük , meslek onurunun korunmasıdır. Meslek onuru, kişinin mensubu olduğu mesleğe karşı kendisinin ve toplumun saygınlık duygusudur. Meslek onurunu güçlendiren manevi öğe, meslek mensuplarının sorumluluk duygusudur. Sorumluluk duygusu olmadan meslek onurundan söz etmek anlamsızdır (İzveren,1980,248).

Etik ilke ve Standartlar

Etiğe dayalı bir denetim sisteminin oluşturulabilmesi için, müfettişlerin benzer olaylar karşısında benzer tutum ve davranışlarda bulunmasının sağlanması, yani davranışlarının standartlaştırılması gerekmektedir. Belli olaylar karşısında ortaya konulacak ahlaki olayların iyi ve doğru eylem biçimlerinin saptanarak,

bunların bir araya getirilmesi, etiğe dayalı bir denetim sisteminin oluşturulmasında önemli bir ihtiyaç olarak görülebilir.

Etiğe uygun olmayan davranışlar olduğu zaman yöneticiler soruna çözüm getirmek için genellikle kurumun resmi düzenlemelerine ve normlarına başvurur. Böyle bir durum ise etik ile ilgili sorunların çözümünde yeterli değildir. Etik ile ilgili düzenlemelerin olmaması kurumun bu konuda politika eksikliğine neden olmaktadır. Bu nedenle etik özellikle mesleki etik kodlarına ihtiyaç duyulmaktadır (Yurtsever, 2000,5).

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

1. Etik kodlar, mesleğin ideallerinin toplum ve meslek elemanları arasında paylaşılmasını sağlar.
2. Etik kodlar, meslekteki etik davranışlara genel bir rehberlik yapar.
3. Etik kodlar, beklenen standartların altındaki davranışların disipline edilmesi için gereken, kabul edilebilir davranış standartlarının geliştirilmesidir.

Plant'a göre etik ilke ve standartlar, kabul edilebilir davranışları tanımlamak amacıyla yapılan sistematik gayretlerdir. Etik ilkeler, iyi davranışta bulunma ve kötü davranışlardan kaçınma konusunda, kamu görevlilerine rehberlik ederler; örgütlerdeki yönetsel davranış standartlarını yüceltirler; değerlerin çatıştığı durumlarda karar vericilere yol gösterirler (Akt: Şen,1998,121).

Herhangi bir yaşam alanında iyi olarak kabul edilen etik değerler kendilerini alışkanlık, kural, ilke ya da standartlar şeklinde gösterirler. Bir meslek ya da uygulama alanındaki etik değerler bir araya getirilerek "etik kod" adını taşıyan yazılı dizgeler oluşturulur (Pehlivan, 2001,74).

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

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

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

Etik ilkeler, yazılı ve yazılı olmayan, genel veya özel biçimde sınıflandırılabilir. Etik ilkeler, yüksek bir amaca ulaşmayı hedefleyen ideal bir yapı olabilir ya da bunun tersi zorlayıcı ve yasaya tam anlamıyla bağlılığı esas alan bir yapı da arz edebilirler (şen, 1998,122). Bir meslek kodunda yer alan ögelere, her meslek üyesinin uyması gerekmektedir. Uymaması durumunda o meslek birliği o kişiye zorlar, yaptırım uygular ve belirlenmiş olan cezalara çarptırır. Bununla birlikte değişik alan ve konulardaki etik kodlar bir yaptırım kaynağı değildir. Bu kodlar bir işin nasıl yapılması gerektiği, nelere uyulması gerektiği gibi sorulara yanıt veren ilke ve kuralları ortaya koyar (Pehlivan, 2001,74).

Bowman'a göre (1983) etik ilke ve standartların, bir levha olarak duvara asılan ve hiçbir etkisi olmayan kurallar listesi olarak algılanmaması için, yaşayan belgeler olarak örgütsel yaşamın bir parçası haline getirilmesi gerekmektedir (Akt: Şen,1998, 122).

Etik ilkelerin amacı, mesleki uygulamaların niteliğini artırmaktır. Günümüzde mesleki etik ilkeler, bir mesleğin olmazsa olmaz koşullarından biri haline gelmiştir. Çoğu eğitimciye göre bir mesleğin çağdaş ilkelerini oluşturan bir takım ölçütler vardır. Travers ve Rebore (2000) göre bu ölçütler: 1) Yaşam boyu iş güvencesi, 2) Sosyal hizmet, 3) Entelektüel teknikler, 4) Mesleki uygulamanın tarafsız denetimi ve değerlendirilmesi, 5) Etik ilkeler (Akt: Özbek,2003,32). Meslek etiğine uygun davranma, mesleki yeterliğin temel koşullarından biridir. Meslek üyeleri, mesleki etik kurallara uygun davranmanın yanında, bu kuralları gözden geçirip, uygun olmayanları elemeli, yetersiz olanları düzeltmeye çalışmalıdır (Özbek, 2003,32).

Plant, etik ilke ve standartların önemi konusunda şu görüşlere yer vermektedir (Akt:Şen,1998,121):

Etik ilke ve standartların değeri, sadece bunların doğru davranışı yönlendirme ve kötüden kaçındırmadaki etkinlikleriyle ölçülemez. Etik ilke ve standartların değeri sadece yanlış yapanları yakalamak değildir. Etik ilke ve standartlar, demokrasinin değerlerini yüceltmeye ve yönetime olan güveninin düzeyinin yükseltilmesine yardım ederler.

Etik ilke ve standartların hazırlama aşamasında dikkat edilmesi gereken bazı noktalar vardır. Şen'e (1998,123-125) göre etik ilke ve standartların hazırlanmasında dikkat edilmesi gereken noktalar şu başlıklar altında toplanabilir:

Birinci nokta, dürüstlüğü ve etik sorumluluğu tanımlamaya girişen standartların, toplum tarafından genel kabul görmüş standartlarla açıkça çelişmemesi gerekir. Yani resmi etik ile gayri resmi etik uyumlu olmalıdır. Eğer böyle olmazsa,

resmi olarak belirlenen etik standartlar, gerek toplum ve gerekse görevliler tarafından dikkate alınmayacak ve belirlenen bu etik ilkeler uygulama şansı bulamayabilirler.

İkinci nokta, tanımlanan standartların açık ve herkesin anlayabileceği basit terimlerle ifade edilmelidir. Oluşturulan standartlar yeni etik ikilemlere yol açmamalıdır.

Üçüncü nokta, belirlenecek standartların dağınık ve aşırı şekilde sınırlayıcı olmaması ve birbirleriyle çelişmemelidir.

Standartların oluşturulmasında dikkat edilmesi gereken dördüncü nokta, belirlenecek standartların makul olması ve başarılabilmesi mümkün amaçlar içermesi gerekmektedir. Uyması mümkün olmayan yüksek davranış standartlarının belirlenmesi, etik değerlerin ulaşılması güç bir ideal olarak görülmesine, hatta önemsememesine yol açabilir.

Son olarak, etik ilke ve standartların katılımcı bir anlayışla oluşturulması ve geliştirilmesi de önemli bir noktadır. Eğer etik ilke ve standartlar, diğer yasa ve yönetmelikler gibi, tepeden inme bir anlayışla hazırlanır ve uyması zorunlu kurallar biçiminde empoze edilirse, söz konusu etik ilke ve standartların etkisi mevcut yasalardan öteye geçemeyebilir.

McNamar'a göre (Akt:Acar,1999,55) ise etik kuralları geliştirmek için gerekli olan adımlar şu şekilde sıralanabilir:

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

Amerika'da 1973'te Okul İşletme Görevlileri Derneği, Amerikan Personel Yöneticileri Derneği ve Ulusal Kadın Eğitim Yöneticileri Konseyi, yöneticiler için aşağıdaki etik ilkeleri kabul etmişlerdir (Çelik,1997,97; Pehlivan,2001,163).

Eğitim Yöneticileri:

1. Öğrencilere yönelik her kararda en iyi temel değerlere uyarlar
2. Mesleki sorumluluklarını dürüstlük ve doğruluk içinde yerine getirirler.
3. Bütün bireylerin yurttaşlık ve insan haklarını gerektiği gibi korurlar ve bu ilkelere uygun ilkeleri desteklerler.
4. Ulusal kanunlara uyar, devlet yönetiminin doğrudan veya dolaylı olarak hedef alan yıkıcı eylemlerde bulunmazlar.
5. Eğitim kurulunun aldığı yönetsel karar ve düzenlemeleri uygular.
6. Eğitim amaçları ile tutarlı olmayan yasa, siyasa ve düzenlemelerin düzeltilmesi için uygun önlemlerin alınmasının yollarını ararlar.
7. Politik, sosyal, din ve ekonomik alanda mesleki konularını kullanarak kişisel kazanç sağlayıcı davranışlardan kaçınırlar.
8. Yalnızca uygun kurumlardan alınmış akademik derece veya mesleki sertifikaları kabul ederler.
9. Mesleki etkinliklerini artırmak için sürekli araştırma ve mesleki gelişme sağlamanın yollarını ararlar.
10. Bütün örgütsel sözleşmelere onuruyla uyarlar ve bağlılık gösterirler.

Maliye Teftiş Kurulu, yürüttüğü denetim görevinde şeffaflığın sağlanması ve etik ilkelere dayalı bir denetim anlayışının kurumsallaştırılmasını esas amaç olarak kabul etmiştir. Maliye Teftiş Kurulu tarafından geliştirilen Maliye Müfettişi Mesleki Etik ilkeleri aşağıda açıklanmaktadır(<http://members.fortunecity.com/tefku/indx.htm>):

Temel çalışma etiği; Maliye Müfettişleri, kendilerine Anayasa ve ilgili mevzuat uyarınca verilen görevleri; doğruluk, tarafsızlık,

bağımsızlık ve adalet ilkelerini esas alarak, toplum yararını sağlayacak şekilde yerine getireceklerdir.

Topluma karşı sorumluluk; Maliye Müfettişleri kanunlarla kendilerine verilen görevleri yerine getirirken;

Toplumun güven ve saygısını kazanacak şekilde bir çalışma anlayışı içinde hareket edeceklerdir. Toplum yararı her şeyin üzerinde tutulacaktır. Kamu yönetiminde hukukun üstünlüğünü sağlamak amacıyla, kamu hizmetlerinin hukuka uygun olarak yürütülmesi, kamu hizmetlerinde eşitlik, tarafsızlık ve adaletin sağlanmasını denetim görevinin temel amacı olarak kabul edeceklerdir. Kamu yönetimi kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde toplum yararı için kullanılmasının sağlanması için, üzerine düşen denetim ve yol göstericilik görevini layığıyla yerine getirecektir. Toplum nezdinde kendisine duyulan güven ve saygıyı zedeleyecek her türlü davranıştan titizlikle kaçınacaklardır.

Mesleğe karşı sorumluluk; Maliye Müfettişleri mesleklerini icra ederken, mesleğin geliştirilmesi ve saygınlığının korunması amacıyla; doğruluk, dürüstlük, tarafsızlık ve adalet ilkelerini kendilerine temel çalışma anlayışı olarak kabul edeceklerdir. Yüksek ve kusursuz davranış standartlarını benimseyeceklerdir. Mesleğin saygınlığını zedeleyecek her türlü davranıştan kaçınacaklardır. Mesleki bilgi ve birikimlerini sürekli olarak geliştireceklerdir. Kendi aralarında iyi ilişkileri ve işbirliğini geliştirecek tarzda davranacaklardır. Kamu yararını her türlü kişisel yararın üstünde tutacaklardır. Hiçbir politik tesirin etkisinde kalmayacaklardır.

Denetlenen birime karşı olan sorumluluk; Maliye Müfettişleri denetim görevini yerine getirirken; denetimin esas amacının idarenin işlem ve eylemlerinin hukuka uygun olarak yerine getirilmesine yardımcı olmak ve idareye yol gösterici olmak olarak algılanacaktır.

Denetlenen kurum ve kişilere karşı tam bir tarafsızlık ve objektiflik içinde olacaklardır. Denetlenen konuları ele alırken tarafsız, objektif ve bilimsel yaklaşım içinde olacaklardır. Denetlenen birim hakkında görüş oluşturulurken, denetlenen birimlerin sunduğu her türlü bilgi ve görüş değerlendirmeye esas alınacaktır.

Pehlivan'a göre (2001,47-60), yönetimde uyulması beklenen etik ilkeler şunlardır: adalet, eşitlik, dürüstlük ve doğruluk, tarafsızlık, sorumluluk, insan hakları, hümanizm, bağlılık, hukukun üstünlüğü, sevgi, hoşgörü, laiklik,

saygı, tutumluk, demokrasi, olumlu insan ilişkileri, açıklık, hak ve özgürlükler, emeğin hakkını verme, yasa dışı emirlere karşı direnmedir.

İnsan ilişkilerinde uyulması gereken ilke ve kurallar örgütün türüne değişirse de evrensel olanları vardır. Taymaz'a (1997,100) göre ilköğretim müfettişin aşağıda sıralanan kurallara uyması beklenmektedir. Bunlar:

1. İnsanların bilimsel, psiko-motor ve duyuşsal güçlerinin birbirinden farklı olduğu dikkate alınmalıdır.
2. Çalışan insanların gösterecekleri davranışların bir kısmının duyuşsal olduğu kabul edilmelidir.
3. İnsan saygıya ve sevgiye layıktır, kendisine gereken değer verilmelidir.
4. İnsana güven asıldır, güven duygusu gelişen insan huzurlu olarak çalışır, çekingenliği azalır ve morali yükselir.
5. İnsana dostça yaklaşılmalı, değer verilerek samimi bir ortamda ilişki kurulmalıdır.
6. insana hakça davranılmalıdır. Bireyler arasında yasal olmayan ayırımlar yapılmamalı, adalet duygusu geliştirilmelidir.

Eğitim Denetimi

Ekonomik ve mekanik sistemlerde teftiş sürecini tanımlamak olanaklı ise de sosyal sistemlerde teftiş için yapılacak tek bir tanım bir çok karışıklığa yol açmaktadır. Bu nedenle sistemlerin ayrılmaz ve tamamlayıcı bir parçası olan teftiş için amaçları, işlevleri ve yararlanılan teknikleri göz önünde bulundurularak çeşitli tanımlamalar yapılmıştır (Taymaz, 1997).

Denetim, bir kurumun kuruluş amacı doğrultusunda, yasa, yönetmelik ve ilgili mevzuata uygun, işlem-eylem yerindeliği, verim, etkinlik ve hizmet kalitesinin sağlanması ile varsa usul ve esaslardan sapmalar ve bunların nedenlerini tespitle,

çözüm önerilerini sunmak, madde ve insan kaynaklarının örgütün amacı doğrultusunda en nesnel şekilde kullanılmasını sağlamak ve yardımcı olmaktır (MEB,2000,56). Daha genel anlamda denetim; kamu kurum ve kuruluşlarınca yürütülen hizmetlerin yasa ya da plan ve programlardaki ilke ve kurallara uygun olarak yürütülüp yürütülmediğinin belirlenmesi ayrıca bu ilke ve kuralların gerektiğinde değiştirilmesi, denetlenenlere rehberlik ederek eğitici olunması, görevlerinde üstün başarı gösterenlerin üst mercilere duyurulması ve suç oluşturan tutum ve davranışları olanlar hakkında soruşturmalarda bulunulması olarak tanımlanabilir (Ulukavak,1999,21). Kısaca denetim, kamu adına ve yararına uygulama davranışların mevzuata uygunluğunu kontrol etme işlevi olarak da tanımlanabilir.

Aydın'a (2000,11) göre, denetim, örgütsel eylemlerin kabul edilen amaçlar doğrultusunda, saptanan ilke ve kurallara uygun olup olmadığının anlaşılması süreci olarak düşünülebilir. Denetim, bir kurumdaki iş ve işlemlerin belirlenen amaçlar ve yürürlükte olan mevzuat doğrultusunda saptanan ilke ve kurallara uygun olarak yürütülüp yürütülmediğinin tespitidir (Atabek,2001,51-53). Denetim; birbirine bağımlı olan ve çembersel olarak işleyen durum saptama, değerlendirme, düzeltme, geliştirme öğelerinin bir araya gelmesiyle oluşmaktadır (Başar, 2000,6). Denetimi yapılamayan eylemin başarısını ve eksik yönlerini saptamak olanaksızdır.

Harris ve Bessent'e (Akt: Aydın, 2003,111) göre denetim; okulun temel amaçlarını gerçekleştirilmesini doğrudan etkilemek için, okulun işleyişini sağlamak ve değiştirmek amacıyla okul personelinin insanlar ve diğer nesnelere ilişkili olarak yaptığı her şeyin denetimidir. Denetim sistemi her karmaşık örgütte vardır. Bu bir örgütsel ve yönetsel zorunluluktur. Tüm örgütsel çabaların, belirlenen örgütsel çabalara ulaşıp ulaşmadığının nesnel olarak denetlenmesi gerekmektedir (Aydın, 2000,12). Çünkü denetlenmeyen etkinliklerin geliştirilmesinin rastlantısal olacağı öne sürülmektedir.

Her kurumun amacına ulaşabilmesi için sahip olduğu ve yararlanabileceği kaynakları en iyi şekilde kullanması gerekir. Örgütün amaçlarına ulaşma derecesi, bir

bakıma kaynakları kullanabilme derecesine bağlıdır. Bu nedenle, kurum çalışmalarının sürekli olarak gözetim altında tutulması, kaynakların kullanılma durumlarının belirlenmesi zorunludur (Taymaz, 1997,106).

Denetimin temel amacı, örgütün amaçlarının gerçekleştirilme derecesini saptamak, daha iyi sonuç alabilmek için gerekli önlemleri almak ve süreci geliştirmektir. Bu amaçla örgütsel işleyiş, planlı ve programlı bir biçimde sürekli olarak izlenir, eksik yönler saptanır, düzeltilir; hataların yinelenmesi engellenmeye ve daha sağlıklı bir işleyiş gerçekleştirilmeye çalışılır (Başaran, 2000,137).

Denetimin örgüt açısından zorunlu olması, örgütün kendi varlığını sürdürmeye kararlı oluşunun doğal bir sonucudur. Bilindiği gibi, her formal örgüt, belirli bir amacı ya da amaçlar bütünü gerçeğe geçirmek için kurmaktadır. Bu nedendir ki örgüt, varoluş nedeni olan amaçlarını gerçekleştirme derecesini sürekli olarak bilmek ve izlemek durumundadır. Bu da örgütün girdilerinin, sürecin ve çıktılarının planlı ve programlı olarak, sürekli biçimde kontrol edilmesi ve değerlendirilmesi ile olanaklıdır. Bu örgütsel olgu, sürekli izleme, değerlendirme ve geliştirme etkinliğini kapsayan denetimin, önem ve zorunluluğunu göstermektedir (Aydın, 2000,11).

Denetimin eğitim ve öğretime uyarlanmış şekli karşımıza eğitim denetimi olarak çıkmaktadır. Bu anlamda, eğitim kurumlarında yürütülen tüm denetim etkinliklerinin eğitim denetimi olarak tanımlanması ve adlandırılması gerekmektedir.

Denetim, eğitim sürecinin bir ögesidir. Eğitim denetimi de, önceden kararlaştırılmış eğitim ve öğretim amaçlarının gerçekleştirilme derecesini bulmaya yaramaktadır (Bursalıoğlu,2001,126). Denetim istenilen ve gereksinim duyulan yer zamanda sağlanan eğitimin her düzeyinde uygulanabilen bir mesleksi rehberlik ve yardımdır. Denetim, eğitim programlarının bir çok yönünü etkileyen eşgüdümlemiş bir teknik ve sosyal bir süreçtir. Eğitim denetimi, eğitim kaynaklarının kolektif olarak etkili bir biçimde kullanılması, öğretimin kalitesini etki eden durum ve etkenlerin eleştirici bir yaklaşımla analiz edilmesi, değerlendirilmesi ve

geliştirilmesini kapsar. Bu tanıma göre denetiminin işlevleri: a) tanılama, b) değerlendirme ve, c) geliştirmedir (Aydın,2000,20; Köklü,1996, 260).

Eğitim denetimi, öğrenmeyi daha etkili kılmak amacıyla, okulun işleyişini, öğretme sürecini doğrudan etkileyecek biçimde düzenlemektir. Denetim okulun öğretme-öğrenme süreçlerini sürdürmeyi ve geliştirmeyi amaçlamaktadır (Atabek, 2001,53).

Çağdaş eğitim denetimi, öğretmeyi ve öğrenmeyi etkileyen etkenlerin tümünün değerlendirilmesi ve daha etkili öğretme-öğrenme ortam ve koşullarının hazırlanması işidir. Değerlendirmede kullanılan yöntemler de dahil, öğretme ve öğrenme sürecinde rol oynayan etkenlerin tümü, söz konusu değerlendirmenin nihai amacı, eğitim sürecinin etkili kılınmasıdır (Aydın, 2000,20-23).

Denetleme süreci sonunda değerlendirme yapılmaktadır. Değerlendirme, denetim sonucunda elde edilen bilgilerin birbirleriyle karşılaştırılmasıyla varılan bir yargılama sürecidir. Değerlendirmede en önemli etkenlerden birisi değerlendirmeyi yapan kişidir. Denetleyenin kişilik özellikleri, uzmanlığı, iş ve işgörenlere ilişkin düşünceleri, görüşleri, inançları, duyguları gibi pek çok yönleri değerlendirmede etki yapmaktadır. Denetleyiciler, kötünden iyiye doğru kinli, cezalandırıcı ve özdenetimi yerleştirici tutumda olabilirler. Denetleyici değerlendirdiği kişiyi değerlendirirken bu tutumlardan birini gösterdiğinde elindeki verilerin değeri de değişebilir (Başaran, 2000,137-138).

İşgörenler denetlemeye karşı tepki geliştirebilirler. Eğer denetleyen, amaçlardan çok kurallara ve biçime önem veriyorsa, denetim işgörene elem verir. İşgören bu elemden kurtulmak için denetleyenin gözünü boyayacak aldattıcı bilgiler üretebilirler. Denetleyenin denetime kişisel sorunlarını katması, haksız davranması gibi durumlar denetime karşı işgörenin direnmesine yol açabilir (Başaran,2000,139-140).

Etkili denetimin özellikleri, Köklü'ye (1996,262) göre şu şekilde sıralanabilir:

Denetim esnek ve uyumludur. Peşin yargı ve yoruma açık değildir. Ancak denetim sonunda yargı ve yorumlara ulaşılır. Etkili denetim işbirliğine dayanır. Denetleyen ve denetlenen karşılıklı ilişki içinde, sorun çözümede ortak bir davranış geliştirebilirler. İlişkilerde öznellik değil, nesnellik esastır. Sorunlara yansız bakmak esastır.

Başar'a (2000,10-12) göre ise denetimin amaçlarına ulaşabilmesi için uyulması gereken ilkeler şunlardır:

1. **Amaçlılık İlkesi** : Her etkinlik gibi denetimde amaçlı olmak zorundadır. Denetim süreçlerinden birisi olan “amaç saptama”da somutlaşır. Denetimin hem gerekçesi ve hem de hedefini belirler.
2. **Planlılık İlkesi**: Denetim uzun ve kısa dönemli planlara bağlanmalı, amaçlara yönelik olan bu planlarda denetimden etkileneceklerin görüşleri de yer almalıdır.
3. **Süreklilik İlkesi**: Denetimin etkili olabilmesinin koşullarından birisi de sürekliliktir. Denetimde süreklilik yoksa, bazı düzeltme ve değişiklikler için geç kalınmış olacaktır.
4. **Nesnellik İlkesi**: Denetim sürecinde bilimsel bulgulardan yararlanmak, nesnel ölçütler kullanmak, olay ve kişiler hakkında tarafsız olabilmek, yargıları sayısallaştırmak, duygusal davranmamak gerekir. Nesnel olmayan bir denetim, bilimsel de olamaz.
5. **Bütünlük İlkesi**: Kapsamlı düşünme, olguları her yönüyle görüp değerlendirebilme, onları etkileyen tüm değişkenlerin ilişkilerini hesaba katabilme bütünlük ilkesine ilişkindir.
6. **Durumsallık İlkesi**: Durumsal farklılıklar, edimin nitel ve nicel düzeyini etkileyerek aynı bireylerin, farklı yer ve durumlarda farklı görülmelerine yol açabilir. Bu görülme değerlendirmeye aynen yansır, değerlendirme sonuçları yol gösteri yerde, yanıltıcı olurlar. Bu yanılgıları önlemek için denetim durumsal olmalıdır.
7. **Açıklık İlkesi**: Amaçlarda ve süreçlerde görevlilerden neler beklendiğine ilişkin olduğu kadar denetçi eylemlerinin yöntem, süreç ve sonuçlarındaki açıklığa da ilişkindir.
8. **Demokratiklik İlkesi**: İnsan ögesinin ağırlık taşıdığı eğitim örgütlerinde, denetim demokratik olmak zorundadır. Denetçi demokratik bir eğitim lideri olmalı,yetkiden çok etkiyi, özendirmeyi, ödülü, işbirliğini, katılmayı kullanmalıdır.

Denetim ilkeleri incelendiğinde denetleyici ve denetlenen arasında karşılıklı güven duygusu ve sağlıklı bir iletişim kurulması ilkesi, denetimin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi önemli bir koşul olarak görülmektedir.

Denetim sürecinde uyulması gereken bu ilkelerin yanı sıra, denetim sürecinde müfettişin oynadığı rollerden kaynaklanan bazı etik değerlerin de ele alınması gerekmektedir. Müfettişin oynadığı bu roller temel olarak değerlendirme, geliştirme ve soruşturmadır. Bu rollerin her birinin yerine getirilmesinde müfettişin bazı değerlere dayalı olarak hareket etmesi beklenebilir (Ayдын, 2003,117).

Çağımızda sürekli ve çok yönlü meydana gelen değişimler, örgütlerin ve çalışanlarının bu değişimleri izlemelerini gerektirmektedir. Eğitim örgütlerinde çalışan yönetici ve öğretici personele bu konuda önemli bir mesleki yardım ve rehberlik müfettişler tarafından sağlanmaktadır. Etkili bir denetim mekanizmasına sahip olabilmek için denetleyen ve denetleyici arasında nesnel kurallar ve ölçütlerin konulmuş olması gerekmektedir. Bu ölçütler ve kuralların belirleme süreci denetim etiğini de içermelidir. Denetimin amaçlarına ulaşabilmesi, müfettişlerin çalışanlara yaptıkları denetimin etik ilke ve kurallara uygun olması gerekmektedir.

DENETİM ETİĞİ

Eğitimde denetim, eğitimin ve öğretimin geliştirilmesi amacıyla, uygulamaların başarı derecesini nesnel olarak belirleme sürecidir. Bu nedenle denetim ve değerlendirme eğitim sisteminin ayrılmaz bir parçasıdır. Eğitim sisteminin kendi işleyişinin, hedef davranışlarla gerçekleştirilen davranışların karşılaştırılarak etkinlik durumunun saptanması ve amaçlar doğrultusunda kendini yeniden düzenleyebilmesi tutarlı ve fonksiyonel bir denetim mekanizmasına sahip olmasına bağlıdır (Kaya,1993,184).

Türk Eğitim Sistemi'nde eğitim amaçlarının gerçekleşme düzeyini saptamaya yönelik denetim ve değerlendirme görevi ilköğretim ve bakanlık müfettişleri tarafından yürütülmektedir. Eğitim sisteminde Bakanlık ve İlköğretim müfettişlerinin

görevleri ; inceleme–araştırma , kurum ve ders teftişi, rehberlik–mesleki yardım ve yetiştirme, soruşturmadır ve bunlar teftişin görev boyutunu oluşturmaktadır. Denetleyici bu görevleri yaparken öncelikli olarak durum saptar, sonra önerilerde bulunur ve son olarak değerlendirme ve geliştirme yapar (Taymaz,1997, 43- 45).

Müfettişler görevlerini yerine getirirken değerlendirme etkinliğinde bulunurlar. Müfettişler, denetlediği bireylere karşı bir takım davranışlar sergilemektedirler. Taymaz' a göre müfettişler; yöneticilik, öğreticilik, rehberlik, sorgu yargıçlığı gibi rolleri oynarken aynı zamanda yönlendirme, yol gösterme, moral verme, yargılama ve değerlendirme davranışlarını da gösterirler. Denetimin süreç boyutunu oluşturan değerlendirme aynı zamanda etik ilişkinin çeşidini de belirlemektedir (Taymaz,1997,43-44).

Değerlendirme karmaşık bir sorundur. Değerlendirme sorunu Kuçuradi'ye göre (1999,16-17) üç aşamadan oluşmaktadır. İlk aşama, değerlendirilen kişinin eyleminin veya tutumunun anlamasıdır. İkinci aşama, bu eylemin yapıldığı koşullar içinde başka eylem seçenekleri bakımından özelliğini, başka bir deyişle, o belirli koşullarda doğal olarak neleri sağladığını veya nelere yol açtığını görmedir. Üçüncü ve son aşama ise, eylemin etik değeri olan doğruluğunun– yanlışlığının görülmesi, yani o eylemin insanın değeriyle ilgisinin kurulmasıdır.

Denetimde ise değerlendirme, en az iki kademede yapılacak çalışmalarla tamamlanabilir. Birinci kademede, değerlendirmenin gerektirdiği verileri gözlem veya diğer teknikleri kullanarak yapılan ölçmelerle elde etmek, ikinci kademede, bu verileri işlemek, beklenen değer veya normlarla kıyaslayarak bir karara varmaktır (Taymaz,1997,161).

Kuçuradi'ye göre (1999,16) etik ilişki, kişinin eylemde bulunarak yaşadığı her ilişkidir. Yani belirli bir bütünlüğü olan kişinin başka insanlara yönelen eylemleriyle yaşayarak var kıldığı ilişki türüdür. Yaşamda, kişinin bir grup üyesi

olarak kurduğu bütün ilişkilerin temelinde, etik bir ilişki söz konusudur. Etik ilişkide değerlendirme, bir kişi bir başka kişiyle ilişkisinde şu veya bu eylemde bulunurken, ilk dayanağı, o belirli durumda o kişiyle ilgili yaptığı bir değerlendirmedir.

Denetim ile liderlik arasında çok yakın ilişki vardır. Denetleyici, görevi gereği bir liderdir. Denetleyici, atanma, görevlendirilme, örgütteki yeri, yetki ve sorumluluğu açılarından bakıldığında bir statü, görevini yerine getirmede çalıştığı ortam, kişiler ve şekli dikkate alındığında bir grup lideridir (Taymaz, 1997,52).

Denetimin yararlı ve etkili olabilmesi için, denetleyicilerin bazı liderlik özelliklerine sahip olması gerekmektedir (Taymaz,1997,52). Bu liderlik özelliklerinden birisi de etik liderliktir. Etik yönelimli lider, işgörenlerin etik davranışlarını değerlendirmeyi kilit bir faktör olarak dikkate alır. Sadece liderlik becerileri yeterli değildir, bu becerilerin etik davranışlarla bütünleşmesi gerekir (elik,1999,89).

Etik liderlik kuramına göre liderin belirli değer ve ilkelere sahip olması önemli görölmekle birlikte etik liderliğin gösterebileceği ortamın da uygun olması gerekmektedir. Ortamın uygunluğu ise daha çok örgüt kültürü ile ilgilidir. Etik değerlerin denetleyiciler tarafından benimsenmesi için güçlü bir örgüt kültürü gerekmektedir (elik,1999,186).

Wimbush ve Shepard göre (1994,387), etik hava, esasen denetimsel bir inisiyatife dayalı olur ve devam ettirilir. Denetlenenlerin etik davranışları da örgütte varolan bu etik havadan etkilenmektedir. Bir örgütte denetlenenlerin davranışlarının şekillendirilmesi üzerinde denetleyicilerin oldukça önemli bir sorumluluğu vardır. Bu tip sorumluluklar; denetlenenler için davranış standartlarının belirlenmesi ve belirlenen bu davranış standartlara göre denetlenenlerin davranışlarının değerlendirilmesidir (Wimbush, 1989, 383–395)

Denetimde, denetleyenler yetkilerinde dolay denetlediklerinin davranışları ve mutlulukları üzerinde geniş bir kontrole sahiptirler. Yaptıkları denetim sırasında

yetkilerinden dolayı denetleyenler, denetlenenleri ve denetlenenlerin onlara karşı olan saygılarını kullanırlar. Böyle bir durumda denetlenenler makul davranışları kabul eder ve bu davranışları sosyal bir model olarak alırlar. Denetim esnasında tutarlı davranan denetmenler, denetlenenlerin etik davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahiptirler (Wimbush,1989,383-392). Genel etik politikasında bile, denetlenenlerin örgütün genel etik politikasına bağlanmaktan çok denetmenlerden gördüklerini yaptıkları görülmektedir (Andrews,1989,386).

Denetleyenlerin doğru davranışları ve etik politikaları denetlenenlerin yönetiminde önemli bir rol oynamaktadır. Denetleyici tarafından yapılan mesleki rehberlik ve denetimsel etki, denetlenenlerin etik davranışlarını belirlemede önemli bir rol oynamaktadır (Mischel, 1979, 368).

Müfettiş, görevi gereği çok gezen ve kurum personeli ile karşılaşan bir elemandır. Her denetim yaptığı kurumda değişik alan ve kademelerde personel ile karşı karşıya gelmektedir. Müfettişlerin, denetim sırasında uyması gereken hususları Taymaz (1997,36) şöyle sıralamaktadır :

Müfettişler, teftiş için gidecekleri yeri ve yapacakları işleri açıklamamalıdır. Teftiş ettiği personele, herhangi bir işin yapılması veya yapılmaması halinde emir vermemelidir. Teftiş sırasında, mesleki yardım dışında personelin yaptığı işe karışmamalıdır. Defter ve evraklar üzerinde, teftiş yapıldığını gösteren işaretler dışında açıklama ve düzeltme yapılmamalıdır. Gizli olan yazıları, rapor ve fezlekeleri başkasına yazdırmamalı, resmi mühür ve şifre anahtarını başkasına vermemelidir. Görevleri dolayısıyla ve teftiş sırasında öğrendikleri hususları yaptıkları soruşturma ve sonuçlarını açıklamamalıdır. Teftiş, inceleme ve soruşturmalarla ilgili kurum personelinin özel hizmet ve ikramlarını kabul etmemelidir. Teftiş ettiği personel ile meslek ilişkileri dışına çıkmamalı, borç para almamalı, vermemeli, alış-veriş yapmamalıdır. Resmi ve özel ilişkilerde, karşılaştığı bireylerle, nezaket kurallarına uygun davranış göstermelidir.

Denetim etiğinin etkili bir şekilde işleminin önemli göstergelerinden biri müfettişin oynadığı roldür. Bu açıdan müfettiş hem etik lider hem de demokratik

lider rolünü çok iyi oynamalıdır. Müfettişin, öğretmenleri okul programlarını çeşitli yönlerinde liderlik rolünü oynamaları için özendirilmesi, ancak karşılıklı güven ve saygının olduğu bir ortamda olanaklıdır (Aydın, 2000, 24).

Dünya’da genel anlamda bir etik sorunun yaşanmakta olduğu varsayılmaktadır. Toplumlar gibi meslekler de bu sorunu yaşamakta ve çıkış yolları aranmaktadır. Mesleki etik ilkelerinin oluşturulması çabalarıyla, varolanların korunup geliştirilmesi, bu genel sorunla gündemdeki yerini almıştır. Mesleki etikle ilgili sorunları, genel toplumsal yapıdaki etik sorunlardan ayrı görmemek gerekir. Mesleki etik sorunu, aslında genel anlamda bir sorundur (Aksoy,1998,20).

Her mesleğin, yine meslek mensupları tarafından belirlenen meslek etiği ile ilgili ilke ve kuralları vardır. Meslek etiğine ilişkin ilkeler evrensel olmakta ve kolaylıkla değişmemektedir (Gözütok, 1999,86).

Meslek mensuplarınca konan meslek etiği ile ilgili ilke ve kurallar, o mesleğin tüm mensupları tarafından titizlikle korunur ve tüm meslek elemanları bu kurallara uymak zorundadır. Bir mesleğin saygınlığı, tüm mensuplarının, o meslek mensuplarınca belirlenmiş olan etik ilke ve kurallara uygun tutum ve davranışta bulunma derecelerine göre azalmakta ya da çoğalmaktadır. Bu ilke ve kurallara uymayanlar uyarılmakta, uymamakla ısrar edenler de dışlanmakta, hatta o meslekte kalmaları engellenmektedir (Başaran, 2000,36-37).

Burada karşılaşılan başlıca sorun, söz konusu ilkelerin nasıl belirleneceği ve uygulanacağıdır. Türkiye’de tüm doktorların, mühendislerin, avukatların üye olmak zorunda oldukları odalar ya da birlikler vardır. Odalar ve birlikler tarafından belirlenen meslek etiği ile ilgili ilke ve kurallara uygun tutum ve davranışta bulunmayan üyeler, davranışın derecesine göre uyarılır, çok ağır kusurlu olanlar ise geçici bir süre ya da temelli o mesleği icra etmekten alı konmaktadır. Çünkü onların, hangi durumlarda ve hangi cezalara çarptırılacakları, hangi durumlarda görevden alınacakları yasalarda belirlenmiştir (Başaran, 2000, 36-38).

"Bir kamu görevlisinin, hangi durumlarda hangi cezalara çarptırılacağı, hangi durumda görevini yapmaktan alıkonulacağı yasalarda belirtildiğine göre, ayrıca, o meslekle ilgili etik ilke ve kuralların belirlenmesine neden gereksinim duyuluyor?" sorusunu Başaran (2000, 36) iki nedene bağlayarak şöyle açıklamaktadır:

1. Olumsuz bir kısım tutum ve davranışlar, yasalar karşısında suç olarak görülmeyebilir. Bu nedenle, o kamu çalışanı hakkında yasal bir işlem yapılmasına gerek duyulmaz. Ancak, o eylem, mesleğin saygınlığını azaltabilir. (Örneğin; eleştirilere açık olmak, başkalarının görüşlerine değer vermek, farklılıklara karşı hoşgörülü olmak vb. kurallara uymayanlar için herhangi bir ceza belirlemek olanaksızdır. Çünkü eylemlerden kurum ya da kişiler doğrudan zarar görmeyebilirler.)

2. Zaten yasalar karşısında suç oluşturan tutum ve eylemleri nedeniyle o kamu çalışanı hakkında gerekli kavuşturma ve/veya soruşturma yapılmış ve gerekli cezalar verilmiş olması, bu eylemin saygınlığına vereceği zararı önlemez. Mesleğin saygınlığı yine zedelenir. Bundan da o mesleğin tüm mensupları olumsuz olarak etkilenir. Çünkü, o mesleğin tüm mensuplarına aynı gözle bakılmasına neden olabilir.

Meslek etiği ile ilgili ilke ve kuralların bugün gelişmiş ülkelerin tümünde sendikalar ya da dernekler tarafında uygulandığı görülmektedir (Başaran, 2000,39). Sendikalar, üyelerine bazı haklar sağlarken, onlardan da meslek etiğine uygun hareket etmeleri beklenmektedir.

Başlıca amaçlarından biri genel olarak eğitim müfettişlerinin, özel olarak da, ilköğretim müfettişlerinin saygınlığını korumak ve artırmak olan Tüm İlköğretim Müfettişleri Sendikası Eğitim ve Basın Yayın Sekreterliği koordinatörlüğünde İlköğretim Müfettişliği Meslek Etiği İle ilgili ilke ve kuralları belirlemek üzere Müfettişlerden oluşan bir komisyon oluşturulmuştur. Bu komisyon tarafından meslek etiği ile ilgili ilke ve kurallar listesi hazırlanmıştır. Bu komisyon üyelerinden Erdoğan ve Turan tarafından hazırlanan "Etik İlke ve Kurallar Listesi Taslağı" aşağıda sıralanan maddelerden oluşmaktadır (Başaran, 2000,37-39) :

İlköğretim Müfettişi;

1. Türk Mili Eğitim Teftiş Alt Sisteminin bağımsızlığına inanmış ve bu konuda kendisine düşen görevleri başarma, karar ve bilincine varmıştır.
2. Gerek soruşturmalarda ve gerekse mesleki çalışmalarında bağımsızlığını korur; bu bağımsızlığı zedeleyecek iş kabulü, ikram ve kendisine iş sağlama niteliğindeki her türlü davranıştan kaçınır.
3. Görevlerini ve mesleki çalışmalarını, kamunun inancını ve mesleğin güvenini sağlayacak biçimde yasalar çerçevesinde ve bilimsel veriler ışığında tam bir sadakatle yürütür.
4. Mesleğin saygınlığını zedeleyecek her türlü tutum ve davranıştan kaçınır. Özel yaşantısında da buna özen göstermekle kendisini yükümlü sayar.
5. Gerek konuşurken, gerek yazarken düşüncelerini olgun, bilimsel verilere dayalı ve objektif bir biçimde açıklar. Mesleki çalışmalarında da hukukla ve yasalarla uyumluluğu bulunmayan açıklamalardan kaçınır.
6. İddia ve savunmanın hukuksal yönü ile ilgilenir. Taraflar arasından doğan düşmanlıkların dışında kalır.
7. Salt ün kazanmaya yönelik her türlü gereksiz davranıştan titizlikten kaçınır.
 - a) Öğretmen ve yöneticilere yalnız daire adres ve telefonunu verir.
 - b) İsimlik, başlıklı kağıt ve kartvizitlerde reklam niteliği taşıyabilecek yazı, resim, işaret ve sembol bulundurmaktan kaçınır.
 - c) Herhangi bir siyasi partinin, ideolojinin, dinin, mezhebin veya tarikatın işareti olan rozet, kravat iğnesi, saat vb. takmaktan kaçınır.
8. Milli Eğitim işgörenleriyle ilişkilerinde denetim hizmetinin özelliklerinden gelen ölçülere uygun davranarak, karşılıklı saygıyı esas tutar.
9. Yasal olarak bulunduğu başkaca mevki ve olanaklarının mesleki çalışmalarına etkili olmasına dikkat eder. Mesleki çalışması dışındaki kişisel işi ve eylemlerinde, ilköğretim müfettişi sıfatının özelliklerinden yararlanmaz.
10. Gerek soruşturmalarda ve gerekse denetimlerde birbirine zıt istek, teklif, rica ve tavassutta bulunmaz. Aynı şekilde hiçbir kurum, kişi ve kuruluşun etkisinde kalmaz.
11. Milli eğitimi işgörenleriyle ilişkilerinde denetim hizmetinin özelliklerinden gelen ölçülere uygun davranarak, karşılıklı saygıyı esas alır.
12. Mesleki çalışmalarında arkadaşlık, hısımlık ya da evlilikten gelen engelleri gösteren kanun hükmünde yazılı derece dışında kalan hısımlıklar ve başka yakınlıklarda meslek onuruna yakışır biçimde takdirini kullanır.
13. Mesleğe yaraşır bir kılık kıyafetle ve başı açık olarak görev yapar.

14. İleride tanık olarak dinlenecek kimselerden istisnai olarak bazı hususları öğrenmek zorunda kalmış olursa, onları etki altında bırakma veya şüphe altına düşürmekten kaçınır. Tanıklara tavsiyelerde bulunamaz, ne şekilde tanıklık edecekleri veya hakim önünde nasıl hareket edecekleri hakkında onlara talimat veremez.
15. Tüm kurumlarda ve her türlü mercide çalışan görevlilerle olan ilişkilerinde de meslek onuruna ve ağırbaşlılığına uygun tutum ve davranışlarını korur.
16. Bir meslektaşının mesleki tutum ve davranışını hakkındaki düşüncelerini kamuoyuna açıklamaz.
17. Herhangi bir meslektaşı veya soruşturma konusu olan işgörenler hakkında küçük düşürücü nitelikteki görüş ve düşüncelerini belirtemez.
18. Görevlerin yürütülmesinde eşitlik ve adalete dayalı objektif ilkelere bağlı olduğu kadar, meslek onur ve dayanışmasına uygun tutum ve davranışlarda bulunmakla da yükümlüdür.
19. Mesleki çalışmalarda, ilköğretim müfettişleri arasındaki usule ilişkin işlemlerde ve dosya incelemelerinde dayanışma gereği sayılabilecek yardımları ve kolaylıkları esirgemez.
20. İlköğretim müfettişleri arasında “özeldir” kaydı taşıyan yazışmaları, yazının rızasını almadan açıklamaz.
21. Meslektaşı olan stajyer müfettiş yardımcıları ile sorumlu olduğu grup üyelerinin iyi yetişmesi için gerekli dikkat ve özeni gösterir ve gerekli olanakları hazırlar.
22. Meslektaşlarına yönelik sataşmaları önlemeye çalışır, gerekirse yasal yollara başvurur.
23. Meslek sırrı ile bağlıdır. Meslektaşlarının ve eğitim işgörenlerinin meslek sırrına aykırı davranışlarını engelleyecek önlemleri alır.
24. Mesleki toplantılar ile denetim sonrası yapılan toplantılarda konuşacaksa, toplantının amacına uygun hazırlıklarını tamamlayarak toplantılara katılır. Toplantılarda gündem dışına çıkmaz ilimsel veriler ile uyarlılığı bulunmayan söylem ve davranışlarda bulunamaz.
25. İlköğretim müfettişleri arasında bilim ve yasalarda uyarlılığı bulunmayan meslek dayanışmasının olmayacağını bilir. Bilime ve yasalara aykırı söylem ve önerilerde bulunan meslektaşlarının bu söylem ve önerilerini uygun bir üslup ile düzeltir.
26. Kişi tutum ve davranışlarının yanlış onu bağlamadığını, mesleği de doğrudan etkilediğini, bu nedenle de, meslektaşlarının olumsuz tutum ve davranışlarına muttali olması durumunda bu davranışlarından kendisinin de sorumlu olduğunu bilir ve durumu derhal ilgililere bildirir.
27. Rehberlik ve denetim ve soruşturma çalışmaları sırasında insan insana ilişkileri esas alır, nasihatle bulunmaz, anılarını anlatmaktan kaçınır. Kaynak göstererek ve yazarak bilgi aktarır. Gerekirse uygulamalı olarak mesleki yardımda bulunur.
28. Kurum yöneticilerince yerine getirilmesi gereken hususlarda öğretmen ve diğer işgörenleri eleştiremez.
29. Hangi amaçla olursa olsun, bir kuruma gittiğinde uygun bir çalışma odasında çalışır. Kurum işgörenlerinin yanında mesleki konuları ve

anlaşmazlıkları tartışamaz. Eleştiri ve öneri getiremez. Meslektaşlarına isimleri hitap edemez. Onlarla şakalaşmaz, eğitim dışı espri yapamaz, eğitim dışı konuşmalarda bulunamaz.

30. Astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınır.
31. Gerek kurum müdürleri, gerekse diğer işgörenler ile insani ilişkiler içerisinde tokalaşır. Öpüşmenin teklifsiz, senli benli davranışlara yol açacağını bilir ve kesinlikle öpüşmez.
32. Gerek kurum ziyaretlerinde ve gerekse görevde bulunduğu çalışma saatlerinde, davranışlarında ölçülü olmak zorundadır. Hiç kimseye abi, abla diyemeyeceği gibi, kızım, oğlum, evladım da diyemez.
33. Görevini savsatarak ya da kötüye kullanarak, işgörenlerin zararına kendisine bir yarar sağlamaz.
34. Soruşturmasına gittiği işgörene soruşturmanın sonucu ile ilgili hukuki görüşünü açıklayamaz. Güvence veremez. Öğrendiği bilgileri de süresiz sır sayar. Meslekten ayrılmak bu yükümlülüğü kaldırmaz.

Denetim meslek etiği ile ilgili olarak belirlenmiş olan ilke ve kurallara tüm denetim elemanlarınca titizlikle uyulması durumunda, denetim mesleğinin saygınlığı artacağı gibi meslek mensupları da korunmuş olunacaktır.

İlgili Yayın ve Araştırmalar

Bu alt başlık altında, literatür taramasında dolaylı da olsa ilişkisi kurulabilen bazı araştırmalar kısaca açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmalar yapıldıkları tarih sırasına göre verilmiştir.

Pehlivan'ın (1998), “ Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışması araştırma ilgili bir çok konuda yol gösteren bir çalışma olmuştur. Araştırmanın amacı; yönetimde uyulması gereken etik ilkelerin neler olması gerektiği ve eğitim yöneticilerinin bu ilkelere ne derece uygun davrandıklarının saptanmasıdır. Araştırmanın evreni Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 66 resmi genel lisenin müdürleri ve öğretmenleri ile bu okullarda denetim yapan bakanlık müfettişleri oluşturmuştur. Araştırmanın evrenini 40 lise müdürü, 374 öğretmen ve 45 müfettiş olmak üzere toplam 459 kişi oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak anket uygulanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda oluşan boyutlar sırasıyla; hoşgörü,

adalet, sorumluluk, dürüstlük, demokrasi ve saygı şeklinde isimlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; bakanlık müfettişleri, lise müdürleri ve öğretmenler arasında, adalet, dürüstlük, saygı boyutlarında belirgin farklar gözlenmezken hoşgörü, sorumluluk, demokrasi boyutlarını oluşturan bazı ilkelere ilişkin algılarda farklılıklar gözlenmiştir.

Şen (1998), “Kamu Yönetiminde Yozlaşmanın Önlenmesinde Yönetmelik Etik Yaklaşımı” adlı çalışmasında yönetmelik yozlaşmanın önlenmesinde bir iç denetim aracı olarak “yönetmelik etik” in oynayabileceği rol incelemeye çalışmaktadır. Çalışma üç bölümde oluşmaktadır. Birinci bölümde, yönetimde yozlaşma kavramı ele alınarak, özellikleri, nedenleri, sonuçları ve biçimleri ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir. İkinci bölümde, kamu yönetiminde “yönetmelik etik” yaklaşımı, önemi, iç ve dış denetim mekanizmaları incelenmiştir. Üçüncü ve son bölümde ise Türkiye’de yönetmelik etik ilgili normatif çerçeve, yapılan çalışmalar ve düzenlemeler üzerinde durulmuştur. Sonuçta etiğe dayalı yönetim yaklaşımının bir takım unsurları belirlenmeye çalışılmıştır. Bunlar etiksel davranışın oluşturulmasında kullanılan dış denetim ve iç denetim araçlarıdır. Dış denetim araçları; etik ilke ve standartlar (codes of ethics), etik yasalar, ihbarcılık, etik ilke ve standartların uygulanmasını denetleyecek kurum ve kuruluşların oluşturulması şeklinde sıralanırken iç denetim araçları ise etiğe dayalı yönetim kültürünün oluşturulmasına yönelik çabalar, etiğe dayalı karar vermek, kişinin karakteri, erdemleri ve vicdanı ve son iç denetim aracı, etik eğitimidir. Çalışmanın son bölümünde etiğe dayalı bir kamu yönetimi anlayışının geliştirilmesinde dikkate alınacak ilke ve kurumsal düzenlemeler şöyle sıralanmaktadır:

1. Ulusal düzeyde bir etik yasanın hazırlanması
2. Ulusal Etik Kurumu’nun oluşturulması
3. Kamu kurumlarında ayrı ayrı “etik kurulu “ oluşturulması
4. Bütün kamu görevlilerini kapsayan bir etik bildirgesinin oluşturulması
5. Kurumların kendi etik bildirelerini oluşturmaları
6. İhbarcılık kurumunun teşvik edilmesi ve muhbirlerin korunması
7. Mal bildiri ile ilgili düzenlemelerin yeniden yapılması

8. Yolsuzlukları araştıracak ve soruşturacak bir denetim kurumun oluşturulması
9. Etiğe dayalı bir yönetim kùltürü geliştirilmesidir
10. Etiksel Karar verme geliştirilmelidir
11. Kamu hizmetine girişte, öncelikle karakter yönünden sağlam olanlar tercih edilmelidir
12. Terfilerde, üst düzey görevlere atamalarda ve sicil değerlendirilmesinde etik davranışa ve karaktere önem verilmelidir
13. Yukarıdaki öneriler, diğer yasal ve kurumsal araçlarla desteklenmelidir.

Aksoy (1998), “Eğitim Denetiminde Etik Boyut” adlı çalışmasında eğitim denetimi ilgili alanyazın taranarak, eğitim denetiminin dört önemli süreci analiz edilmiştir. Her süreçte hangi etik ilkelerin yaşama geçirilmesi gerektiği konusunda genel bir görüş kazandırmayı amaçlamıştır. Bu amacı gerçekteştirebilmek için de; “eğitim denetiminde rehberlik ve işbaşında yetiştirme sürecinde etik boyut”, “ teftiş ve değerlendirme boyutunda etik boyut”, “inceleme sürecinde etik boyut” ve “ soruşturma sürecinde etik boyut” olmak üzere dört alt probleme ayırmakta ve her alt boyutu analiz etmeye çalışarak bu boyutlara ilişkin etik ilkeler belirlemeye çalışmıştır. Betimsel bir araştırma olan bu çalışmada önce etik, meslek etiği, meslekleşme ölçütleri, etiğe uygun davranışlar, çağdaş eğitim denetiminde uyulması gereken etik ilkelere sıralanmıştır. Çalışmanın sonunda belirlenen etik ilkeler şu şekilde sıralanmıştır:

1. Kişisel farklılıklara (Yaş, cinsiyet, din, sosyal sınıf vb) karşı duyarlı ve saygı.
2. Toplumsal değerlere karşı duyarlı ve saygılı.
3. Yenileşme ve değişmeye açıktır.
4. Yönetici ve öğretmenlere değerlerini empoze etmeme.
5. Duygusal iletişim ve etkileşimden kaçınma
6. Gizlilik ve bireylere zarardan kaçınma
7. Mesleki yeterlilik ve dürüşlük
8. Açıklık (şeffaflık).

9. İnsansal ve bilimsel sorumluluk
10. Manipüle etmek.

Sağnak'ın (1999) “ İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Türlerine İlişkin Algı ve Doyum Düzeyleri” konulu çalışmasının amacı, ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin “insanları önemseme”, “yasa ve ilkeler”, “kurallar”, “araç” ve “ bağımsızlık”tan oluşan etik iklim türlerine ilişkin algılarını ve doyum düzeylerini saptamaktır. Araştırma tarama modelindedir. Araştırma evreni, 1998-1999 öğretim yılında Bolu ilinde merkez ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerdir. Araştırmanın örneklemini random yöntemiyle seçilen 50 yönetici ve 350 öğretmendir. Veri toplama aracı olarak Viktor ve Cullen'in geliştirmiş oldukları anket kullanılmış ve veriler frekans, yüzde, t- testi, varyans analizi, tukey testi istatistiksel yöntemleri kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırmanın sonucunda yönetici ve öğretmenlerin insanları önemseme, yasa ve ilkeler, kurallar etik iklim türlerine ilişkin algılarının, araç ve bağımsızlık etik iklim türlerine ilişkin algılarından daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Yöneticilerin yasa ve ilkeler, kurallar, araç, bağımsızlık etik iklim türlerine ilişkin doyum sağladıkları, insanları önemseme etik iklimine ilişkin doyum sağlamadıkları saptanmıştır. Öğretmenlerin kurallar, araç ve bağımsızlık etik iklim türlerine ilişkin doyum sağladıkları, insanları önemseme, yasa ve etik ilkeler iklim türlerine ilişkin doyumsuzlukları saptanmıştır. Sonuçta etik, örgütsel ve yönetsel etik konularında bilgilerin artırılması ve yönetsel ve mesleki etik ilkelerin açıklığa kavuşturulması gereği ortaya çıkmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nca (EARGED) yapılan “Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Modeli ve Sicil Raporları” başlıklı çalışmanın amacı; ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin performans ve sicil değerlendirilmesinin kim ya da kimler tarafından yapılacağı, hangi zaman aralıklarıyla düzenleneceği, öğretmenlerin performans değerlendirilmesinde hangi niteliklerin esas alınacağı, performansı etkileyen sorunlar, performans değerlendirme sonuçlarının nerelerde kullanılacağı ve karşılaşılan sorunlarla ilgili ilköğretim müdürlerinin, öğretmenlerinin,

müfettişlerinin, il ve ilçe milli eğitim müdürlerinin görüşlerini ortaya koymaktır. Araştırmanın evrenini MEB'e bağlı resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler, okul müdürleri, ilköğretim müfettişleri, il ve ilçe milli eğitim müdürleri oluşturmaktadır. Toplam 14 ilde, ilköğretim okullarında görev yapan 3174 öğretmen, 487 okul müdürü, 344 ilköğretim müfettişi, 267 il milli eğitim müdür ve müdür yardımcıları ile ilçe milli eğitim müdürlerinden oluşan, toplam 4272 eğitimci araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada, sicil raporlarının düzenlenmesinde karşılaşılan sorunlar da incelenirken öğretmen, müfettiş ve eğitim yöneticilerinin büyük bölümü, sicil raporlarının “objektif ” olmadığını belirtmiştir. Öğretmenlerin yüzde 70'i, okul müdürlerinin yüzde 53'ü, ilköğretim müfettişlerinin yüzde 54'ü sicil raporlarının taraflı doldurulduğu yönde görüş bildirmiştir (www.cumhuriyet.com.tr).

Kıranlı'nın (2002), “ Orta Öğretim Okul Yöneticilerinin Etik İlkeleri Uygulama ve Etik İkilemleri Çözümleme Yeterliliği” konulu çalışmasının amacı, Eskişehir ilinde, orta öğretim devlet liselerindeki yöneticilerin etik ilkeleri bilme, uygulama, etik ikilemleri çözebilme yeterliliğini ve bunlar arasındaki farklılıklarını tespit etmektir. Araştırmada örnek olay yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya 17 genel lise ve 10 mesleki ve teknik lise yöneticisi katılmıştır. Araştırma bulgularına göre, örnek olaylardaki etik ikilemlerin çözümünde, tek bir etik ilke ya da etik yaklaşım yetersiz kalmıştır. Sonuca çeşitli etik ilke ve yaklaşımlar kullanılarak ulaşılmıştır. Lise müdürlerinin çoğunluğu örnek olaylara duyarlıdır. Okul yöneticilerinin etik ikilemleri çözümlerken yaklaşımlardaki sıralama, adalet ve değer etiği, toplum- birey yararcılığı, meslek etiği ve eleştirel etik şeklindedir. Okul yöneticileri bireysel ve toplumsal etik ilkelerin çatıştığı durumlarda, kişisel ilkeler doğrultusunda karar vermektedirler.

Özbek'in (2003), “ Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Etik ilkeleri ve Uyma Düzeyleri” adlı çalışmasında resmi lise ve dengi okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin, mesleki etik ilkelere uyma düzeylerini saptamaya amaçlamaktadır. Tarama modelinde olan bu araştırmanın örneklem grubuna araştırmacı tarafından hazırlanan anket formu uygulanmıştır. Elde edilen SPSS

programında değerlendirilmeye alınmıştır. Elde edilen bulgulara göre beden eğitimi öğretmenlerinin etik ilkelere uyma düzeylerine ilişkin okul yöneticileri ile beden eğitimi öğretmenleri görüşleri arasında farklılık göstermiştir.

Günümüzde meslek etiğine olan ilgi artmaktadır. Bu artan ilginin nedeni de kimi mesleklerde karşılaşılan etik sorunların artması ya da artan sorunların farkına varılmasıdır (Tepe, 2000).

Yukarıda sıralanan araştırmalar, diğer mesleklerde olduğu gibi, ilköğretim müfettişlerinin de denetim meslek etiğinin tartışılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Fakat ülkemizde ilköğretim müfettişlerinin uygun davranmaları gereken etik ilkeler dizisi bulunmamaktadır. Öğretmenlerin denetimini sağlayan ilköğretim müfettişleri, öğretmenlerin öğrenme ve gelişimlerinin artırılması, öğrenci ve ailelerinin yaşamlarını ve okul kültürünü anlamalarının sağlanması, eğitimcilerin mesleki ideallere ulaşmalarının sağlanmasından sorumludurlar (Aydın, 2003,116). İlköğretim müfettişlerince yapılan denetim hizmetinin niteliğini artırmak, meslek içi rekabeti düzenlemek ve meslek ideallerini korumak, belirsiz ya da ikilem durumlarda nasıl davranılacağı konusunda rehberlik etmek vb amaçlarla, ilköğretim müfettişlerinin mesleki etik ilkelerinin belirlenmesine ihtiyaç vardır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması ve verilerin çözümü açıklanmıştır.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, ilköğretim müfettişlerin uygun davranmaları beklenen etik ilkeler ve ilköğretim müfettişlerinin belirlenen bu etik ilkelere ne derece uygun davrandıklarına ilişkin olarak ilköğretim okul yöneticileri (müdür ve müdür yrd) ve sınıf öğretmenlerinin görüşleri ortaya konularak, bu görüşler arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Bu nedenle, araştırma; tarama modeli ile yapılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın iki çalışma evreni bulunmaktadır. Birinci çalışma evreni; ilköğretim müfettişlerinin uygun davranmaları beklenen etik ilkeleri belirlemek amacıyla Türk Eğitim Sistemi'nin denetim alt sistemindeki ilköğretim müfettişleridir. İkinci çalışma evreni ise belirlenen etik ilkelere ilköğretim müfettişlerinin ne derece uygun davrandıklarına ilişkin Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisindeki ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerdir.

Birinci çalışma evreni için anketlerin uygulandığı Nisan 2003 tarihinde Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü, Bilgi İşlem Dairesi'nden alınan son verilere göre Türkiye genelinde 2940 ilköğretim müfettişi bulunmaktadır

Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesinde birer il yansız biçimde seçilerek, araştırmanın birinci hedef evreni için küme örnekleme oluşturulmuştur. Şans yoluyla seçilen iller ve bu illerdeki ilköğretim müfettişlerinin sayıları Çizelge 1'de yer almaktadır.

Çizelge 1. Anket Uygulanan İller ve İlköğretim Müfettişlerinin Dağılımı

Bölge Adı	İl Adı	Müfettiş Sayısı	Gönderilen Anket	Dönen Anket		Dönmeyen Anket	
				N	%	N	%
Marmara Bölgesi	Edirne	18	18	15	84	3	16
Ege Bölgesi	Denizli	43	43	31	72	12	28
Karadeniz Bölgesi	Trabzon	52	52	46	88	6	11
İç Anadolu Bölgesi	Ankara +Konya	240	240	109	45	131	55
Akdeniz Bölgesi	Hatay	60	60	48	80	12	25
Doğu Anadolu Bölgesi	Kars	17	17	14	82	3	18
G. Doğu Anadolu Bölgesi	Şanlı Urfa	28	28	23	82	5	18
Toplam		458		286	63	172	37

Gönderilen anketlerin dönüş oranına bakacak olursak; örneklemedeki 458 ilköğretim müfettişi anketinden 286'sı geri dönmüş (% 63), 172'si ise geri dönmemiştir (% 37). En fazla anket dönüş oranı Marmara Bölgesinde (% 84) iken, en düşük anket dönüş oranı ise, İç Anadolu Bölgesinde (% 45) olmuştur (Çizelge 1).

Sekiz ilde görev yapan toplam 458 ilköğretim müfettişinin evreni temsil edebileceği düşünülmüştür. Türkiye genelinde yedi ilde anketi uygulayacak ilköğretim müfettişine ve İlköğretim Müfettişleri Kurulu Başkanlarına toplam 465 anket gönderilmiştir. İlköğretim müfettişlerine uygulanmak üzere örnekleri ile birlikte gönderilen 465 anketten 286'sı geri dönmüştür. Ancak dördüncü coğrafi bölge olan İç Anadolu Bölgesinden seçilen Ankara İlinde görev yapan ilköğretim müfettişlerinden yeterli sayıda anketin geri gelmemesi sonucunda aynı coğrafi bölgeden yansız olarak ikinci bir olarak Konya İli seçilmiştir. Konya İlinde toplam 60 ilköğretim müfettişi görev yapmaktadır. Konya ilinde 45 anket geri dönmüştür. Sonuçta müfettişlerden gelen 286 anket değerlendirilmeye alınmıştır.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerin yaş, cinsiyet, kıdem ve eğitim değişkenlerine ilişkin kişisel bilgileri Çizelge 2’de yer almaktadır.

Çizelge 2. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerin Kişisel Özellikleri

Değişken	Düzy	N	%	Değişken	Düzy	N	%
Cinsiyet	Kadın	16	5,6	Yaş	30 – 39	50	17,5
	Erkek	270	94,4		40 – 49	114	39,9
	Toplam	286	100		50 – 59	111	38,8
Kıdem (Yıl)	1- 5	29	10,1		60- üstü	11	3,8
	6 – 10	136	47,6		Toplam	286	100
	11 – 15	44	15,4	Eğitim	Ön lisans	43	15,0
	16 – 20	43	15,0		Lisans	214	74,8
	21 - Üstü	34	11,9		Yüksek lisans	28	9,8
	Toplam	286	100		Doktora	1	,3
			Toplam		286	100	

Çizelge 2’ye göre araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde toplam 286 ilköğretim müfettişinin %5,6’sının kadın ve %94,4’ünün erkek olduğu görülmektedir. Görev değişkeni bakımında kadın oranının düşük olması, mesleki güçlükler, mesai saatlerinin belirsizliği, bu tercihlerde etken olduğu söylenebilir.

İlköğretim müfettişlerinin, %10,1’inin 1-5 yıl, % 47,6’sının 6- 10 yıl, %15,4’ünün 11-15 yıl, %15’inin 16-20 yıl, %11,9’unun 21 yıl ve daha fazla kıdeme sahip olduğu görülmektedir. İlköğretim müfettişlerinde kıdeme göre yığılmanın, % 47,6 ile 6-10 yıl arasında olduğu görülmektedir. İlköğretim müfettişlerinin, %17,5’inin 30-39 yaş arası, %39,9’unun 40-49 yaş arası, %38,8’inin 50-59 yaş arası %3,8’inin 60 yaş üzerinde olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin, % 15’inin ön lisans, % 74,8’inin lisans, % 9,8’inin yüksek lisans ve % ,3’ünün doktora mezunu oldukları görülmektedir. İlköğretim müfettişlerinde yığılmanın, % 74,8 ile lisans mezunlarında olduğu görülmektedir (Çizelge 2).

Araştırmanın ikinci çalışma evreni; ilköğretim müfettişlerinin belirlenen etik ilkelere ne derece uygun davrandıklarına ilişkin olarak görüşlerine başvuru

Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde bulunan üç merkez ilçede (Çankaya,Mamak,Yenimahalle) Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim okullarında görevli okul yöneticileri ve sınıf öğretmenlerinden oluşmaktadır.

Araştırmanın ikinci çalışma evreninde bulunan Çankaya, Mamak ve Yenimahalle ilçelerinde toplam 239 ilköğretim okulu bulunmaktadır. Bu okulların tamamına zaman, maliyet ve kontrol gücü nedeniyle ulaşılamayacağından evrenin % 10'u büyüklüğünde tesadüfi olarak küme örneklem seçilmiştir. (27 okul). Bu 27 okulun ilçelere göre dağılımı yine her ilçedeki okul sayısının %10'u olarak yapılmıştır. Buna göre Çankaya 10 okul, Mamak 9 okul ve Yenimahalle ise 8 okul ile temsil edilmektedir. Yansız olarak seçilen bu okullarda görev yapan yönetici ve sınıf öğretmenlerin tamamı araştırmaya dahil edilmiştir. Çizelge 3'de okulların evren ve örneklemdaki dağılımı yer almaktadır.

Çizelge 3. Okulların Evren ve Örneklemdaki Dağılımı

İlçe adı	Okul Sayısı Evren	Örneklem	Yönetici (Müdür +müdür yrd)		Öğretmen	
			Uygulanan anket	Dönen anket	Uygulanan anket	Dönen anket
Çankaya	102	10	26	25	176	124
Mamak	89	9	21	19	105	93
Yenimahalle	82	8	23	23	152	106
Toplam*	239	27	70	68	433	323

*Anket uygulanan okul adları ve ilçelere göre dağılımı EK-1 verilmiştir.

Anketlerin dönüş oranlarına bakacak olursak; örneklemdaki 70 ilköğretim okul yöneticisinden 68 anket (% 97) geri dönmüştür. Örneklemdaki 433 sınıf öğretmeninden 323 anket (% 74. 6) geri dönmüştür. Çizelge 4'de örneklemden yer alan katılımcıların dağılımı verilmiştir.

Çizelge 4. Örneklem Grubunda Yer Alan Okul Yöneticileri ve Sınıf Öğretmenlerinin Dağılımları

Gruplar	Sayı (N)	Yüzde (%)
Yönetici	68	17,4
Öğretmen	323	82,6
Toplam	391	100,0

Araştırmaya katılanların % 17,4'ünün okul yöneticisi ve 82,6'sının ise sınıf öğretmeni olduğu görülmektedir (Çizelge, 4).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin yaş, cinsiyet, öğrenim durumu ve kıdem değişkenlerine göre dağılımları Çizelge 5'de gösterilmektedir.

Çizelge 5. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Kişisel Bilgileri

Cinsiyet Erkek = 46 % 67,6 Kadın = 22 % 32,4 Toplam = 68								
Yaş	N	%	Kıdem	N	%	Öğrenim	N	%
29-altı	2	2,9	1-5	1	1,5	Ön lisans	24	35,3
30-39	20	29,4	6-10	13	19,1	Lisans	32	47,1
40-49	38	55,9	11-15	12	17,6	Y.lisans	12	17,6
50-59	8	11,8	16-20	6	8,8	Doktora	-	-
60-üstü	-	-	21-üstü	36	52,9			
Toplam	68	100	Toplam	68	100	Toplam	68	100

Çizelge 5'e göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde toplam 68 okul yöneticisinin % 67,6'sının erkek ve % 32,4'ünün ise kadın olduğu görülmektedir. Okul yöneticilerinin, % 2,9'unun 29 – altı yaş arası, % 29,4'ünün 30-39 yaş arası, % 55,9'unun 40-49 yaş arası ve % 11,8'inin 50-59 yaş arası olduğu görülmektedir. Okul yöneticilerinin kıdem durumları incelendiğinde % 1,5'inin 1-5 yıl, % 19,1'inin 6- 10 yıl, % 17,6'sının 11-15 yıl, % 8,8'inin 16-20 yıl ve % 52,9'unun 21 yıl ve daha fazla kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Okul yöneticilerinde kıdeme göre yığılmanın, % 52,9 ile 21 ve üstü kıdeme sahip olanlarda olduğu görülmektedir. Okul yöneticilerinin eğitim durumları

incelendiğinde, % 35,3'ünün ön lisans, % 47,1'inin lisans ve % 17,6'sının yüksek lisans mezunu oldukları görülmektedir. Okul yöneticilerinde yığılmanın, % 47,1 ile lisans mezunlarında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin yaş, cinsiyet, öğrenim durumu ve kıdem değişkenlerine göre dağılımları Çizelge 6'da gösterilmektedir.

Çizelge 6. Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Kişisel Bilgileri

Cinsiyet Erkek = 119 % 36,8			Kadın = 204 % 63,2			Toplam = 323		
Yaş	N	%	Kıdem	N	%	Öğrenim	N	%
29-altı	13	4,0	1-5	15	4,6	Ön lisans	138	42,7
30-39	122	37,8	6-10	64	19,8	Lisans	170	52,6
40-49	148	45,8	11-15	51	15,8	Y.lisans	15	4,6
50-59	40	12,4	16-20	53	16,4	Doktora	-	-
60-üstü	-	-	21-üstü	140	43,3			
Toplam	323	100	Toplam	323	100	Toplam	323	100

Çizelge 6'ya göre araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde toplam 323 sınıf öğretmenin % 36,8'inin erkek ve % 63,2'sinin ise kadın olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin, % 4'ünün 29 – altı yaş arası, % 37,8'inin 30-39 yaş arası, %45,8'inin 40-49 yaş arası ve %12,4'ünün 50-59 yaş arası olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin kıdem durumları incelendiğinde, % 4,6'sının 1-5 yıl, % 19,8'inin 6- 10 yıl, % 15,8'inin 11-15 yıl, %16,4'ünün 16-20 yıl ve % 43,3'ünün 21 yıl ve daha fazla kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinde kıdeme göre yığılmanın, % 43,3 ile 21 ve üstü kıdeme sahip olanlarda olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin öğrenim durumları incelendiğinde, % 42,7'sinin ön lisans, % 52,6'sının lisans ve % 4,6'sının yüksek lisans mezunu oldukları görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinde yığılmanın, % 52,6 ile lisans mezunlarında olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmanın amaçlarına uygun veriler toplamak üzere geliştirilecek veri toplama aracı için gerekli ön verilerin toplanması literatür taraması ile gerçekleştirilmiş; uzman, ilköğretim müfettişleri, yönetici, öğretmenlerle görüşülerek gerekli ön bilgiler sağlanmıştır.

Araştırmada iki farklı araç geliştirilmiştir. Birinci anket, müfettişlerin etik ilkeler dizisi anketi ve ikinci anket ise etik ilkeler dizisinden oluşturulan yeni bir ankettir.

1) **İlköğretim müfettişlerinin uymaları beklenen etik ilkeler dizisi anketinin geliştirilmesi:** Anketin geliştirilmesinde ilk aşamayı, ilgili literatürün taranması ve literatürün taranması ile alan uzmanlarının, ilköğretim müfettişlerin, yöneticilerin ve öğretmenlerin görüşlerinin alınması oluşturmaktadır. İkinci aşamada; literatür taraması yolu ile toplanan bilgilerin değerlendirilmesi yoluyla madde havuzu oluşturulmuştur. Üçüncü aşamada; madde havuzunda bulunan 65 maddeye ilişkin taslak anket formu alan uzmanlarının, ilköğretim müfettişlerinin, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin görüşlerine sunulmuş, onların görüş ve önerileri dikkate alınarak, bazı maddeler anketten çıkartılmış ya da üzerinde düzeltmeler yapılarak anket taslak formu 39 maddeye indirilmiştir. Anketin geçerlilik çalışmalarının sürdürülmesi ve güvenilirlik çalışmasının gerçekleştirilmesi ve uzmanlarının görüşlerinin alınması dördüncü ve beşinci aşamayı oluşturmaktadır. Anket taslağının oluşturulmasında görüşü alınan uzman ve kaynak kişilerin listesi EK 2’de verilmiştir. Ankete son şeklinin verilmesi ve anketin uygulanması altıncı ve son aşamayı oluşturmaktadır. Buraya kadar yapılan çalışmada ankette yer alacak etik ilkelerin belirlenmesi olmuştur.

Anket formu iki bölümde oluşmaktadır. Anket; I. bölümde; kişisel bilgilere ilişkin (4 soru), II. Bölümde ise, müfettişlerin etik davranışlarına ilişkin 39 madde olmak üzere toplam 43 olgu ve yargı bildiren madde ve sorudan oluşmaktadır.

Kaynak kişilere, anketin içermediği sorulara ilişkin olarak, görüşlerini belirtebileceği uygun yer anket sonunda bırakılmıştır. Son şekli verilen anket formu uygulanmak üzere çoğaltılmıştır. İlköğretim müfettişlerinin görüşlerini almak amacıyla kullanılan anket formu EK- 3’de yer almaktadır.

Anketin, Türkiye genelinde ilköğretim müfettişlerine uygulanabilmesi için Eğitim Bilimleri Enstitüsü’ne (EK-4) başvurulmuş, Enstitüsü yazısıyla, Milli Eğitim Bakanlığı’nda gerekli onay (EK—5) alınmıştır.

Yüksek oranda anket dönüşü sağlamak ve tam ve doğru veri toplamak düşüncesi ile sekiz ilin, İlköğretim Müfettişleri Kurulu Başkanları ve bu illerde görevli ilköğretim müfettişleri ile iletişim kurularak anketlerin uygulanması sağlanmıştır.

2) Okul yöneticilerinin ve sınıf öğretmenlerin görüşlerini almak amacıyla yeni bir anketin geliştirilmesi:

Birinci ankette yer alan ilköğretim müfettişlerine ait davranış ifadelerinin tamamının ilköğretim okul yöneticileri ve öğretmenleri tarafından gözlenememektedir. Bu nedenle okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşlerini almak amacıyla ikinci bir anket taslağı hazırlanmıştır. Uzman görüşü de alınarak, ilköğretim okul yöneticileri ve öğretmenleri tarafından gözlenemeyeceğine karar verilen 12 madde anketten çıkartılmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşlerini almak amacıyla ikinci bir anket taslağı hazırlanmıştır. İlköğretim müfettişlerinin uymaları beklenen etik ilke olup da, okul yöneticileri ve öğretmenleri tarafından gözlenemeyeceğine ilişkin karar verilen ve anketten çıkartılan etik ilkeler şunlardır:

1. Kendilerinin herhangi bir tutum ve davranışlarına ilişkin meslektaşları tarafından yapılan eleştirilere açıktırlar (Mad.1)
2. İş arkadaşlarının kararlarında bağımsızlıklarını zedeleyecek davranışlardan kaçınırlar (Mad.4)
3. İnceleme ve araştırma sırasında olası krizleri önleme ve onlarla mücadele etme konusunda kapasitelerini geliştirmeye çalışırlar (Mad.7)

4. Eserlerini, denetiminde bulunan kuruluşlar ile iştiraklerine bastırıp dağıtmazlar (Mad.9)
5. Yetki alanlarına bırakılan mali kaynakları dürüstlükle kullanırlar (Mad.10)
6. Akrabalarının konu olduğu denetim çalışmalarında yer almazlar ve bunlarla ilgili alınacak kararlara katılmaz ve görüş bildirmezler (Mad.19)
7. Yasalarca uygun görülen durumlar dışında okul personelinin, atama, branş değişikliği ve yükselme gibi haklarını engelleyici tutumlardan kaçınırlar (Mad.19)
8. Denetimini yaptığı resmi ve özel kurumlardan maddi ve manevi bir çıkar elde etmekten kaçınırlar (Mad.20)
9. Yapacakları çeşitli görüşmeleri teybe veya videoya kaydetmeden önce okul personelinin bu konuda bilgilendirir ve onu onayını alır (Mad.28)
10. Okul personeline ait gizli bilgiyi; personel veya personel adına onay vermeye yetkili kişinin bilgilendirilmiş onayı olması durumunda açığa vururlar (Mad.29)
11. Denetimi altında bulunan okul Personelinin taraf olduğu soruşturmalarda bilirkişilik yapmazlar (Mad.36)
12. Soruşturma emri veren makamın hukuka uygun olmayan istek ve yönlendirmeleriyle karşılaştıklarında, soruşturmadan çekilmeyi isterler (Mad.36)

Yönetici ve öğretmenlerin, ilköğretim müfettişlerin etik davranışlarını gözleme derecelerini belirlemek amacıyla oluşturulan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anket; I. bölümde; kişisel bilgiler ilişkin (7 soru), II. Bölümde ise, müfettişlerin davranışlarına ilişkin 27 madde olmak üzere toplam 34 olgu ve yargı bildiren madde ve sorudan oluşmaktadır. Kaynak kişilere, anketin içermediği sorulara ilişkin olarak, görüşlerini belirtebileceği uygun yer anket sonunda bırakılmıştır. Son şekli verilen anket formu uygulanmak üzere çoğaltılmıştır. Yönetici ve öğretmenlerin görüşleri almak amacıyla kullanılan anket formu EK -6 yer almaktadır.

Bilgi toplama aracı olarak geliştirilen anketin, Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim okul yöneticileri ve öğretmenlerine uygulanabilmesi için Eğitim Bilimleri Enstitüsü'ne (EK-7) başvurulmuş, Enstitüsü yazısıyla, Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nde gerekli onay (EK-8) alınmıştır.

Anketin Geçerlik Çalışmasına Devam Edilmesi ve Güvenirlik Çalışmasının Yapılması

Anketin içerik kapsam geçerliği, maddelerin ölçme amacına uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla alan uzmanlarının, ilköğretim müfettişlerinin, yöneticilerin ve öğretmenlerin görüşleri alınmıştır.

Araştırmanın ikinci çalışma evreni (Ankara İli) içinde örneklem dışında seçilen bir gruba ön uygulama yapılmıştır. Anketin geçerlik çalışmalarını sürdürmek ve güvenirliliğini sınamak amacıyla evreni temsil etmek üzere 4 ilköğretim okulundaki her birinde basit yansızlık yöntemiyle seçilen 12 yönetici ve 40 öğretmen olmak üzere toplam 52 anket uygulaması yapılmış, dağıtılan anketlerden 10 yönetici ve 37 öğretmen olmak üzere geri dönen toplam 47 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Ön uygulama ile ulaşılan birey sayısının geçerlik çalışmalarını sürdürmek ve güvenirlik çalışmasını gerçekleştirmek için yeterli olduğu kabul edilmiştir.

Anketin yapı geçerliğini sağlamak üzere faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi ile 27 maddeden oluşan ilköğretim müfettişlerin davranış boyutlarında yer alan maddelerin o boyutu temsil etme düzeyi belirlenmiştir. Boyutlara ilişkin faktör yükü, madde toplam korelasyonu, Cronbach Alpha katsayısı oranları Çizelge 7'de verilmiştir.

Çizelge 7. Boyutların Faktör Analizi ve Madde Toplam Korelasyonu Sonuçları

DAVRANIŞ BOYUTU		
MaddeNo	Faktör Yüğü	Madde Toplam Korelasyonu
1	.723	.6831
2	.751	.6237
3	.724	.6688
4	.710	.7195
5	.683	.7095
6	.671	.6495
7	.654	.6227
8	.638	.5803
9	.628	.5917
10	.618	.6379
11	.613	.6122
12	.512	.5074
13	.397	.3510
Cronbach Alpha Kat Sayısının α : .9011		
ROL BOYUTU		
Madde No	Faktör Yüğü	Madde Toplam Korelasyonu
1	.773	.6584
2	.769	.7166
3	.753	.5458
4	.738	.6161
5	.730	.6760
6	.671	.6448
7	.651	.3821
8	.638	.6630
9	.529	.6840
10	.520	.6051
11	.509	.5492
12	.370	.5983
Cronbach Alpha Kat Sayısı α : .8864		

Faktör analizi sonucunda genelde yorumlanabilir sınır değerler olarak kabul edilen .30'un altındaki maddelerin ölçekten çıkarılması (Büyüköztürk,1996) benimsenmiştir. Anketin boyutları içerisindeki maddelerden o boyutu temsil etme düzeyi olan “davranış boyutu”na ilişkin 7 ve 8 nolu maddeler faktör yükü ve madde toplam korelasyonu dikkate alınarak anketten çıkartılmıştır. Anket, son hali olan 25 madde ile değerlendirilmeye alınmıştır.

Çizelge 7’de yer alan ilköğretim müfettişlerinin uymaları beklenen etik ilkeler anketinin faktör analizi ve madde analizi sonuçları birlikte incelendiğinde;

Davranış boyutundaki maddelerin faktör yük değerlerinin .397 ile .724 arasında, madde toplam korelasyonlarının da .3510 ile .7195 arasında değiştiği görülmektedir. Bu boyut için hesaplanan iç tutarlılık katsayı Alfa $\alpha = .9011$ 'dir.

Rol boyutundaki maddelerin faktör yük değerlerinin .370 ile .773 arasında, madde toplam korelasyonlarının da .3821 ile .7166 arasında değiştiği görülmektedir. Bu boyut için hesaplanan iç tutarlılık katsayı Alfa $\alpha = .8864$ 'tür. tüm bu bulgular, ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin bir kanıtı olarak kabul edilmiştir.

Verilerin Analizi ve Çözümlemesi

İlköğretim Müfettişlerinin uymaları beklenen etik ilkeleri belirlemek amacıyla hazırlanan anketler ilgili kişilere uygulandıktan sonra alınan veriler SPSS paket programı kullanılarak çözümlenmiştir. Toplanan verilerin analizinde frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama (\bar{X}), standart sapma (ss) gibi betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır.

Bu kapsamda:

1. İlköğretim müfettişlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, öğrenim durumlarına ve kıdemlerine ilişkin özellikleri frekans ve yüzde ile çözümlenerek, çapraz tablolar yapılmış ve yorumlanmıştır (1 anket formu).
2. İlköğretim müfettişlerin belirtilen ifadelerle ilişkin katılma düzeyleri "Uygun buluyorum" ve "Uygun bulmuyorum" şeklinde saptanmaya çalışılmıştır (1 anket formu).
3. İlköğretim okulu yöneticilerin ve öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, öğrenim durumlarına ve kıdemlerine ilişkin özellikleri frekans ve yüzde ile çözümlenerek, çapraz tablolar yapılmış ve yorumlanmıştır (2. anket formu).
4. İlköğretim okulu yöneticilerin ve öğretmenlerin belirtilen ifadelerle ilişkin katılma düzeyleri "Hiç gözlemiyorum", "Nadiren gözlüyorum", "Bazen gözlüyorum", "genellikle gözlüyorum", "Her zaman gözlüyorum" olmak

üzere beşli likert tipi dereceleme ölçeği ile saptanmaya çalışılmıştır. Çözümleme için söz konusu seçenekler aynı sırayla 1'den 5'e kadar puanlandırılmış ve her ifadeye ilişkin katılma düzeylerini belirleyebilmek için Çizelge 8'de belirtilen puan sınırları kullanılmıştır. Belirtilen ifadelere ilişkin hesaplanan aritmetik ortalamalar (\bar{X}) bu sınır değerlere göre yorumlanmıştır (2. anket formu).

Çizelge 8. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerinin İfadelere İlişkin Katılma Düzeyleri ve Puan Sınırları

Ölçek Katılma Düzeyi	Puan	Puan Sınırları
Hiç Gözlemiyorum	1	1,00 – 1,79
Nadiren Gözlüyorum	2	1,80 - 2,59
Bazen Gözlüyorum	3	2,60 - 3,39
Genellikle Gözlüyorum	4	3,40 - 4,19
Her Zaman Gözlüyorum	5	4,20 - 5,00

5. Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve müfettişlerin her bir soruya ilişkin yanıtları t – testi ile karşılaştırılmış ve bu iki grup arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen veriler tablolara dönüştürülerek yorumlanmıştır. Gruplar arası karşılaştırmada .05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır (2. anket formu).

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, ilköğretim müfettişlerinin etik ilkelere ilişkin ifadelerine katılma düzeylerini ve ilköğretim müfettişlerinin uymaları beklenen etik ilkelere ilişkin ilköğretim okul yöneticilerinin ve sınıf öğretmenlerinin gözlemlerini ortaya koymak için geliştirilen anketler aracılığı ile toplanan verilerin analiz sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin görev ve görev – cinsiyet durumlarına ilişkin dağılımı şöyledir.

Görev Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin görev değişkenine göre dağılımı Çizelge 9’ da gösterilmektedir.

Çizelge 9. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre Dağılımı

Görev	N	%
Yönetici (Müdür + müdür yrd)	68	17,4
Öğretmen	323	82,6
Toplam	391	100,0

Araştırmaya katılanların % 17,4’ünün okul yöneticisi ve % 82,6’sının ise sınıf öğretmeni olduğu görülmektedir (Çizelge 9).

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin görev – cinsiyet değişkenine göre dağılımı Çizelge 10’da gösterilmektedir.

Çizelge 10. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Cinsiyet-Görev Değişkenlerine Göre Dağılımı

Görev	Cinsiyet				Toplam	
	Erkek		Kadın		N	%
	N	%	N	%		
Yönetici	46	67,6	22	32,4	68	100.0
Öğretmen	119	36,8	204	63,2	323	100.0
Toplam	165	42,2	226	57,8	391	100.0

Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin % 42.8’sinin erkek, % 57,8’sinin kadın olduğu görülmektedir(Çizelge 10).

Görev değişkeni açısından, öğretmen boyutunda cinsiyet ayrımı yaklaşık % 63 kadınlar lehine iken yöneticilik boyutunda cinsiyet ayrımı % 68 erkekler lehinedir. Bunda Türk toplumunda kadının toplumsal ve örgütsel konumuna ve rollerine bakış açısı, medeni durum, öğretmenliğin bir kadın mesleği olarak algılanması, kadınları okul yöneticiliğine özendirici yasal düzenlemelerin olmaması, okul yöneticiliğin iş yükünün yoğunluğu, kadınların yönetici olmaya ilgi ve isteğinin azlığı vb. faktörler etkili olmaktadır (Aytaç, 1999, 131).

İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Etik İkelere Katılma Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin belirlenen etik ilkelere ilişkin ifadelerine katılma düzeyleri Çizelge 11’de yer almaktadır.

Çizelge 11. İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Etik İlkelerine İlişkin İfadelere Katılma Düzeyleri

Önem Sırası*	Madde No	Mesleki Etik ilkeler	Uygun buluyorum	Uygun bulmuyorum
1.	31	Okul personeli ile iş görüşmelerini mesai saati içinde yapmaya özen gösterirler.	98,3	1,7
2.	19	Yasalarca uygun görülen durumlar dışında okul personelinin, atama, branş değişikliği ve yükselme gibi haklarını engelleyici tutumlardan kaçınırlar.	97,9	2,1
3.	12	Yaptıkları alış-verişlerde, denetim yaptıkları okul personelinin kefil olarak göstermezler.	97,6	2,4
4.	30	Denetleme yetkilerinin olduğu başka kişi ya da meslektaşlarını cinsel tacize maruz bırakmazlar.	97,6	2,4
5.	5	İncelemelerinde öğrencilerin sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli çabayı gösterirler.	97,2	2,8
6.	14	Denetimini yaptıkları okul personelinin borç almazlar.	96,9	3,1
7.	38	Soruşturma emri veren makamın hukuka uygun olmayan istek ve yönlendirmeleriyle karşılaştıklarında, soruşturmadan çekilmeyi isterler.	96,9	3,1
8.	18	Eylem ve işlemlerinde temel insan haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayacak davranışlardan kaçınırlar.	96,5	3,5
9.	34	Savunma ve görüşleri alınan her bireye nezaketle yaklaşırlar	96,5	3,5
10.	37	Soruşturmalarda tanık olacak kimselere yönlendirmede bulunmazlar.	96,5	3,5
11.	39	Üzerinde çalıştığı kayıtları güvenli bir yerde saklayarak; yetkililerin dışındakilerin bu kayıtlara ulaşmalarına engel olurlar.	96,5	3,5
12.	25	Görevleri dolayısıyla elde ettikleri bilgileri, kişisel çıkarları doğrultusunda kullanmazlar.	95,8	4,2
13.	29	Okul personeline ait gizli bilgiyi; personel veya personel adına onay vermeye yetkili kişinin bilgilendirilmiş onayı olması durumunda açığa vururlar.	95,8	4,2
14.	6	Mesleki çalışmalarını personelin mesleğe olan güvenini sarsmayacak biçimde yürütürler.	95,1	4,9
15.	24	Sözleriyle davranışları arasında tutarlılık gösterirler.	95,5	4,5
16.	15	Okul personelinin performanslarını adil biçimde değerlendirirler.	95,1	4,9
17.	22	Denetim çalışmaları sırasında öğrencilerin yanında öğretmenleri eleştirmekten kaçınırlar.	94,8	5,2
18.	27	Okul personeli ile iletişimlerinde, personelin yeterlilik düzeyi hakkında küçük düşürücü yorum yapmaktan kaçınırlar.	94,8	5,2
19.	35	Etik veya yasa dışı olayları ortaya çıkaranların haklarını yasal güvence altına almaya çalışarak onları korurlar	94,8	5,2
20.	16	Denetim sırasında okul personelinin ırk, etnik köken, renk, cinsiyet, yaş, siyasal görüş, dinsel inanç vb özelliklerine dayanan ayrımcılığa yer vermezler.	94,4	5,6
21.	33	Soruşturma sürecinde korku ve panik havası yaratmaktan kaçınırlar	94,4	5,6
22.	3	İnceleme ve araştırma için, gerekli olmadıkça, özel yaşama ilişkin bilgi istemekten kaçınırlar.	94,1	5,9
23.	4	İş arkadaşlarının kararlarında bağımsızlıklarını zedeleyecek davranışlardan kaçınırlar.	94,1	5,9
24.	23	Okul personeli ile iletişimlerinde saygılı bir dil kullanmaya özen gösterirler.	94,1	5,9
25.	32	Unvanlarını herhangi bir dernek, hizmet ve ürünün desteklenmesi veya reklamının yapılması amacıyla kullanmazlar.	94,1	5,9
26.	17	Denetimleri sırasında, okul personelinin kusurlarını aramak veya cezalandırmak yerine, personelin mesleğe bağlanması ve enerjisini okul için kullanmasına teşvik etmeye çaba gösterirler.	93,7	6,3
27.	9	Eserlerini, denetiminde bulunan kuruluşlar ile iştiraklerine bastırıp dağıtmazlar	93,4	6,8
28.	10	Yetki alanlarına bırakılan mali kaynakları dürüstlikle kullanırlar.	93,4	6,8
29.	13	Akrabalarının konu olduğu denetim çalışmalarında yer almazlar ve bunlarla ilgili alınacak kararlara katılmaz ve görüş bildirmezler.	93,4	6,8

Önem Sırası*	Madde No	Çizelge 11'in Devamı	Uygun buluyorum	Uygun bulmuyorum
		Mesleki Etik ilkeler		
30.	11	Mesleki konum ve yetkilerini kendi politik amaçları için kullanmazlar.	93,0	7,0
31.	26	Herhangi bir gruba üyeliliklerini simgeleyen takıları (rozet,kravat iğnesi vb) takmazlar.	93,0	7,0
32.	36	Denetimi altında bulunan okul Personelinin taraf olduğu soruşturmalarda birliktirlik yapmazlar.	92,7	7,3
33.	28	Yapacakları çeşitli görüşmeleri teybe veya videoya kaydetmeden önce okul personeli bu konuda bilgilendirir ve onu onayını alır.	92,3	7,7
34.	20	Denetimini yaptığı resmi ve özel kurumlardan maddi ve manevi bir çıkar elde etmekten kaçınırlar.	92	8
35.	7	İnceleme ve araştırma sırasında olası krizleri önleme ve onlarla mücadele etme konusunda kapasitelerini geliştirirler.	91,6	8,4
36.	8	Mesleki çalışmalarında kendi bilgi ve uzmanlık alanları dışına çıkmamaya özen gösterirler	90,9	9,1
37.	2	Kendi kişisel kazançları için konumunu ve görevlerini bir araç olarak kullanmaktan kaçınırlar	90,2	9,8
38.	21	Denetim çalışmaları sırasında astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınırlar	89,2	10,8
39.	1	Kendilerinin herhangi bir tutum ve davranışlarına ilişkin meslektaşları tarafından yapılan eleştirilere açıktırlar.	84,6	15,4

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin “İlköğretim Müfettişlerin Uymaları Beklenen Etik İlkeler” dizisinde yer alan ifadelere katılma düzeylerine ilişkin olarak, etik ilke olmanın ölçütü olarak her madde için etik ilke diyenlerin oranının “**etik ilke \geq % 80**” olması koşulu aranmıştır. Araştırmaya katılan müfettişler, ankette yer alan bütün maddelere \geq % 80 üzerinde görüş belirtmişlerdir (Çizelge11). Başka bir anlatımla; ilköğretim müfettişliği meslek etiği olarak düşünülen, müfettişlerin benimseyerek ve geliştirerek uyum sağlamaları beklenen davranışlar listesinin tamamı “etik ilke” olarak değerlendirilmiştir.

İlköğretim Müfettişlerinin Davranış Boyutundaki Etik İlkelere Uyma Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmaya katılan yöneticilerin, ilköğretim müfettişlerinde davranış boyutundaki mesleki etik ilkeleri gözleme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Çizelge12’de verilmiştir.

Çizelge 12. İlköğretim Müfettişlerinin Davranış Boyutundaki Mesleki Etik İlkelerine Uyuma Düzeylerine İlişkin Okul Yöneticilerinin Gözlemlerine Ait Betimsel İstatistikler (N = 68)

Madde No	MESLEKİ ETİK İLKELER	N %	YÖNETİCİ							
			Hiç Gözlemiyorum	Gözlüyorum				X̄	Önem sırası*	Derece
				Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman			
2	Okul personeli ile iletişimlerinde saygılı bir dil kullanmaya özen gösterirler.	N %	7 2,9	20 16,2	21 26,5	16 42,6	4 11,8	3,44	1	Genellikle
10	Denetim çalışmaları sırasında öğrencilerin yanında öğretmenleri eleştirmekten kaçınırlar.	N %	6 8,8	13 19,1	10 14,7	29 42,6	10 14,7	3,35	2	Bazen
23	Savunma ve görüşleri alınan her bireye nezaketle yaklaşırlar.	N %	7 10,3	13 19,1	14 20,6	26 38,2	8 11,8	3,22	3	Bazen
6	Denetimleri sırasında, okul personelinin kusurlarını aramak veya cezalandırmak yerine, personelin mesleğe bağlanması ve enerjisini okul için kullanmasına teşvik etmeye çaba gösterirler.	N %	1 1,5	25 36,8	10 14,7	23 33,8	9 13,2	3,20	4	Bazen
11	Okul personeli ile iletişimlerinde, personelin yeterlilik düzeyi hakkında küçük düşürücü yorum yapmaktan kaçınırlar.	N %	8 11,8	7 10,3	25 36,8	20 29,4	8 11,8	3,19	5	Bazen
3	Mesleki çalışmalarında kendi bilgi ve uzmanlık alanları dışına çıkmamaya özen gösterirler.	N %	4 5,9	15 22,1	22 32,4	21 30,9	6 8,8	3,14	6	Bazen
5	Kendi kişisel kazançları için konumunu ve görevlerini bir araç olarak kullanmaktan kaçınırlar.	N %	7 10,3	13 19,1	20 29,4	20 29,4	8 11,8	3,13	7	Bazen
7	Sözleriyle davranışları arasında tutarlılık gösterirler.	N %	3 4,4	16 23,5	28 41,2	13 19,1	8 11,8	3,10	8	Bazen
9	Soruşturma sürecinde korku ve panik havası yaratmaktan kaçınırlar.	N %	8 11,8	15 22,1	20 29,4	16 23,5	9 13,2	3,04	9	Bazen
1	Mesleki çalışmalarını personelin mesleğe olan güvenini sarsmayacak biçimde yürütürler.	N %	7 10,3	20 29,4	21 30,9	16 23,5	4 5,9	2,88	10	Bazen
8	Denetim sırasında okul personelinin ırk, etnik köken, renk, cinsiyet, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç vb özelliklerine dayanan ayrımcılığa yer vermezler.	N %	10 14,7	17 25,0	18 26,5	17 25,0	6 8,8	2,85	11	Bazen
4	Okul personelinin performanslarını adil biçimde değerlendirirler.	N %	7 10,3	18 26,5	23 33,8	16 23,5	4 5,9	2,84	12	Bazen

* Önem sırası belirtilen ifadeye ilişkin ortalama değer dikkate alınarak yapılmıştır.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin, ilköğretim müfettişlerinde davranış boyutundaki mesleki etik ilkeleri gözleme düzeylerine bakıldığında;

1. “Okul personeli ile iletişimlerinde saygılı bir dil kullanmaya özen gösterirler.” ifadesini yöneticilerin % 2,7’sinin hiç, %16,2’sinin nadiren, % 26,6’sının bazen, % 42,6’sının genellikle ve % 11,8’inin her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin

bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,44 olup; bu değer, yöneticilerin davranış ifadesini “genellikle” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada birinci sırada yer almaktadır.

2. **“Denetim çalışmaları sırasında öğrencilerin yanında öğretmenleri eleştirmekten kaçınırlar.”** ifadesini yöneticilerin % 8,8’inin hiç, %19,1’unun nadiren, % 14,7’sinin bazen, % 42,6’sının genellikle ve % 14,7’sinin her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,35 olup; bu değer, yöneticilerin davranış ifadesini “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada ikinci sırada yer almaktadır.

3. **“Savunma ve görüşleri alınan her bireye nezaketle yaklaşırlar.”** ifadesini yöneticilerin % 10,3’ünün hiç, %19,1’inin nadiren, % 20,6’sinin bazen, % 38,2’sinin genellikle ve % 11,8’inin her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,22 olup, bu değer, yöneticilerin davranış ifadesini “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada üçüncü sırada yer almaktadır.

4. **“Denetimleri sırasında, okul personelinin kusurlarını aramak veya cezalandırmak yerine, personelin mesleğe bağlanması ve enerjisini okul için kullanmasına teşvik etmeye çaba gösterirler.”** ifadesini yöneticilerin % 1,5’inin hiç, % 33,8’inin nadiren, % 14,7’sinin bazen, % 33,8’inin genellikle ve % 13,2’sinin her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,20 olup, bu değer yöneticilerin davranış ifadesini “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada dördüncü sırada yer almaktadır.

5. **“Okul personeli ile iletişimlerinde, personelin yeterlilik düzeyi hakkında küçük düşürücü yorum yapmaktan kaçınırlar.”** ifadesini yöneticilerin % 11,8’inin hiç, % 10,3’ünün nadiren, % 36,8’sinin bazen, % 29,4’ünün genellikle ve % 11,8’inin her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,19 olup, bu değer yöneticilerin davranış ifadesini, “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada beşinci sırada yer almaktadır.

6. **“Mesleki çalışmalarında kendi bilgi ve uzmanlık alanları dışına çıkmamaya özen gösterirler.”** ifadesini yöneticilerin % 5,4’ünün hiç, % 22,1’ünün nadiren, % 32,4’ünün bazen, % 30,9’unun genellikle ve % 8,8’inin her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,14 olup, bu değer yöneticilerin davranış ifadesini, “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada altıncı sırada yer almaktadır.

7. **“Kendi kişisel kazançları için konumunu ve görevlerini bir araç olarak kullanmaktan kaçınırlar.”** ifadesini yöneticilerin % 10,3’ünün hiç, % 19,1’ünün nadiren, % 29,4’ünün bazen, % 29,4’ünün genellikle ve % 11,8’inin her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,13 olup, bu değer yöneticilerin davranış ifadesini, “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada yedinci sırada yer almaktadır.

8. **“Sözleriyle davranışları arasında tutarlılık gösterirler.”** ifadesini yöneticilerin % 4,4’ünün hiç, % 25,5’inin nadiren, % 42,2’sinin bazen, % 19,1’inin genellikle ve % 11,8’inin her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,10 olup, bu değer yöneticilerin davranış ifadesini, “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada sekizinci sırada yer almaktadır.

9. **“Soruşturma sürecinde korku ve panik havası yaratmaktan kaçınırlar.”** ifadesini yöneticilerin % 11,8'inin hiç, % 22,1'inin nadiren, % 29,4'ünün bazen, % 23,5'inin genellikle ve % 13,2'sinin her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,04 olup, bu değer yöneticilerin davranış ifadesini, “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada dokuzuncu sırada yer almaktadır.

10. **“Mesleki çalışmalarını personelin mesleğe olan güvenini sarsmayacak biçimde yürütürler.”** ifadesini yöneticilerin % 10,3'ünün hiç, % 29,4'ünün nadiren, % 30,9'unun bazen, % 23,5'inin genellikle ve % 5,9'unun her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesini gözlem düzeylerine ilişkin ortalama değer 2,85 olup, bu değer, yöneticilerin bu davranış ifadesini, “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada onuncu sırada yer almaktadır.

11. **“Denetim sırasında okul personelin ırk, etnik köken, renk, cinsiyet, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç vb özelliklerine dayanan ayrımcılığa yer vermezler.”** ifadesini yöneticilerin % 14,7'sinin hiç, % 25'inin nadiren, % 26,5'inin bazen, % 25'inin genellikle ve % 8,8'inin her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 2,88 olup, değer yöneticilerin davranış ifadesini, “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada on birinci sırada yer almaktadır.

12. **“Okul personelinin performanslarını adil biçimde değerlendirirler.”** ifadesini yöneticilerin % 10,3'ünün hiç, % 26,5'inin nadiren, % 38,8'inin bazen, % 23,5'inin genellikle ve % 5,9'unun her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 2,84 olup, değer yöneticilerin davranış ifadesini, “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada on ikinci sırada yer almaktadır.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin, ilköğretim müfettişlerinde davranış boyutundaki mesleki etik ilkeleri gözleme betimsel istatistikler Çizelge13’de verilmiştir.

Çizelge 13. İlköğretim Müfettişlerinin Davranış Boyutundaki Mesleki Etik İlkelerine Uyma Düzeylerine İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Gözlemlerine Ait Betimsel İstatistikler (N = 323)

Madde No	MESLEKİ ETİK İLKELER	N %	Öğretmen				X̄	Önem sırası*	Derece	
			Gözlüyorum							
			Hiç Gözlemiyorum	Nadiren	Bazen	Genellikle				Her Zaman
2	Okul personeli ile iletişimlerinde saygılı bir dil kullanmaya özen gösterirler.	N %	10 3,1	41 12,7	87 26,5	146 45,2	39 12,1	3,50	1	Genellikle
5	Kendi kişisel kazançları için konumunu ve görevlerini bir araç olarak kullanmaktan kaçınırlar.	N %	39 12,1	29 9,0	85 26,3	128 39,6	42 13,0	3,33	2	Bazen
23	Savunma ve görüşleri alınan her bireye nezaketle yaklaşır.	N %	36 11,1	56 17,3	79 24,5	97 30,0	55 17,0	3,24	3	Bazen
8	Denetim sırasında okul personelin ırk, etnik köken, renk, cinsiyet, yaş, medeni durum, siyasi görüş, dinsel inanç vb özelliklerine dayanan ayrımcılığa yer vermezler.	N %	43 13,3	58 18,0	84 26,0	88 27,2	49 15,2	3,22	4	Bazen
3	Mesleki çalışmalarında kendi bilgi ve uzmanlık alanları dışına çıkmamaya özen gösterirler.	N %	28 8,7	71 22,0	78 24,1	112 34,7	34 10,5	3,16	5	Bazen
11	Okul personeli ile iletişimlerinde, personelin yeterlilik düzeyi hakkında küçük düşürücü yorum yapmaktan kaçınırlar.	N %	44 13,6	47 14,6	91 28,2	102 31,6	38 11,8	3,15	6	Bazen
10	Denetim çalışmaları sırasında öğrencilerin yanında öğretmenleri eleştirmekten kaçınırlar.	N %	51 15,8	59 18,3	73 22,6	103 31,9	37 11,5	3,04	7	Bazen
1	Mesleki çalışmalarını personelin mesleğe olan güvenini sarsmayacak biçimde yürütürler.	N %	41 12,7	73 22,6	89 27,6	107 33,1	13 4,0	2,93	8	Bazen
7	Sözleriyle davranışları arasında tutarlılık gösterirler.	N %	51 15,8	61 18,9	94 29,1	97 30,0	20 6,2	2,91	9	Bazen
9	Soruşturma sürecinde korku ve panik havası yaratmaktan kaçınırlar.	N %	58 18,0	71 22,0	84 26,0	81 25,1	29 9,0	2,85	10	Bazen
6	Denetimleri sırasında, okul personelinin kusurlarını aramak veya cezalandırmak yerine, personelin mesleğe bağlanması ve enerjisini okul için kullanmasına teşvik etmeye çaba gösterirler.	N %	72 22,3	77 23,8	80 24,8	72 22,3	22 6,8	2,67	11	Bazen
4	Okul personelinin performanslarını adil biçimde değerlendirirler.	N %	76 23,5	88 27,5	91 28,2	55 17,0	13 4,0	2,50	12	Nadiren

* Önem sırası belirtilen ifadeye ilişkin ortalama değer dikkate alınarak yapılmıştır.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin, ilköğretim müfettişlerinde davranış boyutundaki etik ilkeleri gözleme düzeylerine bakıldığında;

1. **“Okul personeli ile iletişimlerinde saygılı bir dil kullanmaya özen gösterirler.”** ifadesini öğretmenlerin % 3,1’inin hiç, %12,7’sinin nadiren, % 26,6’sının bazen, % 45,2’sinin genellikle ve % 12,1’inin her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,50 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini “genellikle” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada birinci sırada yer almaktadır.

2. **“Denetim çalışmaları sırasında öğrencilerin yanında öğretmenleri eleştirmekten kaçınırlar.”** ifadesini öğretmenlerin % 12,1’inin hiç, % 9,9’unu nadiren, % 26,3’ünün bazen, % 39,6’sının genellikle ve % 13,6’sının her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,33 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada ikinci sırada yer almaktadır.

3. **“ Savunma ve görüşleri alınan her bireye nezaketle yaklaşırlar.”** ifadesini öğretmenlerin % 11,1’inin hiç, % 17,3’ünün nadiren, % 24,5’inin bazen, % 30’unun genellikle ve % 17’sinin her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,24 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada üçüncü sırada yer almaktadır.

4. **“Denetimleri sırasında, okul personelinin kusurlarını aramak veya cezalandırmak yerine, personelin mesleğe bağlanması ve enerjisini okul için kullanmasına teşvik etmeye çaba gösterirler.”** ifadesini öğretmenlerin % 13,3’ünün hiç, % 18’inin nadiren, % 26’sinin bazen, % 27,2’inin genellikle ve % 15,2’sinin her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,22 olup, bu değer öğretmenlerin

davranış ifadesini “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada dördüncü sırada yer almaktadır.

5. **“Okul personeli ile iletişimlerinde, personelin yeterlilik düzeyi hakkında küçük düşürücü yorum yapmaktan kaçınırlar.”** ifadesini öğretmenlerin % 8,7’inin hiç, % 22’sinin nadiren, % 24,1’sinin bazen, % 34,7’inin genellikle ve % 10,5’inin her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,16 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada beşinci sırada yer almaktadır.

6. **“Mesleki çalışmalarında kendi bilgi ve uzmanlık alanları dışına çıkmamaya özen gösterirler.”** ifadesini öğretmenlerin % 13,6’sının hiç, % 14,6’sının nadiren, % 28,2’sinin bazen, % 31,6’sının genellikle ve %11,8’inin her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,15 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada altıncı sırada yer almaktadır.

7. **“Kendi kişisel kazançları için konumunu ve görevlerini bir araç olarak kullanmaktan kaçınırlar.”** ifadesini öğretmenlerin % 15,8’inin hiç, % 18’3’ünün nadiren, % 22,6’sının bazen, % 31,9’unun genellikle ve % 11,5’inin her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,04 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada yedinci sırada yer almaktadır.

8. **“Sözleriyle davranışları arasında tutarlılık gösterirler.”** ifadesini öğretmenlerin % 12,7’sinin hiç, % 22, 6’sının nadiren, % 27,6’sının bazen, % 31,1’inin genellikle ve % 4’ünün her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 2,93 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış, öğretmenlerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada sekizinci sırada yer almaktadır.

9. **“Soruşturma sürecinde korku ve panik havası yaratmaktan kaçınırlar.”** ifadesini öğretmenlerin % 15,8’inin hiç, % 18,9’unun nadiren, % 29,1’inin bazen, % 30’unun genellikle ve % 6,2’sinin her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 2,91 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesin “ bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada dokuzuncu sırada yer almaktadır.

10. **“Mesleki çalışmalarını personelin mesleğe olan güvenini sarsmayacak biçimde yürütürler.”** ifadesini öğretmenlerin % 18’inin hiç, % 22,’sinin nadiren, % 26’sının bazen, % 25,1’inin genellikle ve % 9’unun her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 2,85 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada onuncu sırada yer almaktadır.

11. **“Denetim sırasında okul personelin ırk, etnik köken, renk, cinsiyet, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç vb özelliklerine dayanan ayrımcılığa yer vermezler.”** ifadesini öğretmenlerin % 22,3’ünün hiç, % 23,8’inin nadiren, % 24,8’inin’ bazen, % 22,3’ünün genellikle ve % 6,8’inin her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 2,67 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 12

davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada on birinci sırada yer almaktadır.

12. “Okul personelinin performanslarını adil biçimde değerlendirirler.” ifadesini öğretmenlerin % 23,5’inin hiç, % 27,5’inin nadiren, % 28’2 inin bazen, % 17’sinin genellikle ve % 4’ünün her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 2,50 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini “nadiren” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada on ikinci sırada yer almaktadır.

Okul yöneticileri ve sınıf öğretmenleri, ilköğretim müfettişlerinin davranış boyutundaki mesleki etik ilkelerden sadece “Okul personeli ile iletişimlerinde saygılı bir dil kullanmaya özen gösterirler” ilkesine “**genellikle**” uygun davrandıklarını görüşünü paylaşmaktadırlar. Denetim süreci, yoğun bir insani ilişkiler sürecidir. Denetlenecek kişilerle kurulacak ilişkilerde sıcak samimi, güvene dayalı bir yaklaşım, denetimin niteliğini daha da artıracaktır. Müfettiş karşısındaki kişinin onurunu incitecek bir üsluptan özenle kaçınmalıdır. Burada denetleyicinin kullanacağı dil son derece önemlidir. Özellikle genç öğretmenlere “kızım”, “oğlum”, “evladım” gibi hitaplar ne kadar babacan gibi görünse de kullanılmaması gereken yaklaşımlardır (Aydın, 2003,130-131).

Okul yöneticileri, İlköğretim müfettişlerinin “Okul personelinin performanslarını adil biçimde değerlendirirler” ilkesine **bazen** uygun davrandıklarını düşünürken, sınıf öğretmenleri ise, **nadiren** uygun davrandıklarını düşünmektedirler. Her iki grupta da söz konusu ilke en az gözlemlenen etik ilke olarak değerlendirilmiştir. Bir müfettişin en önemli rollerinden biri de değerlendirme yapmak ve bazı yargılarda bulunmaktır. Bu yargıya ulaşabilmesi için deneticinin öncelikle değerlendireceği kurum ya da kişinin performansını ölçmesi gerekmektedir. Bu ölçme işlemi yansız ve nesnel olarak yapabilmesi ise önceden belirlenmiş ve kabul görmüş ölçülere bağlıdır. Öğretmen performansının hangi

ölçülere göre gözleneceği önceden belirlenmeli ve bu ölçütler konusunda tüm öğretmenler bilgilendirilmelidir (Aydın, 2003,126- 127).

Okul yöneticileri ve sınıf öğretmenleri, ilköğretim müfettişlerinin davranış boyutundaki diğer mesleki ilkelere bazen uygun davrandıkları görüşünü paylaşmaktadırlar. Söz konusu mesleki etik ilkelerden örneğin “Denetim sırasında okul personelin ırk, etnik köken, renk, cinsiyet, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç vb özelliklerine dayanan ayrımcılığa yer vermezler” ilkesini okul yöneticileri ve sınıf öğretmenleri, ilköğretim müfettişlerinin bazen uygun davrandıklarını ifade etmişlerdir. Davranış boyutunda yer alan 12 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada söz konusu davranış her iki grupta da 11. sırada yer almaktadır. Eğitim denetimin her sürecinde müfettişler, çok değişik toplumsal yapı ve gruplarla, coğrafya ve iklimlerle, etnik kökenler ve inançlarla, bireysel farklılıklarla karşılaştıkları yadsınamaz bir gerçektir. İşte bu görevsel gerçekliğin sonucudur ki mesleki etik ilkeler son derece önemlidir (Aksoy, 1998,68-39). Müfettişlerin elbette birer insan olarak kendi değer yargıları, inançları,görüş ya da düşünüş biçimleri vardır. Ancak değerlendirdikleri kişiler arasında din, dil, ırk, cinsiyet, sosyo-ekonomik durum ya da benzeri herhangi bir nedenden dolayı ayrımcılık yapamazlar. Ülkemizde bazen hemşehrilik aynı okuldan mezun olma vb. nedenlerle daha yakın davranma, daha ayrıcalıklı muamele etme ya da tam tersine yaklaşımlara az da olsa rastlanabilmektedir. Oysa bütün bireylerin, önceden kabul edilen ölçütler dışında hiçbir unsurun değerlendirmeye karıştırılmamasını beklemeye hakları vardır (Aydın, 2003,128). Bu kadar renkli ve değişik mozaik içinde, müfettişlerinin bireysel farklılıklara duyarlılığı ve saygılı yaklaşımının önemi daha da artmaktadır. Müfettişler, denetledikleri eğitim işgörenleri arasında ayırım yapmamalı, taraf tutmamalı ve eşit davranmalıdır.

Okul yöneticileri ve sınıf öğretmenleri, ilköğretim müfettişlerinin davranış boyutunda yer alan etik ilkelerden “Denetim çalışmaları sırasında öğrencilerin yanında öğretmenleri eleştirmekten kaçınırlar.” ilkesine bazen uygun davrandıklarını görüşünü paylaşmaktadırlar. Öğretmen, öğrenci gözünde belli bir otoriteyi temsil etmektedir. Bu nedenle müfettişler bazen kendi otoritelerini ön plana çıkararak,

öğretmeni öğrenci önünde küçük düşürebilmektedir. Bu anlamda müfettişler öğretmenlerin değerlendirilmesine ilişkin her türlü yargı ve eleştiriyi öğrencinin görebileceği ya da duyabileceği ortamlardan uzak bir mekanda gerçekleştirilmelidirler (Aydın, 2003,128).

Okul yöneticilerinin ve sınıf öğretmenlerinin, ilköğretim müfettişlerinin davranış boyutundaki mesleki etik ilkeleri gözleme düzeylerine ilişkin farklar arası t testi sonuçları Çizelge 14’de verilmiştir.

Çizelge14. İlköğretim Müfettişlerinin Davranış Boyutundaki Mesleki Etik İlkeleri Gözleme Düzeylerine İlişkin Okul Yöneticilerinin ve Sınıf Öğretmenlerinin Alguların Karşılaştırılması (t- Testi Sonuçları)

Görev	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Yönetici	68	37,4	9,09	391	.771	.441
Öğretmen	323	36,4	10,1			

P > .05

Çizelge 14’de göre t testi analizi sonucunda, ilköğretim okulu yöneticilerinin ve sınıf öğretmenlerinin, ilköğretim müfettişlerinin davranış boyutundaki mesleki etik ilkeleri göstermelerine ilişkin gözleme düzeyleri değerlendirmeleri arasında .05 düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır [t(391)=771, P > .05]. İlköğretim müfettişlerinin davranış boyutundaki etik ilkeleri göstermelerine ilişkin okul yöneticileri ($\bar{X} = 37,4$) ile sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X} = 36,4$) algılama düzeyleri birbirine yakındır.

İlköğretim Müfettişlerinin Rol Boyutundaki Etik İlkeler Uyma Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmaya katılan yöneticilerin, ilköğretim müfettişlerinde rol boyutundaki mesleki etik ilkeleri gözleme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Çizelge15'de verilmiştir.

Çizelge 15. İlköğretim Müfettişlerinin Rol Boyutundaki Mesleki Etik İlkeler Uyma Düzeylerine İlişkin Okul Yöneticilerinin Gözlemlerine Ait Betimsel İstatistikler (N = 68)

Madde No	Mesleki Etik İlkeler	N %	Yönetici					X̄	Önem Sırası*	Derece
			Hiç Gözlemiyorum	Gözlüyorum						
				Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman			
15	Denetimini yaptıkları okul personelinden borç almazlar.	N %	9 13,2	3 4,4	1 1,5	18 26,5	37 54,4	4,04	1	Genellikle
21	Okul personeli ile iş görüşmelerini mesai saati içinde yapmaya özen gösterirler.	N %	4 5,9	3 4,4	12 17,6	29 42,6	20 29,4	3,85	2	Genellikle
14	İnceleme ve araştırma için, gerekli olmadıkça, özel yaşama ilişkin bilgi istemekten kaçınırlar.	N %	6 8,8	6 8,8	9 13,2	27 39,7	20 29,4	3,72	3	Genellikle
20	Denetleme yetkilerinin olduğu başka kişi ya da meslektaşlarını cinsel tacize maruz bırakmazlar.	N %	9 13,2	10 14,7	4 5,9	19 27,9	26 38,2	3,63	4	Genellikle
18	Üzerinde çalıştığı kayıtları güvenli bir yerde saklayarak; yetkililer dışındakilerin bu kayıtlara ulaşmalarına engel olurlar.	N %	7 10,3	7 10,3	10 14,7	27 39,7	17 25,0	3,58	5	Genellikle
22	Herhangi bir gruba üyeliliklerini simgeleyen takıları (rozet, kravat iğnesi vb) takmazlar.	N %	8 11,8	12 17,6	4 5,9	25 36,8	19 27,9	3,51	6	Genellikle
16	Eylem ve işlemlerinde temel insan haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayacak davranışlardan kaçınırlar.	N %	4 5,9	12 17,6	9 13,2	33 48,5	10 14,7	3,48	7	Genellikle
24	Denetim çalışmaları sırasında astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınırlar.	N %	4 5,9	13 19,1	13 19,1	25 36,8	13 19,1	3,44	8	Genellikle
25	Unvanlarını herhangi bir dernek, hizmet ve ürünün desteklenmesi veya reklamının yapılması amacıyla kullanmazlar.	N %	6 8,8	14 20,6	4 5,9	33 48,5	11 16,2	3,42	9	Genellikle
13	Yasalarca uygun görülen durumlar dışında okul personelinin, atama, branş değişikliği ve yükselme gibi haklarını engelleyici tutumlardan kaçınırlar.	N %	10 14,7	7 10,3	14 20,6	24 35,3	13 19,1	3,30	10	Bazen
19	Soruşturmalarda tanık olacak kimselere yönlendirmede bulunmazlar.	N %	8 11,8	9 13,2	17 25,0	22 32,6	10 14,7	3,27	11	Bazen
12	Mesleki konum ve yetkilerini kendi politik amaçları için kullanmazlar.	N %	9 13,2	14 20,6	10 14,7	28 41,2	7 10,3	3,14	12	Bazen
17	Etik veya yasa dışı olayları ortaya çıkaranların haklarını yasal güvence altına almaya çalışarak onları korurlar	N %	12 17,6	8 11,8	20 29,4	16 23,5	12 17,6	3,11	13	Bazen

* Önem sırası belirtilen ifadeye ilişkin ortalama değer dikkate alınarak yapılmıştır.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin, ilköğretim müfettişlerinde rol boyutundaki etik ilkeleri gözleme düzeylerine bakıldığında;

1. **“Denetimini yaptıkları okul personelinden borç almazlar.”** ifadesini yöneticilerin % 13,5’inin hiç, % 4,4’ünün nadiren, % 1,5’inin bazen, % ,26,5’inin genellikle ve % 54,4’ünün her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 4,04 olup, bu değer yöneticilerin davranış ifadesini “genellikle” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada dördüncü sırada yer almaktadır.

2. **“Okul personeli ile iş görüşmelerini mesai saati içinde yapmaya özen göstermelidirler.”** ifadesini yöneticilerin % 5,9’unun hiç, % 4,4’ünün nadiren, % 17,6’sının bazen, % 42,6’sının genellikle ve % 29,4’ünün her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,85 olup, bu değer yöneticilerin davranış ifadesini “genellikle” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada dördüncü sırada yer almaktadır.

3 . **“İnceleme ve araştırma için, gerekli olmadıkça, özel yaşama ilişkin bilgi istemekten kaçınırlar.”** ifadesini yöneticilerin % 8,8’inin hiç, % 8,8’inin nadiren, % 13,2’sinin bazen, % 39,7’inin genellikle ve % 29,4’ünün her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,72 olup, bu değer yöneticilerin davranış ifadesini “genellikle” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada dördüncü sırada yer almaktadır.

4. **“Denetleme yetkilerinin olduğu başka kişi ya da meslektaşlarını cinsel tacize maruz bırakmazlar.”** ifadesini yöneticilerin % 13,2’inin hiç, % 14,7’inin nadiren, % 5,9’unun bazen, % 27,9’unun genellikle ve % 38,2’sinin her zaman gözlediği

görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,63 olup, bu değer yöneticilerin davranış ifadesini “genellikle” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada dördüncü sırada yer almaktadır.

5. **“Üzerinde çalıştığı kayıtları güvenli bir yerde saklayarak; yetkililer dışındakilerin bu kayıtlara ulaşmalarına engel olurlar”** ifadesini yöneticilerin % 10,3’ünün hiç, % 10,3’ünün nadiren, % 14,7’sinin bazen, % 39,7’sinin genellikle ve % 25’inin her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,58 olup, bu değer yöneticilerin davranış ifadesini “genellikle” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada dördüncü sırada yer almaktadır.

6. **“Herhangi bir gruba üyeliliklerini simgeleyen takıları (rozet, kravat iğnesi vb) takmazlar.”** ifadesini yöneticilerin % 11,8’inin hiç, % 17,6’sının nadiren, % 5,9’unun bazen, % 36,8’inin genellikle ve % 27,9’unun her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesin gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,51 olup, bu değer yöneticilerin davranış ifadesini “genellikle” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada dördüncü sırada yer almaktadır.

7. **“Eylem ve işlemlerinde temel insan haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayacak davranışlardan kaçınırlar.”** ifadesini yöneticilerin % 5,9’unun hiç, % 17,6’sının nadiren, % 13,2’sinin bazen, % 58,5’inin genellikle ve % 14,7’sinin her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,48 olup, bu değer yöneticilerin davranış ifadesini “genellikle” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada dördüncü sırada yer almaktadır.

8. **“Denetim çalışmaları sırasında astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınırlar.”** ifadesini yöneticilerin % 5,9’unun hiç, % 19,1’inin nadiren, % 19,1’inin bazen, % 36,8’inin genellikle ve % 19,1’inin her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,44 olup, bu değer yöneticilerin davranış ifadesini genellikle derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada dördüncü sırada yer almaktadır.

9. **“Unvanlarını herhangi bir dernek, hizmet ve ürünün desteklenmesi veya reklamının yapılması amacıyla kullanmazlar.”** ifadesini yöneticilerin % 8,8’inin hiç, % 20,6’sının nadiren, % 5,9’unun bazen, % 48,5’inin genellikle ve % 16,2’sinin her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,42 olup, bu değer yöneticilerin davranış ifadesini “genellikle” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada dördüncü sırada yer almaktadır.

10. **“Yasalarca uygun görülen durumlar dışında okul personelinin, atama, branş değişikliği ve yükselme gibi haklarını engelleyici tutumlardan kaçınırlar.”** ifadesini yöneticilerin % 14,7’sinin hiç, % 10,3’ünün nadiren, % 20,6’sının bazen, % 35,3’ünün genellikle ve % 19,1’inin her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,30 olup, bu değer yöneticilerin davranış ifadesini “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada dördüncü sırada yer almaktadır.

11. **“Soruşturmalarda tanık olacak kimselere yönlendirmede bulunmazlar.”** ifadesini yöneticilerin % 11,8’inin hiç, % 13,2’inin nadiren, % 25’inin bazen, % 35,5’inin genellikle ve % 14,7’sinin her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,27 olup, bu değer yöneticilerin davranış ifadesini “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz

konusu davranış yöneticilerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada dördüncü sırada yer almaktadır.

12. **“Mesleki konum ve yetkilerini kendi politik amaçları için kullanmazlar.”** ifadesini yöneticilerin % 13,2’sinin hiç, % 20,6’sının nadiren, % 14,7’sinin bazen, % 41,2’sinin genellikle ve % 10,3’ünün her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,14 olup, bu değer yöneticilerin davranış ifadesini “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada dördüncü sırada yer almaktadır.

13. **“Etik veya yasa dışı olayları ortaya çıkaranların haklarını yasal güvence altına almaya çalışarak onları korurlar.”** ifadesini yöneticilerin % 17,6’sının hiç, % 11,8’inin nadiren, % 29,4’ünün bazen, % 23,5’inin genellikle ve % 17,6’sının her zaman gözlediği görülmüştür. Yöneticilerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,11 olup, bu değer yöneticilerin davranış ifadesini “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış yöneticilerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada dördüncü sırada yer almaktadır.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin, ilköğretim müfettişlerinde rol boyutundaki mesleki etik ilkeleri gözleme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Çizelge16’da verilmiştir.

Çizelge 16. İlköğretim Müfettişlerinin Rol Boyutundaki Mesleki Etik İlkelere Uyma Düzeylerine İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Gözlemlerine Ait Betimsel İstatistikler (N = 323)

Madde No	MESLEKİ ETİK İLKELER	N	Öğretmen Gözlüyorum				\bar{X}	Önem sırası*	Derece	
			Hiç Gözlemiyorum	Gözlemiyorum						
				Nadiren	Bazen	Genellikle				Her Zaman
15	Denetimini yaptıkları okul personelinden borç almazlar.	N %	23 7,1	12 3,7	17 5,3	103 31,9	168 52,0	4,19	1	Genellikle
21	Okul personeli ile iş görüşmelerini mesai saati yapmaya özen gösterirler.	N %	21 6,5	31 9,6	47 14,6	113 35,0	111 34,4	3,81	2	Genellikle
20	Denetleme yetkilerinin olduğu başka kişi ya da meslektaşlarını cinsel tacize maruz bırakmazlar.	N %	48 14,9	43 13,9	35 10,8	78 24,1	119 36,8	3,54	3	Genellikle
25	Unvanlarını herhangi bir dernek, hizmet ve ürünün desteklenmesi veya reklamının yapılması amacıyla kullanmazlar.	N %	39 12,1	37 11,5	46 14,2	119 36,8	82 25,4	3,52	4	Genellikle
22	Herhangi bir gruba üyeliklerini simgeleyen takıları (rozet, kravat iğnesi vb) takmazlar.	N %	36 11,1	45 13,9	44 13,6	113 35,0	85 26,3	3,51	5	Genellikle
14	İnceleme ve araştırma için, gerekli olmadıkça, özel yaşama ilişkin bilgi istemekten kaçınırlar.	N %	37 11,5	41 12,7	51 15,8	112 34,7	82 25,4	3,49	6	Genellikle
13	Yasalarca uygun görülen durumlar dışında okul personelinin, atama, branş değişikliği ve yükselme gibi haklarını engelleyici tutumlardan kaçınırlar.	N %	46 14,2	45 13,9	51 15,8	113 35,0	67 20,7	3,40	7	Genellikle
16	Eylem ve işlemlerinde temel insan haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayacak davranışlardan kaçınırlar.	N %	38 11,8	41 12,7	61 18,9	121 37,5	62 19,2	3,39	8	Bazen
19	Soruşturmalarda tanık olacak kimselere yönlendirmede bulunmazlar.	N %	51 15,8	33 10,2	56 17,2	107 33,1	76 23,5	3,39	9	Bazen
18	Üzerinde çalıştığı kayıtları güvenli bir yerde saklayarak; yetkililer dışındakilerin bu kayıtlara ulaşmalarına engel olurlar.	N %	51 15,8	38 11,8	51 15,8	107 33,1	76 23,5	3,36	10	Bazen
24	Denetim çalışmaları sırasında astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınırlar.	N %	39 12,1	37 11,5	46 14,2	119 36,8	82 25,4	3,34	11	Bazen
12	Mesleki konum ve yetkilerini kendi politik amaçları için kullanmazlar.	N %	43 13,3	46 14,2	81 25,1	95 29,4	58 18,0	3,24	12	Bazen
17	Etik veya yasa dışı olayları ortaya çıkaranların haklarını yasal güvence altına almaya çalışarak onları korurlar	N %	53 16,4	53 16,4	58 18,0	119 36,8	40 12,4	3,12	13	Bazen

* Önem sırası belirtilen ifadeye ilişkin ortalama değer dikkate alınarak yapılmıştır.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin, ilköğretim müfettişlerinde rol boyutundaki etik ilkeleri gözleme düzeylerine bakıldığında;

1. **“Denetimini yaptıkları okul personelinden borç almazlar.”**ifadesini öğretmenlerin % 41,1’inin hiç, % 3,7’sinin nadiren, % 5,3’ünün bazen, % 31,9’unun genellikle ve % 52’sinin her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 4,19 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini “genellikle” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada birinci sırada yer almaktadır.

2. **“Okul personeli ile iş görüşmelerini mesai saati içinde yapmaya özen göstermelidirler.”** ifadesini öğretmenlerin % ,65’nin hiç, % 9,6’sının nadiren, % 14,6’sının bazen, % 35’inin genellikle ve % 34,4’ünün her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,81 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini “genellikle” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada ikinci sırada yer almaktadır.

3 . **“İnceleme ve araştırma için, gerekli olmadıkça, özel yaşama ilişkin bilgi istemekten kaçınırlar.”** ifadesini öğretmenlerin % 14,9’unun hiç, % 13,9’unun nadiren, % 10,8’sinin bazen, % 24,1’inin genellikle ve % 36,8’inin her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,54 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini “genellikle” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada üçüncü sırada yer almaktadır.

4. **“Denetleme yetkilerinin olduğu başka kişi ya da meslektaşlarını cinsel tacize maruz bırakmazlar.”** ifadesini öğretmenlerin % 12,1’inin hiç, % 11,5’inin nadiren, % 14,2’inin bazen, % 36,8’inin genellikle ve % 25,4’ünün her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,52 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini “genellikle” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 13

davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada dördüncü sırada yer almaktadır.

5. **“Üzerinde çalıştığı kayıtları güvenli bir yerde saklayarak; yetkililer dışındakilerin bu kayıtlara ulaşmalarına engel olurlar”** ifadesini öğretmenlerin % 1,1’inin hiç, % 113,9’unun nadiren, % 13,6’sının bazen, % 35’nin genellikle ve % 26,3’ünün her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,51 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini “genellikle” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada beşinci sırada yer almaktadır.

6. **“Herhangi bir gruba üyeliliklerini simgeleyen takıları (rozet, kravat iğnesi vb) takmazlar.”** ifadesini öğretmenlerin % 11,5’inin hiç, % 12,7’sinini nadiren, % 15,8’inin bazen, % 34,7’sinin genellikle ve % 25,4’ünün her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,49 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini “genellikle” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada altıncı sırada yer almaktadır.

7. **“Eylem ve işlemlerinde temel insan haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayacak davranışlardan kaçınırlar.”** ifadesini öğretmenlerin % 14,2’sinin hiç, % 13,9’unun nadiren, % 15,8’inin bazen, % 35’inin genellikle ve % 20,7’sinin her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,40 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini “genellikle” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada yedinci sırada yer almaktadır.

8. **“Denetim çalışmaları sırasında astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınırlar.”** ifadesini öğretmenlerin % 11,8’unun hiç, % 12,7’sinin nadiren, %

18,9'unun bazen, % 37,5'inin genellikle ve % 19,2'sinin her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,39 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini "bazen" derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada sekizinci sırada yer almaktadır.

9. **"Unvanlarını herhangi bir dernek, hizmet ve ürünün desteklenmesi veya reklamının yapılması amacıyla kullanmazlar."** ifadesini öğretmenlerin % 15,8'inin hiç, % 10,2'sinin nadiren, % 17,2'sinin bazen, % 33,1'inin genellikle ve % 23,5'inin her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,39 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini "bazen" derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada dokuzuncu sırada yer almaktadır.

10. **"Yasalarca uygun görülen durumlar dışında okul personelinin, atama, branş değişikliği ve yükselme gibi haklarını engelleyici tutumlardan kaçınırlar."** ifadesini öğretmenlerin % 15,8'sinin hiç, % 11,8'inin nadiren, % 15,8'inin bazen, % 31,1'inin genellikle ve % 23,5'inin her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,36 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini "bazen" derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada onuncu sırada yer almaktadır.

11. **"Soruşturmalarda tanık olacak kimselere yönlendirmede bulunmazlar."** ifadesini öğretmenlerin % 12,1'inin hiç, % 11,5'inin nadiren, % 14,2'sinin bazen, % 36,8'inin genellikle ve % 25,4'ünün her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,34 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini "bazen" derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada on birinci sırada yer almaktadır.

12. **“Mesleki konum ve yetkilerini kendi politik amaçları için kullanmazlar.”** ifadesini öğretmenlerin % 13,3’ünün hiç, % 14,2’sinin nadiren, % 25,1’inin bazen, % 29,4’ünün genellikle ve % 18’inin her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,24 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada on ikinci sırada yer almaktadır.

13. **“Etik veya yasa dışı olayları ortaya çıkaranların haklarını yasal güvence altına almaya çalışarak onları korurlar.”** ifadesini öğretmenlerin % 16,4’ünün hiç, % 16,4’ünün nadiren, % 18’inin bazen, % 36,8’inin genellikle ve % 12,4’ünün her zaman gözlediği görülmüştür. Öğretmenlerin bu davranış ifadesini gözleme düzeylerine ilişkin ortalama değer 3,12 olup, bu değer öğretmenlerin davranış ifadesini “bazen” derecesinde gözlediğini göstermektedir. Söz konusu davranış öğretmenlerin 13 davranış ifadesini gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada on üçüncü sırada yer almaktadır.

Okul yöneticileri ve sınıf öğretmenlerinin ilköğretim müfettişlerin rol boyutunda yer alan mesleki etik ilkelere genellikle ve bazen uygun davrandıkları görüşünü paylaştıkları tespit edilmiştir.. Söz konusu olan ilkelerden “Denetleme yetkilerinin olduğu başka kişi ya da meslektaşlarını cinsel tacize maruz bırakmazlar.” ilkesine okul yöneticileri ve sınıf öğretmenleri, ilköğretim müfettişlerinin genellikle uygun davrandıklarını düşünmektedirler. Denetleyici ile denetlenen, görevin doğası gereği eşit bir ilişki içinde değildir. Müfettiş, denetlenen karşısında güç, yetki ve otoriteyi elinde bulunduran kişi konumundadır. Böyle bir durumda müfettişin cinsel taciz kapsamına girebilecek bir davranışı karşısında, denetlenen istismara açık bir durumdadır (Aydın,2003,131). Eğitim denetiminin her sürecinde, denetlenen ile denetleyen arasındaki duygusal yakınlaşma, denetim sürecini amacından saptırmakta, güveni sarsmaktadır (Aksoy,1998,117). Müfettişlerin, denetledikleri ile duygusal-cinsel olarak sözel ya da dokunsal davranışlarda bulunmaması doğru olacaktır.

Rol boyutunda yer alan 13 etik ilkeden “Etik veya yasa dışı olayları ortaya çıkaranların haklarını yasal güvence altına almaya çalışarak onları korurlar.” İlkesi okul yöneticileri ve sınıf öğretmenlerinin gözleme düzeyleri açısından yapılan sıralamada son sırada yer almaktadır. İlköğretim müfettişlerinin söz konusu ilkeye bazen uygun davrandıkları gözlenmiştir. Oysa ki etiğe dayalı bir denetim sisteminin oluşturulmasında, kurum içerisinde etik dışı davranışta bulunanların ortaya çıkarılması son derece önemlidir. Bir kimsenin, kurum içerisinde beraber çalıştığı ve belki de yakın ilişkiler içinde bulunduğu bir iş arkadaşını ya da kendisiyle ilgili kararlar verme durumunda olan amirinin ahlak dışı bir davranışını gördüğünde, bu durumu ilgililere bildirmeye karar vermesi son derece güçtür. Böyle bir davranışı, ancak sağlam karaktere, cesaret, dayanıklılık ve kararlılık gibi özelliklere (Şen, 1998,139) sahip olan ve etik ilke ve değerlere önem veren kişiler gerçekleştirebilir.

İlköğretim müfettişlerinin rol boyutundaki mesleki etik ilkelere uyma düzeylerine ilişkin okul yöneticilerinin ve sınıf öğretmenlerinin gözleme düzeylerine verdikleri cevaplar arası t testi sonuçları Çizelge 17’de verilmiştir.

Çizelge 17. İlköğretim Müfettişlerinin Rol Boyutundaki Mesleki Etik İkelere Uyma Düzeylerine İlişkin Okul Yöneticilerinin ve Sınıf Öğretmenlerinin Alguların Karşılaştırılması (t- Testi Sonuçları)

Görev	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Yönetici	68	45,5	11,2	391	.152	,879
Öğretmen	323	45,3	11,8			

P > .05

Çizelge 17’ye göre t testi analizi sonucunda, ilköğretim okulu yöneticilerinin ve sınıf öğretmenlerinin rol boyutundaki mesleki etik ilkelere ilişkin görüşleri arasında .05 düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır [t(391)=.152, P > .05]. Okul yöneticileri ($\bar{X}=45,5$) ve sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X}=45,3$), ilköğretim müfettişlerinin rol boyutundaki mesleki etik ilkeleri, birbirine yakın düzeyde gözlemledikleri görülmektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde; araştırmanın bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve geliştirilen öneriler yer almaktadır.

Sonuçlar

Araştırmada elde edilen bulgulara dayanarak, “Eğitim Denetiminde İlköğretim Müfettişlerinin Uymaları Beklenen Etik İlkelere” ilişkin şu sonuçlara ulaşılmıştır.

1. Müfettişlik mesleği kapsamında düşünülen; müfettişlerin benimseyerek ve geliştirerek uymaları beklenen etik davranışlar listesinin tamamı ilköğretim müfettişlerince “**etik ilke**” olarak değerlendirilmiştir.

2. İlköğretim müfettişlerinin davranış boyutundaki etik ilkelere ilişkin sonuçlar :

İlköğretim okulu yöneticileri ve sınıf öğretmenleri; “Okul personeli ile iletişimlerinde saygılı bir dil kullanmaya özen gösterirler” ilkesine ilköğretim müfettişlerinin “**genellikle**” uygun davrandıkları düşünülmektedirler.

Yine ilköğretim okulu yöneticileri ve sınıf öğretmenleri; denetim çalışmaları sırasında öğrencilerin yanında öğretmenleri eleştirmekten kaçınırlar; savunma ve görüşleri alınan her bireye nezaketle yaklaşırlar; denetimleri sırasında, okul personelinin kusurlarını aramak veya cezalandırmak yerine, personelin mesleğe bağlanması ve enerjisini okul için kullanmasına teşvik etmeye çaba gösterirler; okul personeli ile iletişimlerinde, personelin yeterlilik düzeyi hakkında küçük düşürücü yorum yapmaktan kaçınırlar; mesleki çalışmalarında kendi bilgi ve uzmanlık alanları dışına çıkmamaya özen gösterirler; kendi kişisel kazançları için konumunu

ve görevlerini bir araç olarak kullanmaktan kaçınırlar; sözleriyle davranışları arasında tutarlılık gösterirler; soruşturma sürecinde korku ve panik havası yaratmaktan kaçınırlar; mesleki çalışmalarını personelin mesleğe olan güvenini sarsmayacak biçimde yürütürler; denetim sırasında okul personelin ırk, etnik köken, renk, cinsiyet, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç vb özelliklerine dayanan ayrımcılığa yer vermezler; ilkelerine ilköğretim müfettişlerinin “**bazen**” uygun davrandıkları görüşünü paylaşmaktadırlar.

İlköğretim okulu yöneticileri; okul personelinin performanslarını adil biçimde değerlendirirler ilkesine ilköğretim müfettişlerinin “**bazen**” uygun davrandıklarını belirtirken söz konusu ilkeye sınıf öğretmenleri “**nadiren**” uygun davrandıklarını ifade etmişlerdir.

3. İlköğretim müfettişlerinin rol boyutundaki etik ilkelere ilişkin sonuçlar :

İlköğretim okulu yöneticileri ve öğretmenleri; denetimini yaptıkları okul personelinin borç almazlar.; okul personeli ile iş görüşmelerini mesai saati içinde yapmaya özen göstermelidirler; inceleme ve araştırma için, gerekli olmadıkça, özel yaşama ilişkin bilgi istemekten kaçınırlar; denetleme yetkilerinin olduğu başka kişi ya da meslektaşlarını cinsel tacize maruz bırakmazlar; üzerinde çalıştığı kayıtları güvenli bir yerde saklayarak; yetkililer dışındakilerin bu kayıtlara ulaşmalarına engel olurlar; herhangi bir gruba üyeliliklerini simgeleyen takıları (rozet, kravat iğnesi vb) takmazlar; eylem ve işlemlerinde temel insan haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayacak davranışlardan kaçınırlar; denetim çalışmaları sırasında astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınırlar; unvanlarını herhangi bir dernek, hizmet ve ürünün desteklenmesi veya reklamının yapılması amacıyla kullanmazlar ilkelerine ilköğretim müfettişlerinin “**genellikle**” uygun davrandıklarını düşünmektedirler.

Yine ilköğretim okulu yöneticileri ve sınıf öğretmenleri; soruşturmalarda tanık olacak kimselere yönlendirmede bulunmazlar; mesleki konum ve yetkilerini kendi politik amaçları için kullanmazlar.; etik veya yasa dışı olayları ortaya

çıkaranların haklarını yasal güvence altına almaya çalışarak onları korurlar ilkelerine ilköğretim müfettişlerinin “**bazen**” uygun davrandıklarını ifade etmişlerdir.

İlköğretim okulu yöneticileri; yasalarca uygun görülen durumlar dışında okul personelinin, atama, branş değişikliği ve yükselme gibi haklarını engelleyici tutumlardan kaçınırlar ilkesine ilköğretim müfettişlerinin “bazen” davrandıklarını düşünürken; sınıf öğretmenleri; bu ilkeye ilköğretim müfettişlerinin “**genellikle**” uygun davrandıklarını ifade etmişlerdir.

Sınıf öğretmenleri; eylem ve işlemlerinde temel insan haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayacak davranışlardan kaçınırlar; üzerinde çalıştığı kayıtları güvenli bir yerde saklayarak; yetkililer dışındakilerin bu kayıtlara ulaşmalarına engel olurlar; denetim çalışmaları sırasında astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınırlar ilkelerine ilköğretim müfettişlerinin “**bazen**” uygun davrandıkları görüşünü paylaşmaktadırlar.

4. İlköğretim müfettişlerinin davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmadığına ilişkin olarak ilköğretim okulu yöneticileri ve sınıf öğretmenlerinin değerlendirmelerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür.

Öneriler

Araştırmanın bulgularına dayalı olarak geliştirilen öneriler şunlardır:

1. İlköğretim müfettişleri, davranış ve rol boyutunda yer alan ifadeler hakkında bilgilendirerek, davranışlarının belirlenen etik ilkelere tamamen uygunluğu sağlanmaya çalışılmalıdır.
2. Bu araştırma ile belirlenen etik ilkeler ve bu ilkelere ilişkin gözlenen düzeyleri dikkate alınarak müfettişlere yönelik hizmet öncesi – hizmet içinde etik eğitimine önem verilmelidir.

3. Denetimle ilgili etik ilkelerin uygulamasını sağlayacak, karşılaşılabilecek olası etik ikilemlerin çözümünde müfettişlere rehberlik edecek denetim etik kurul oluşturulmalıdır
4. Meslek etiğine yönelik olumlu davranışlar ve eylemler takdir edilmeli, ödüllendirilmeli buna karşın uygun olmayan davranışlar kınanmalı, gereken ceza etik kurul tarafından verilmelidir.
5. Etiğe dayalı karar verme mekanizmalarının oluşturulup geliştirilmesi gerekmektedir. Mümkün olduğu kadar denetimle ilgili olarak alınacak kararlar açık ve adil olmalıdır.
6. Etiğe dayalı bir denetim kültürü geliştirilmelidir. Teftiş kurulu başkanları ve grup başkanları, etik ilke ve standartların uygulanmasında diğer müfettişlere rehber olmalıdır. Denetim mesleği ile ilgili belirlenen etik ilke ve standartlar belli aralıklarla müfettişlere duyurulmalı, meslek etiğinin tesis edilmesi konusunda kararlı ve inatlı olunmalı ve böylelikle örgüt içerisinde etik iklim oluşturulması sağlanmalıdır.
7. Denetim meslek elmanı yetiştiren eğitim kurumlarında özellikle, üniversitelerin lisans ve lisansüstü programlarında etik eğitimi verilmelidir. Hatta eğitim denetimi etiği, eğitim yönetimi ve teftiş bölümlerinde, bir alt bilim dalı olarak düzenlenmelidir.
8. Müfettişlik meslek etiği konusunda daha geniş kapsamlı araştırmalar yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

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

Akarsu, B. (1998). **Ahlak Öğretileri - 1: Mutluluk Ahlakı**. İstanbul: İnkılap Kitapevi Yayınları.

Aksoy, H. (1998). **Eğitim Denetiminde Etik Boyut**.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Arslan, A. (1998). **Felsefeye Giriş**. Vadi Yayınları.

Atabek, M. (2001). Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu'nun Tarihçesi. **Denetim Dergisi** 15, 51-53.

Atasoy, H. (1998). Bilgi Toplumunda Örgütlerin Yeniden yapılanma Sürecinde Etik Sorunlar. **Yeni Türkiye Dergisi**, s, 20, yıl: 4. s: 1218-1229.

Aydın, M. (2000). **Çağdaş Eğitim Denetimi**. Ankara: PEGEM A Yayıncılık.

Aydın, İ. (2003) **Eğitim ve Öğretimde Etik**. Ankara: PEGEM A Yayıncılık.

Balcı, A. (2001). **Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler**. Ankara: PEGEM A Yayıncılık.

Başar, H. (2000). **Eğitim Denetçisi**. Ankara: PEGEM A Yayıncılık.

Başaran, A. (2001). "Türk Mili Eğitim Teftiş Örgütünün Avrupa Birliğine Uyum Açısından Değerlendirilmesi. **Eğitim ve Denetim Dergisi** 4, 25-39.

Başaran, A. (2001). “İlköğretim Müfettişliği Meslek Etiği İle İlgili İlke ve Kurallar”. **Eğitim ve Denetim Dergisi** 5, 36-38.

Başaran, İ. B. (2000). **Eğitim Yönetimi**. Ankara: Gül Yayınevi.

Belsey, A. R. Chadwick.(1998). **Medya ve Gazetecilikte Etik Sorunlar**. (Çev. Türkoğlu, N.). İstanbul: Ayrıntı yayınları.

Bozkurt, E, Karabıyık, İ. (1999). “ **Türk Eğitim Sistemi’nde Denetim Sistemi Sorunları ve Çözüm Önerileri.**” Eğitimde Yansımalar:V, 21. Yüzyılın Eşiğinde Türk Eğitim Sistemi. Ankara: Tekışık Yayıncılık.

Bridge, B. (2003). **Etik Değerler Eğitimi**. İstanbul: Beyaz Yayınları.

Bursalıoğlu, Z. (2000). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Ankara: PEGEM A Yayıncılık.

Büyüköztürk, Ş.(2002). Sosyal Bilimle İçin Veri Analizi El Kitabı. **İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum**. Ankara: PEGEM A Yayıncılık.

Changeux, J, P. (2002). **Etiğin Doğal Temelleri** (Çev: Acar, N). Ankara: Doruk Yayıncılık.

Çakır, R. (1999). **İlköğretim Okul Müdürlerinin Etik Davranışlarının İncelenmesi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Cevizci, A. (2002). **Etiğe Giriş**. İstanbul: Paradigma Yayınları.

Çelik,V. (2000). **Eğitimsel Liderlik**. Ankara : PEGEM A Yayıncılık.

Çelik, V. (1999). **Okul Kültürü ve Yönetimi**. Ankara: PEGEM A Yayıncılık.

Ferrell, O, Fraedrich, J. (1994). Business ethichs. **Ethical decesion making and cases**: Second Edition. Houghton Mifflin Company.

Fieser, J. (2000). Internet Encyclopedia of Philosophy.
<http://www.utm.edu/research/ieple/ethics/htm>

Hançerlioğlu, O. (1998). Fesefe Sözlüğü. İstanbul : Remzi Kitabevi.

Gözütok, D. (1999). Öğretmenlerim Etik Davranışları. Ankara Üniversitesi, **Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**. 2, 84-97.

Haynes, F. (2002). **Eğitimde Etik**. (Çev. Akbaş, K .S). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

İzveren, A. (1980). **Toplumsal Törebilim (Sosyal Ahlak)**. Ankara: Ankara İktisadi Ve Ticari İlimleri Akademisi Yayınları No: 130.

Karasar. N. (1994). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd Yayınları.

Karlı, M. D. (1998). **Yönetmel Etkililik**. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yayınları No: 6

Kaplan, İ.(1999). **Türkiye’de Milli Eğitim İdeolojisi ve Siyasal Toplumsallaşma Üzerindeki Etkisi**. İstanbul: İletişim Yayınları.

Kaya, Y, K (1993). **Eğitim Yönetimi. Kuram ve Türkiye’deki Uygulama**. Ankara: Bilim Yayınları.

Kılıoğlu, İ. (1988). **Ahlak – Hukuk İlişkisi**. Marmara Üniversitesi, İstanbul: İFAV Yayını.

Kıranlı, S. (2002). **Orta Öğretim Yöneticilerinin Etik İlkelere Uyulama ve Etik İnkilemleri Çözümleme Yeterliliği**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Köklü, M. (1996).Etkili Denetim. **Eğitim Yönetimi** 2, s. 259-268.

Kuçuradi, İ. (1999). **Etik**. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.

Kuçuradi, İ. (2000). **Felsefi Etik ve “ Meslek Etikleri ”** Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.

Kuçuradi, İ. (1997). **Uludağ Konuşmaları (Özgürlük, Ahlak, Kültür Kavramları)**, Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.

Kuzgun ,Y. (2000). **Rehberlik ve Psikolojik Danışma**. Ankara: ÖSYM Yayınları

MEB İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı Yönetmeliği. 3 Ağustos 1999 Tarih 23785 Sayılı Resmi Gazete.

MEB Teftiş Kurulu Yönetmeliği. O3. 10. 1993 Tarih ve 21717 Sayılı Resmi Gazete.

MEB (2000) **Teftiş Kurulu Başkanlığı. İnceleme ve Soruşturma Rehberi**. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

MEB (1996) Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı. **Avrupa Birliği Ülkeleri Eğitim Denetimi**. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

Mengüšođlu, T. (1997). **Felsefeye Giriş**. Remzi Kitapevi.

Nuttall, J. (1997). Ahlak Üzerine Tartışmalar: Etiğe Giriş 8 Çev: Abdullah Yılmaz). İstanbul : Ayrıntı Yayınları

Özbek, O. (2003). **Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Etik İlkeleri Ve Bu ilkelere Uyuma Düzeyleri**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Özlem, D. (1997). **Günümüzde Felsefe Disiplinleri. Etik (Ahlak Felsefesi)** İstanbul: İnkılap Kitapevi Yayınları

Pehlivan, İ. (1997). **Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma** (Ankara İli Örneği). Yayınlanmamış Doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

Pehlivan, İ. (2001). **Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik**. Ankara: PEGEM A Yayıncılık.

Pieper, A. (1999). **Etiğe Giriş**. (Çev: Veysel, Ataman ve Gönül,Sezer). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Polat, E. (1999). **Orta Kademe Yöneticilerinin Çalışma ve Yaşam Değerlerinin Etik Açından İncelenmesi**.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Poyraz, H. (1996). **Dil ve Ahlak**. Vadi Yayınları.

Schermerhorn, J, R.(1996). **Management and Organizational behavior: Essentials** New York: John Wiley & Sons.

Steinberg, S, Austern, D. (1996). **Hükümet Ahlak ve Yöneticiler.**(Çev: Ergun, T). Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.

Şen, M, L (1998). **Kamu Yönetiminde Yozlaşmanın Önlenmesinde Yönetimsel Etik Yaklaşımı.** Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Taymaz, H. (1997). **Uygulamalı Okul Yönetimi.** Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları. No: 180.

Taymaz, H. (1997). **Eğitim Sisteminde Teftiş: Kavramlar, İlkeler ve Yöntemler.** Ankara: Gül Yayınevi.

Tepe, H. (1998). “ **Bir felsefe Dalı Olarak Etik** ”. Doğu Batı Düşünce Dergisi 4, s 9-24.

Harun, T. (2000). **Etik ve Meslek Etikleri.** Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.

Turan, H (1999). **İlköğretimde Kurum Denetimi Etkiliği.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara. Ankara Üniversite. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Ulukavak, K.(1999). **Kamuda Denetim Yöntemleri.** Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı. Teftiş Kurulu Başkanlığı.

Yılmaz, E. (2002). **Milli Eğitim Bakanlığının Bir Biriminde, Toplam Kalite Yönetimin Özünü Oluşturan Etik Değerlerin Algılanmasına Yönelik Bir Durum Çalışması.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Yurtsever, G. (2000). **Şirket Etik Kodu.** Ankara: Barış Yayınevi Yayınları.

Yurtseven, R, H. (1995). “**Kamu Yönetimi ve Etik**” Mülkiyeliler Birliği Dergisi,C, XIX, s, 178.

Wimbush. J.C. (1999). **The Effect Of Cognitive Moral Development and Spervisory Influence On Subordinates Ethical Behavior**. Journal Of Business Ethics. 18. s, 383 – 385.

[www. cumhuriyet. com.tr](http://www.cumhuriyet.com.tr).

[www. meb. gov.tr](http://www.meb.gov.tr).

[www. http://members.fortunecity.com/tefku/index.htm](http://members.fortunecity.com/tefku/index.htm)

EKLER

EK 1

**Anket Uygulanan Okulların Adları ve İlçelere Göre Dağılımı
(Ankara İli 2003 – 2004 Eğitim Öğretim Yılı)**

İlçe Adı	Okul adı
Çankaya	Kurtuluş İlköğretim Okulu
	İltekin İlköğretim Okulu
	Ertuğrul Gazi İlköğretim Okulu
	Mohaç İlköğretim Okulu
	Şahinbey İlköğretim Okulu
	Mimar Kemal İlköğretim Okulu
	Akdere İlköğretim Okulu
	İncesu İlköğretim Okulu
	Mithatpaşa İlköğretim Okulu
	Ulubatlı Hasan İlköğretim Okulu
Mamak	29 Ekim İlköğretim Okulu
	Tuzluçayır İlköğretim Okulu
	Ulu Önder İlköğretim Okulu
	Ticaret Odası İlköğretim Okulu
	Şafaktepe İlköğretim Okulu
	Oğuz Kaan İlköğretim Okulu
	Ahmet Çekiç İlköğretim Okulu
	Malazgirt İlköğretim Okulu
	Şehitlik İlköğretim Okulu
Yenimahalle	Fatih İlköğretim Okulu
	Barbaros İlköğretim Okulu
	Oğuzlar İlköğretim Okulu
	Abdi İpekçi İlköğretim Okulu
	Kubilay İlköğretim Okulu
	Anadolu İlköğretim Okulu
	Hazar İlköğretim Okulu
	Yeşilevler İlköğretim Okulu

EK 2**UZMAN VE KAYNAK KİŞİLERİN
İSİM LİSTESİ**

Prof. Dr. Ali Balcı
Prof. Dr. İnanet Pehlivan Aydın
Prof. Dr. Meral Uysal
Prof. Dr. Kasım Karakütük
Prof. Dr. Nilgün Köklü
Prof. Dr. Dilek Gözütok
Prof. Dr. Nejla Tural
Doç. Dr. Servet Özdemir
Yrd. Doç.Dr. Şener Büyükoztürk
Yrd. Doç.Dr Yasemin Kepenekçi
Yrd. Doç.Dr. Nükhet Çıkrıkçı
Yrd. Doç. Dr. Ömer Kutlu
Dr. Şakir Çınkır
Araş. Gör. Ömay Çokluk
Araş. Gör. Sabri Güngör
Araş. Gör Güven Özdem
Mehmet Kalyoncu (İlköğretim Müfettişi)
Zihni Ayal (İlköğretim Müfettişi)
İbrahim Kalyoncu (Okul Müdürü)
Selma Tütüncü (Öğretmen)

EK 4

Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne
Ankara

Enstitünüz Eğitim Yönetimi ve Planlaması (Eğitim Yönetimi ve Teftişi) Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisiyim. “İlköğretim Müfettişlerinin Uymaları Beklenen Etik İlkeler” konulu tez çalışmam için hazırlamış olduğum anketi Türkiye genelinde, ilköğretim müfettişlerine uygulamak istiyorum.

Milli Eğitim Bakanlığı’na anketimin uygulanması hususunda gerekli onayın alınmasını saygılarımla arz ederim. 22/5/2003

Nihat KAHRAMAN

Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

Eki: 2 adet (4 sayfa) anket

EK 7

Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne
Ankara

Enstitünüz Eğitim Yönetimi ve Planlaması (Eğitim Yönetimi ve Teftişı) Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisiyim. “İlköğretim Müfettişlerinin Uymaları Beklenen Etik İlkeler” konulu tez çalışmam için hazırlamış olduğum anketi Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde görev yapmaktan olan ilköğretim okulu yöneticilerine ve sınıf öğretmenlerine uygulamak istiyorum.

Milli Eğitim Müdürlüğü’ne anketimin uygulanması hususunda gerekli onayın alınmasını saygılarımla arz ederim. 13/10/2003

Nihat KAHRAMAN

Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

Eki: 2 adet (2 sayfa) anket

EK 3

EĞİTİM DENETİMİNDE ETİK : İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN UYMALARI BEKLENEN ETİK İLKELER ANKETİ

Sayın İlköğretim Müfettişi,

Bu araştırmanın amacı; eğitim denetiminde ilköğretim müfettişlerinin uymaları beklenen etik ilkelerin neler olduğunun saptanmasıdır.

Bu araştırmanın önemli bir parçası olan siz ilköğretim müfettişlerinin görüşleri, araştırma amaçları açısından son derece önemli ve gereklidir. Bu anketi cevaplayarak İlköğretim Müfettişlerinin Uymaları Beklenen Etik İlkeler konusuna ışık tutacaksınız.

Elinizdeki anket formu, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde ise, denetim sürecinde uyulması beklenen davranışlar belli kategoriler altında verilmektedir. Sizden bu davranışların etik olup olmadığı konusunda görüşlerinizi belirtmeniz istenmektedir. Lütfen cümleleri dikkatle okuyarak her ifadeye katılma düzeyinizi, karşısındaki ölçekte tercihinize uygun gelen yere (x) işareti koyarak belirleyiniz.

Vereceğiniz bilgilerin yalnızca araştırma amacıyla kullanılacağından lütfen emin olunuz. Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşmasının, sizin anketi titiz ve doğru olarak doldurmanıza bağlı olduğunu unutmayınız. Cevapsız soru bırakmamaya özen gösteriniz. Lütfen her soru için tek seçenek işaretleyiniz.

Anketi özenle dolduracağınıza inanıyor ve bu katkılarınız için şimdiden teşekkür ediyorum.

BÖLÜM I

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
2. Yaşınız (Lütfen belirtiniz) : ()
3. İlköğretim Müfettişliği Kıdeminiz:
4. Eğitim Düzeyiniz:
 - Ön lisans : ()
 - Lisans : ()
 - Yüksek lisans: ()
 - Doktora : ()

BÖLÜM II

Aşağıda inceleme ve araştırma, kurum ve ders teftişi, rehberlik ve mesleki yardım, soruşturma ve ön uygulama boyutlarında müfettişlerin bazı davranışlar verilmektedir. Sizden, bu davranışların müfettiş meslek etiğine uygun olup olmadığı konusunda katılma düzeyinizi, karşısındaki uygun kutucuğa (X) işareti koyarak belirtmeniz istenmektedir.

İNCELEME - ARAŞTIRMA

İlköğretim Müfettişleri:

	Uygun Buluyorum	Uygun Bulmuyorum
1. Kendilerinin herhangi bir tutum ve davranışlarına ilişkin meslektaşları tarafından yapılan eleştirilere açıktırlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Kendi kişisel kazançları için konumunu ve görevlerini bir araç olarak kullanmaktan kaçınırlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. İnceleme ve araştırma için, gerekli olmadıkça, özel yaşama ilişkin bilgi istemekten kaçınırlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. İş arkadaşlarının kararlarında bağımsızlıklarını zedeleyecek davranışlardan kaçınırlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. İncelemelerinde öğrencilerin sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli çabayı gösterirler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Mesleki çalışmalarını personelin mesleğe olan güvenini sarsmayacak biçimde yürütürler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. İnceleme ve araştırma sırasında olası krizleri önleme ve onlarla mücadele etme konusunda kapasitelerini geliştirmeye çalışırlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Mesleki çalışmalarında kendi bilgi ve uzmanlık alanları dışına çıkmamaya özen gösterirler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Eserlerini , denetiminde bulunan kuruluşlar ile iştiraklerine bastırıp dağıtmazlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Yetki alanlarına bırakılan mali kaynakları dürüstlikle kullanırlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Mesleki konum ve yetkilerini kendi politik amaçları için kullanmazlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

KURUM VE DERS TEFTİŞİ

12. Yaptıkları alış-verişlerde, denetim yaptıkları okul personelini kefil olarak göstermezler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Akrabalarının konu olduğu denetim çalışmalarında yer almazlar ve Bunlarla ilgili alınacak kararlara katılmaz ve görüş bildirmezler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Denetimini yaptıkları okul personelinden borç almazlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Okul personelinin performanslarını adil biçimde değerlendirirler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Denetim sırasında okul personelin ırk, etnik köken, renk, cinsiyet, yaş, medeni durum, siyasi görüş, dinsel inanç vb Özelliklerine dayanan ayrımcılığa yer vermezler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Denetimleri sırasında, okul personelinin kusurlarını aramak veya cezalandırmak yerine , personelin mesleğe Bağlanması ve enerjisini okul için kullanmasına teşvik etmeye çaba gösterirler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Eylem ve işlemlerinde temel insan haklarını ve özgürlüklerini kısıtlayacak davranışlardan kaçınırlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Yasalarca uygun görülen durumlar dışında okul personelinin, atama, branş değişikliği ve yükselme gibi haklarını engelleyici tutumlardan kaçınırlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Denetimini yaptığı resmi ve özel kurumlardan maddi ve manevi bir çıkar elde etmekten kaçınırlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Denetim çalışmaları sırasında astlarının yanında üstlerini eleştirmekten kaçınırlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Denetim çalışmaları sırasında öğrencilerin yanında öğretmenleri eleştirmekten kaçınırlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

REHBERLİK - MESLEKİ YARDIM VE YETİŞTİRME

	Uygun Buluyorum	Uygun Bulmuyorum
İlköğretim Müfettişleri:		
23. Okul personeli ile iletişimlerinde saygılı bir dil kullanmaya özen göstermelidirler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Sözleriyle davranışları arasında tutarlılık gösterirler .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Görevleri dolayısıyla elde ettikleri bilgileri, kişisel çıkarları doğrultusunda kullanmazlar .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Herhangi bir gruba üyeliklerini simgeleyen takıları (rozet, kravat iğnesi vb) takmazlar .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Okul personeli ile iletişimlerinde, personelin yeterlilik düzeyi hakkında küçük düşürücü yorum yapmaktan kaçınırlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Yapacakları çeşitli görüşmeleri teybe veya videoya kaydetmeden önce okul personelini bu konuda bilgilendirir ve onun onayını alırlar .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Okul personeline ait gizli bilgiyi; personel veya personel adına onay vermeye yetkili kişinin bilgilendirilmiş onayı olması durumunda açıklarlar .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Denetleme yetkilerinin olduğu başka kişi ya da meslektaşlarını cinsel tacize (sarkıntılık, tahrik, sözel ya da fiziksel eylemler) maruz bırakmazlar .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Okul personeli ile iş görüşmelerini mesai saati içinde yapmaya özen göstermelidirler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Unvanlarını herhangi bir dernek, hizmet ve ürünün desteklenmesi veya reklamının yapılması amacıyla kullanmazlar .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SORUŞTURMA

33. Soruşturma sürecinde korku ve panik havası yaratmaktan kaçınırlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Savunma ve görüşleri alınan her bireye nezaketle yaklaşırlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Etik veya yasa dışı olayları ortaya çıkaranların haklarını yasal güvence altına almaya çalışarak onları korurlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Denetimi altında bulunan okul Personelinin taraf olduğu soruşturmalarda bilirkişilik yapmazlar .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Soruşturmalarda tanık olacak kimselere yönlendirmede bulunmazlar .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Soruşturma emri veren makamın hukuka uygun olmayan istek ve yönlendirmeleriyle karşılaştıklarında, soruşturmadan çekilmeyi isterler .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Üzerinde çalıştığı kayıtları güvenli bir yerde saklayarak ; yetkililer dışındakilerin bu kayıtlara ulaşmalarına engel olurlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

İnceleme – araştırma, kurum ve ders teftişi, rehberlik ve mesleki yardım ve soruşturma boyutlarına ilişkin belirtmek istediğiniz başka etik ilkeler varsa lütfen maddeler halinde yazınız.

Teşekkür ederim