



e-ISSN: 2630-6417

International Journal of
Social, Humanities And
Administrative Sciences
(JOSHAS JOURNAL)

Vol: 8 Issue: 54
Year: 2022 JULY
Pp: 877-883

Arrival
10 June 2022
Published
31 July 2022

Article ID
63536
Article Serial Number
9

DOI NUMBER
<http://dx.doi.org/10.29228/JOSHAS.63536>

How to Cite This Article
Demir, E. & Kılınç, İ. (2022).
"İlkokullarda Yönetmelik Etik Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisi: Karaman Örneği", Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences, 8(54):877-883



International Journal Of Social, Humanities And Administrative Sciences is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.
This journal is an open access, peer-reviewed international journal.

İlkokullarda Yönetmelik Etik Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisi: Karaman Örneği

The Effect of Management Ethics Practices on the Level of Organizational Commitment in Primary Schools: The Case of Karaman

Erdal Demir İsmail Kılınç

Okul Müdürü, Karaman 19 Mayıs İlkokulu, Karaman, Türkiye
Müdür Yardımcısı, Karaman İl Millî Eğitim Müdürlüğü, Karaman, Türkiye

ÖZET

Kamu kurumlarından biri olan okullarda rekabet anlayışının baskın olduğu yerlerdir. Bu ortamlarda mevcut bulunan mesleki etik ilkelerin sağlıklı bir şekilde uygulanması oldukça önem arz etmektedir ve örgütsel bağlılığı olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. Yapılan çalışma ilkokullarda yönetimde etik ilkelerin uygulanışına dair sınıf ve anasınıfı öğretmenlerinin görüşleri alınmıştır. Bu araştırmanın çalışma grubunu Karaman merkez ilçede değişik ilkokullarda görev yapan 5 sınıf öğretmeni ile 5 anasınıfında görev yapan anasınıfı öğretmeni oluşturmaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak veriler elde edilmiştir. Nitel araştırma yöntemlerinden olan betimsel analiz yöntemi çalışmada kullanılmıştır. Hazırlanan görüşme formu iki bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde katılımcıların demografik bilgilerini tespit etmek amacıyla 5 adet soru sorulmuş, ikinci bölümdeyse yönetimde etik ilkelerin uygulanışına dair 5 adet soru yöneltilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre ilkokullarda öğretmenlerin yönetimde etik konusunda bir eğitim aldıkları, okullarda etik ilkelerin uygulanışına dair öğretmenlerin özellikle ödüllendirme, sınıf dağılımındaki dengesizlik, görev dağılımları, müdürlerin yönetim anlayışları ve iletişimde yaşanan sorunlar konusunda olumsuz algıları olduklarını belirtmişlerdir. Belirtilen bu noktaların örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediğini ve öğretmenlerin, öğrenci ve velilerle iletişim boyutunda yaşadıkları sorunlardan dolayı sık sık CİMER'e şikâyet edilmeleri onların üzerinde olumsuz bir şekilde baskı unsuru oluşturduğu belirtilmiştir. Katılımcı öğretmenler etik ilkelerin idareciler ve diğer paydaşlarca içselleştirilmesinin etik yönetimde oldukça önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Etik İlkeler, Örgütsel Bağlılık, Öğretmen, Okul

ABSTRACT

It is the place where the understanding of competition is dominant in schools, which are one of the public institutions. In these environments, it is very important to apply professional ethical principles in a healthy way and affect organizational commitment positively or negatively. In the study, the opinions of class and kindergarten teachers on the implementation of ethical principles in management in primary schools were taken. The study group of this research consists of 5 primary school teachers working in different primary schools and 5 kindergarten teachers working in 5 kindergartens in the central district of Karaman. Data were obtained by using a semi-structured interview form. The descriptive analysis method, which is one of the qualitative research methods, was used in the study. The prepared interview form consists of two parts. In the first part, 5 questions were asked in order to determine the demographic information of the participants, and in the second part, 5 questions were asked about the application of ethical principles in management. According to the findings of the study, they stated that teachers in primary schools received an education on ethics in management, and that teachers had negative perceptions about the implementation of ethical principles in schools, especially about rewarding, imbalance in class distribution, task distribution, principals' understanding of management and problems in communication. It has been stated that these points have a negative impact on organizational commitment, and the fact that teachers are frequently complained to CİMER because of the problems they experience in communication with students and parents creates a negative pressure on them. Participating teachers stated that the internalization of ethical principles by administrators and other stakeholders is very important in ethical management.

Keywords: Ethical Principles, Organizational Commitment, Teacher, School

1. GİRİŞ

Etik yönetimi, çok yönlü "güven ilişkisi"ni paydaşlara ve çalışanlara vurgulamak için kullanılan önemli bir kavramdır. Çalışanlarca kurumlarda etik ilkeler ve yönetim anlayışı tam olarak bilinmeyebilir. Bu ikilemler, tezatlı durumlar ve bilinmezlikler ortamlarda davranış karmaşasına yol açabilir. Bu nedenle etik kodların yazılı hükümlerine ilaveten belli başlı kaidelerin varlığı kurumlar için oldukça önemlidir. Kurumlarda sürdürülen bu etik kodların yazılı olarak hayata geçirilmesi onların yarınları için çok değerli bir kaynaktır (Bektaş ve Köseoğlu, 2007: 98). Davranış şekilleriyle birlikte etik kodlar, üretilen strateji ve politikalar, kurumların kültürel yapısına ve iklimine dair değer ve ilkeler doğrultusunda paydaşlara kılavuzluk eden kıymetli bir yol göstericidir (Dana, 2006: 55).

Çetin ve Özcan' (2013: 25) örgütsel lider olarak okul müdürü, demokrasi ve insan haklarının temel prensiplerinden olan eşitlik ilkesini kurumlarında uygulamak durumundadır. Okulun örgütsel lideri olarak müdürü; öğretmenlerin örgütsel bağlılığına önemli katkılar sunacak olan birtakım etik kodlar geliştirmek durumundadır. En başta öğretmenlerin kültürel değerlerine, yaşam tarzlarına, dini ve etnik yapılarını ön planda tutmalıdır. Bunun yanı sıra çalışanları inançlarına saygı duymalı ayrıca cinsiyet ayrımı yapmadan kişileri ödüllendirmede, görev dağılımında, ders ve nöbet görevlerinin hazırlanması gibi vazifelerin taksimatında adil ve şeffaf olmalı ve yeri geldiğinde hesap verebilir olmalıdır. Okullarda okul kültürü ve iklimini oluştururken bu belirleyici etik unsurlara oldukça önem vermelidir. Etik hava okullarda hakim olan okul ikliminde yalnızca kurallar silsilesi veya ilkeleri şeklinde düşünülmemelidir. Etik hava kurumda çalışmaların etik ilkelerle çelişmediği bir tavırla yakalanabilir. İdarecilerin

almış olduğu bütün kararlar, okulda mevcut olan etik havayı olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkiler. İdareci okulda plansız-programsız bir şekilde işleri yürütürse ve etik dışı davranışlara müsaade edip bu şekilde bir davranış sergilemişse, bundan tüm kesimler olumsuz bir şekilde etkilenir ve çalışanlarca, kendilerine olan güven duygusu zedelenir. (Aydın, 2001: 149).

Her meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleği bakımından da terminolojide etik ilkelere değinilmiştir. Aydın (2013: 58- 68) bunları sağlıklı ve güvenin hakim olduğu ortamı sağlama, hizmette sorumluluk, adalet, profesyonellik, yolsuzluk yapmama, eşitlik, dürüstlük, güven duygusu, yansız davranış, saygı, sadakat, mesleki aidiyet, sürekli iyileştirme, ve verimlilik şeklinde belirtir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yönetmelik Etik

Yönetmelik etik, yönetmelik faaliyetlerde uyulması gereken davranış kuralları olarak ifade edilebilir. Yönetmelik etik birçok etik kavramı içerisinde barındırmaktadır. Yönetmelik etiği veya diğer adıyla yönetmelik etik, örgütsel etiğin kullanılan bir alanıdır. İş etiğini, çalışma etiğiyle meslek etiğini kapsayan oldukça geniş bir kavramı olarak nitelenebilir. Çalışma etiği her zaman niteliği, üretkenliği ve etkin olmayı önceleyerek, bireylerin tutumlu, üretken, düzenli ve dürüst olmaları yönünde teşvik etmektedir. Bu bakımdan yönetmelik etik ile çalışma etiği birbiriyle bütünleşmiştir (Thompson, 1985: 555).

Yönetmelik etik kavramı, okullarda örnek tutum ve davranışları incelemek ve etik dışı davranış eğilimleri engellemek suretiyle örgütsel iklimin oluşmasına katkı sunmaktadır. İdareciler toplumsal norm, kural ve değerlere aykırı davranış ve uygulamaların çoğalmasını engellemek için işyerlerinde etik düşünceye zemin hazırlamaya, kurumlara özgü etik kodları piyasaya sürmeye ve bu kodların kurum kültürüne entegre olmasını kendilerine hedef belirlemektedirler (Kılavuz, 2002: 258).

2.2. Örgütsel Bağlılık

Küreselleşme sonucunda, örgütlerde varlık mücadeleleri rekabet şartlarında kendilerini diğer kuruluşlardan daha diri ve değişik özelliklerini göstermelerine bağlıdır. Hizmet alanında faaliyet icra eden örgütlerde ise farklılık oluşturacak birim ise insan kaynaklarıdır. İnsan kaynakları çalışmalarını örgütün amaçları bağlamında araştırabilmek için, örgütte hizmet sunan iş görenlerin adaptasyon düzeylerini ve örgütsel bağlılıklarını artırıcı faaliyetlerdir (Bakan, 2011: 66). Örgüt içerisinde hizmet sunan çalışanlarca kabul görmüş kuruluşun kültürel değerleri birçok faktörü direk bir şekilde etkilemektedir. Bu faktörler örgütsel bağlılık iş tatmini ve örgütsel başarı türünden örgütsel çıktı şeklinde belirtilen etmenlerdir. Örgütsel bağlılık, iş görenin örgütün ilkelerini, amaçlarını ve değerlerini kabullenmesi, bu amaçlara ulaşabilme doğrultusunda çaba harcamasının yanında örgütle yakın ilişkisi bulunan bağlılığını devam ettirmesi olarak da ifade edilebilir (Durna ve Eren, 2005: 213).

Özetle, örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı kurumuna karşı olan bağlılık düzeyidir ve çalıştığı kurumun başarıya ulaşabilmesi adına gösterdiği çabadır. Diğer ifadeyle örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine olan sadakatleriyle alakalı bir durumdur (Luthans, 1995: 130). Kuruluşla çalışanın gayelerinin bütünlük ve ahenk içinde olması durumudur (Mowday ve Diğerleri, 1982; 20).

2.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Günümüzde örgütsel bağlılık araştırmalarına karşı alaka giderek artmaktadır. Bunun temel nedeni örgüte bağlılık gösteren fertlerin, aynı zamanda üst seviyede üretici olmaları; verimlilik, sadakat ve sorumluluk bilinciyle hareket ettikleri söylenmektedir. Çalışanların örgütlerine dair fikirleri, tavırları, tutum ve davranışları, örgütleri, bağlılık hakkında politikalar geliştirmeye sevk etmektedir.

Beş nedenden dolayı Örgütsel bağlılık kavramı, örgütler için hayati önem içermektedir. Birincisi örgütsel bağlılık, devamsızlık, geri çekilme, işi bırakma ve iş arama işlevleriyle; ikincisi işe sarılma, moral, iş doyumunu ve performans gibi davranışsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncüsü katılım, görev anlayışı, özerklik, sorumluluk gibi çalışanların işi ve rolüne ait yönleriyle; dördüncüsü hizmet süresi, yaş, cinsiyet ve eğitim gibi çalışanların kişisel yönleriyle alakalı görünmektedir (Samadov, 2006: 66).

Tüm örgütler için, kaynakların en verimli düzeyde kullanımı ve maliyet ücretlerinin düşürülerek verimliliği yükseltme fikri güncel konulardandır. Bunların en başında da yetişmiş işgücü gelmektedir. İşgücünün bizzat kendisi kaynak konumunda bulunmakla birlikte hem kendinde olan gücü, hem de farklı kaynakları yönetecek olan bir kuvvettir. Görünen odur ki bu işte ana eksen bireylerdir (Çetin, 2004; 93).

2.4. Mesleğe Bağlılık

Mesleğe bağlılık ferdin sahip olduğu uzmanlık ve yetenekleri neticesinde mesleğinin yaşamındaki değerini idrakiyle ile alakalıdır. Başka ifadeyle mesleğe bağlılık, bireyin belli bir dalda uzmanlık ve beceri kazanmak maksadıyla yapmış olduğu faaliyetler neticesinde mesleğinin hayatındaki değerini ve ne kadar önemli olduğunun farkına varmasıdır (Baysal ve Paksoy, 1999; 8). Mesleğe bağlılıkla alakalı diğer bir değerlendirmeye göre ise mesleğe bağlılık, ferdin mesleğini iş yaptığı kuruluşun ne kadar önünde tuttuğunun belirtisidir (Varoğlu, 1993; 30).

2.5. İşe Bağlılık

Örgütsel bağlılığı çağrıştıran ve ilintili olan bir başka kelime de işe bağlılık kavramıdır. İşe bağlılık, çalışanın çalıştığı kuruma yönelik edindiği inanç ve duygusal bir bağlıdır. Çalışanın işe bağlılığı ile örgütsel bağlılık kavramları biraz farklıdır. İşe bağlılığı Lodahl ve Kejner (1965), ferdin gözünde işin önemi ve değeri ile ilgili olan bütün değerlerin içselleştirilmesi ve ferdin kimliğini işe bağlayan, işe yönelik eğilim ve tutumlarıdır şeklinde belirtmiştir (İnce ve Gül, 2005; 18). İşe bağlılık, ferdin yaptığı işle psikolojik yönden uyum halinde olmasıdır.

2.6. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramına yakın ve onunla çok zaman karıştırılan bir başka kavram ise, çalışma ya da iş arkadaşlarına bağlılıktır. İş arkadaşlarına bağlılık, bir kimsenin örgütte işgören öteki kişilerle özdeşleşmesi ve o kimselere bağlılık hissi yaşamasıdır. Bir kişi kurumda işe başladığında eski işgörenler, o kimseye rehberlik ederek, ferdin gereksinimlerini karşılayarak ve o kişinin örgüte ait tutum ve davranışlarında daimi tesirler oluşturur (İnce ve Gül, 2005; 20). İş arkadaşlarına bağlılık belli hedefler doğrultusunda olabileceği gibi kendisi de bir amaç olabilmektedir. Bireyler bir takım menfaatler kazanmak veya haz duydukları için arkadaşlık edebilirler. Bağlılık güdüsü üst düzeyde olan işgörenler çok daha içten olmakta ve arkadaşlık bağlarına oldukça değer vermektedirler. Geleceğe dönük planlarla vakit geçirmekten çok, kişilerle beraber oldukları, onlarla birtakım şeyler paylaştıkları ve onlara destek oldukları işlerde ve mekânlarda çalışmayı tercih ederler (Ertekin, 1978; 14). İş arkadaşlarına sadakatin bireysel ve örgütsel bazı neticeleri olabilmektedir. Şahsi olarak, bir kişinin, bir gruba aidiyet duyması performans derecesini olumlu yönde etkilemektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Okullarda yönetsel etik uygulamalarının örgütsel bağlılık düzeyine etkisi başlığını taşıyan bu araştırmanın amacı, okullarda yönetimde etik ilkelerin uygulanışı ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine öğretmenlerin görüş ve çözüm önerilerini irdelemek ve ileriki yıllarda yapılacak olan araştırmalar için önerilerde bulunmaktır.

3.2. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nitel bir araştırma olup, betimsel fenomenoloji deseni bu araştırmada kullanılmıştır. Yaşanmış tecrübeleri anlamaya odaklanan bir yöntemin adı olarak fenomenoloji kavramı kullanılmaktadır (Jasper, 1994). Bu modelde temel olarak; duygular, anılar, düşünce ve deneyim algıları vasıtasıyla incelenen olguya dair bilinçli bir yönelim söz konusudur. Bu çalışma için fenomenoloji tasarımın seçilmesi, yönetim etiği ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dair sınıf öğretmenlerinin uygulamalara fikirlerini ele alıp çözüm önerileri sunmaktır. Sınıf öğretmenlerinin deneyimlerine dayalı olarak bilişsel esneklik tanımlarının ön plana alındığı bu çalışmada bilişsel esneklik olgusu temel alınmıştır (Aygün ve Taşkın, 2019: 1477-1478). Çalışma, betimsel analiz yöntemiyle yapılan nitel bir araştırma yöntemidir.

3.3. Çalışma Grubu

Araştırmada çalışma grubu, Karaman merkez ilçede farklı demografik özellikleri olan ilkokullarda görev yapan 10 sınıf öğretmenidir. Sınıf öğretmenleriyle Şubat-Mart 2022 tarihlerinde görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubu tespitinde zaman ve yer olarak ulaşımı kolay olan örneklem seçilmiştir. Buradan bakılarak, çalışma grubu içerisinde bulunan sınıf öğretmenlerinin ilerleyen zamanlarda fikirlerinde değişiklikler yaşanacağı öngörülerek çalışma belirtilen dönemle kısıtlanmıştır. Bu sebeple araştırma, katılımcı çalışma grubuyla sınırlandırılmıştır.

Tablo 1. Karaman Geneli ve Merkez İlçesi Görev Yapan Öğretmen Sayıları

| | |
|--|------|
| Karaman Geneli Öğretmen Sayısı | 3076 |
| Karaman Merkezi Görev Yapan Öğretmen Sayısı | 2515 |
| Karaman İl Geneli Sınıf Öğretmeni Sayısı | 610 |
| Karaman Merkezi Görev Yapan Sınıf Öğretmeni Sayısı | 512 |

Kaynak: Karaman İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Nisan 2022 Verileri (ARGE, 2022)

Karaman İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma Geliştirme Birimi (ARGE)'den alınan, Nisan 2022 tarihine ait tablo 1'deki istatistik verilerine göre, Karaman merkez ilçesinde 2515 olmak üzere il genelinde toplam 3076 öğretmen, il genelinde 610 ve merkez ilçede 512 sınıf öğretmeni görev yapmaktadır.

3.4. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Nitel araştırmalarda görüşme yöntemi yaygın olarak kullanılan veri toplama aracıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Olgubilim deseniyle yürütülen bu çalışmada araştırmacıların ürettiği yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır (Demir, Doğan ve Yavaş, 2021: 1580). Görüşme formundaki sorular oluşturulurken ilk olarak ilkokullarda yönetim etiği ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyona dair çalışmalar irdelenmiştir. Görüşme formu soruları oluşturulurken alanda hâkim iki öğretim üyesinden görüş alınmıştır. Sonrasında üç sınıf öğretmeniyle bir ön görüşme yapıldıktan sonra form son şeklini almıştır. Katılımcılara bu formda 5'i demografik özellikleri tespit etmede kullanılan toplam 10 soru yöneltilmiştir. Bu görüşme formu sınıf öğretmenlerine e-postayla iletilmiş ve yanıtlar yine aynı şekilde e-posta aracılığıyla yazılı olarak alınmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Veri analizi yapılırken anlam bütünlüğünü bozmadan ve ifade şeklini değiştirmeden, yazım ve noktalamaya dair düzeltmeler yapılmıştır (Demir, Doğan ve Yavaş, 2021: 1581). Katılımcılarla yapılan gözlem formu, betimsel analiz yöntemiyle değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Tablolar içerisinde katılımcı öğretmenler; Ö1, Ö2, Ö3...Ö10 şeklinde kodlanarak işlenmiştir.

3.6. Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırma için ölçme aracı hazırlanırken alanla alakalı araştırmalar araştırılmış ve uzman fikirleri alınmıştır. Bu şekilde görüşme için hazırlanan suallerin kapsam geçerliliği sağlanmaya çalışılmıştır. Verilerin toplanması esnasında katılımcı öğretmenlere verilerin güvenliği hakkında ilgili malumatlar verilmiştir. Bu şekilde güvenilir donelere ulaşılması hedeflenmiştir. Analiz sırasında ulaşılan veriler değerlendirilmek üzere öğretim üyelerinin incelemesine tabi tutulmuştur. Araştırma bulgularını sunma esnasında direkt alıntılar yoluyla katılımcı görüşleri sunulmuştur.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. Sınıf ve Anasınıfı Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri

Bu görüşme formunu oluşturan ilk kısımda çalışmaya iştirak eden sınıf ve anasınıfı öğretmenlerinin demografik özelliklerinin tespit edilmesi üzerine 5 soru yöneltilmiştir. Araştırma neticesinde demografik özellikler olarak katılımcı öğretmenlerin eğitim durumu, yaş, cinsiyet, öğretmenlikte geçen hizmet süresi, çalıştığı okuldaki hizmet süreleri tespit edilmiş olup elde veriler tablo halinde çalışmada gösterilmiştir. Katılımcı öğretmenlere Ö1, Ö2, Ö3...Ö10 gibi kodlar verilmiş, çalışmadaki katılımcı verileri paylaşılırken tabloda bu şekilde kodlanarak gösterilmiştir.

Tablo 2. Katılımcı Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler.

| Kod | Cinsiyetiniz | Eğitim Durumunuz | Yaşınız | Öğretmenlik Görevinde Hizmet Süreniz | Okuldaki Hizmet Süreniz |
|-----|--------------|------------------|---------|--------------------------------------|-------------------------|
| Ö1 | Erkek | Yüksek Lisans | 20-29 | 1-5 yıl | 0-5 yıl |
| Ö2 | Kadın | Lisans | 30-39 | 11-15 yıl | 6-10 yıl |
| Ö3 | Erkek | Yüksek Lisans | 40-49 | 21-25 yıl | 0-5 yıl |
| Ö4 | Kadın | Lisans | 40-49 | 21-25 yıl | 0-5 yıl |
| Ö5 | Kadın | Yüksek Lisans | 20-29 | 1-5 yıl | 0-5 yıl |
| Ö6 | Kadın | Lisans | 50+ | 26-30 yıl | 15-21 yıl |
| Ö7 | Erkek | Yüksek Lisans | 30-39 | 11-15 yıl | 0-5 yıl |
| Ö8 | Erkek | Lisans | 40-49 | 21-25 yıl | 0-5 yıl |
| Ö9 | Kadın | Yüksek Lisans | 30-39 | 11-15 yıl | 0-5 yıl |
| Ö10 | Kadın | Lisans | 50+ | 26-30 yıl | 11-15 yıl |

Tablo 2'de veriler değerlendirildiğinde yapılan bu araştırmada 6'sı kadın, 4'ü erkek, toplamda 10 öğretmenle görüşme gerçekleştirilmiştir. İlk olarak öğretmenlerin eğitim durumları sütunu incelenmiştir. Bu verilere bakıldığı araştırmaya katılan 5 öğretmen lisans mezunu, 5 öğretmen ise yüksek lisans mezunudur. Öğretmenlerin yaş gruplarına göre dağılımında ise katılımcı 2 öğretmenin 20-29 yaş; 4 öğretmenin 30-39 yaş; 2 öğretmenin 40-49 yaş, 2 öğretmenin 50+ yaş aralığında olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin öğretmenlik görev süreleri yönünden incelendiğinde 2 öğretmenin görev süresinin 0-5 yıl aralığında olduğu, 3 öğretmenin 11-15 yıl aralığında olduğu, 21-25 yıl aralığında 3 öğretmenin olduğu, 26-30 yıl aralığında görev yapan 2 öğretmenin olduğu görülmüştür. Tablonun son sütununda ise öğretmenlerin aynı okuldaki görev süreleri gösterilmiştir. Bu veriler incelendiğinde 6 öğretmenin 0-5 yıl aralığında olduğu, 6-10 yıl aralığında 1, 11-15 yıl aralığında 1, 15-21 yıl aralığında 1 öğretmenin görev yaptığı görülmüştür. Verilere göre öğretmenlerin yaş aralığının 30-50 aralığında toplandığı, öğretmenlerin hizmet sürelerinin 11 yılın üzerinde olduğu ve kendi kurumlarında 0-5 yıl aralığında görev yaptıkları görülmüştür. Cinsiyet olarak kadın

öğretmenlerin fazla olduğu, eğitim durumunda ise lisansüstü eğitim oranının lisans eğitimi alanlarla eşit olduğu tespit edilmiştir.

4.2. İlkokullarda Yönetmelik Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisi Üzerine Sınıf ve Anasınıfı Öğretmenlerinin Görüşleri

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun ikinci bölümde sınıf ve anasınıfı öğretmenlerine yönetmelik uygulamalarının örgütsel bağlılık düzeyine etkisine dair 5 adet soru yöneltilmiştir.

Birinci soru olarak katılımcı sınıf ve anasınıfı öğretmenlerine “Yönetmelik ve örgütsel bağlılık ile ilgili eğitim aldınız mı?” sorusu yöneltilmiştir ve bu soruya ilişkin görüşlerini ifade etmeleri istenmiştir.

Araştırmaya katılan sınıf ve anasınıfı öğretmeni katılımcılardan Ö2, Ö4, Ö6 etik konusunda ne lisans eğitiminde ne de öğretmenlik mesleği döneminde şimdiye kadar herhangi bir eğitim almadıklarını ifade etmiştir. Öğretmen katılımcı Ö6 ise bu soruyu şöyle cevaplamıştır.

Ö6: Etik ve örgütsel bağlılık konusuna dair bugüne kadar herhangi bir eğitim almadım. Fakat diğer katılmış olduğum bazı hizmet içi eğitim kurslarında ise bu konular üzerine yüzeysel bir sunum gördüm. Mesleğe girişte etik sözleşme imzaladık. Onunda formaliteden olduğunu düşünmekteyim.

Ö1, Ö3, Ö5, Ö7, Ö9 kodlu katılımcılar ise yönetmelik ve örgütsel bağlılık konularına yüksek lisans yaparken karşılaştığını, Ö8 ise yönetmelik konusunda birçok kez eğitim aldığını ifade etmiştir. Ö8 görüşünü ise şu şekilde ifade etmiştir.

M2: Birçok defa düzenlenen eğitimlere katıldım.

Katılımcı öğretmenlere ikinci olarak “Yönetmelik uygulamalarının örgütsel bağlılık düzeyine etkisi üzerine okulunuzda herhangi bir çalışma yürütüyor mu?” sorusu yöneltilmiştir.

Katılımcılardan Ö4, Ö7, Ö9, “öğrencilerle ve velilerle iletişimde sınıf içi davranış kurallarını vermede yönetmelik etiği ve etik ilkeleri vermeye çalışıyoruz.” demişlerdir. Bu soruya diğer katılımcılar ise şu şekilde cevap vermişlerdir:

Ö2: İdarecilerin ve öğretmen arkadaşların etik değerlere uygun davrandıklarını görmekteyim. Bu nedenle okulumuzda kuruma olan bağlılık oldukça üst düzeydedir. İdarecilerin görev paylaşımında ve iletişimde samimiyetleri ve adil olmaları beni çok mutlu etmektedir. Kendimde etik ilkelere uygun davrandığımı düşünmekteyim. Etik ilkelere uygun davranmanın örgütsel bağlılığa ve kurum kültürünün yerleşmesinde önemli katkılar sunduğuna inanandanımdır.

ö6: Sınıfta alınacak kararlarla ilgili olarak öğrencilerime söz veririm, aynı zamanda velilerimin de fikirlerine başvururum. Vereceğim kararlarda çoğunluk faydasını öncelerim. Kararlarımı uygularken öz değerlendirme yaparım. Öğrencileri ilgilendiren konularda “ben öğrenci olsam veya velileri ilgilendiren konularda karar verirken ben veli olsam” şunu uygulardım şeklinde duygudaşlık yaparak karar vermeye çalışırım.

Üçüncü olarak, “Yönetmelik uygulamalarının örgütsel bağlılık düzeyine etkisi ile ilgili ne düşünüyorsunuz?” diye bir soru yöneltilmiştir.

Katılımcıların tümü bu konuda yöneticilerinin etik ilkelere uygun hareket ettiklerini bunun sonucunda çalıştığı kurumlara karşı bütün çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığını ifade etmişlerdir. Bu soruya katılımcı öğretmenlerden Ö4 ve Ö8 şöyle cevap vermiştir.

Ö4: Yönetmelik uygulamalarının örgütsel bağlılık düzeyini olumlu yönde etkilemektedir. Okul idarecileri yönetmelik ilkelere uyduğu sürece kurumlarda örgütsel bağlılık değerleri artar. Yapılan görevlendirmelerde adaletli olmak gereklidir. Ben önceki çalıştığım kurumda müdürümün yaptığı adaletsiz uygulamalardan dolayı okuldan büsbütün soğudum. Sonunda o kurumdan tayin istedim.

Ö8: Ben yönetmelik ilkelerin uygulandığına tam inanmıyorum. Amirlerimiz maalesef adamına göre muamele etmeye devam ediyorlar. Örgütsel bağlılık sadece sözde kalan bir kavramdır benim gözümde.

Dördüncü olarak, “Okullarda ödüllendirme, görev paylaşımı, demokratik katılım ve okul kültürü konularında nasıl bir yol izlenmektedir” sorusu yöneltilmiştir.

Öğretmenlerden Ö1, Ö2, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10 okullarda ödüllendirme, görev paylaşımı, demokratik katılımın okul kültürlerine yansımalarını ve bu konuda yöneticilerin oldukça adil olduklarını belirtmiştir. Ö3 ve Ö5 ilgili soruyu yanıtızsız bırakmıştır.

İlgili soruya katılımcılardan bazıları şu şekilde cevap vermiştir.

Ö3: Okulumuzda yapılan bir çalışma neticesinde yöneticiler yalnızca şifahi taltif yapıyorlar. Sorumluluk paylaşımı gönüllülük esasına bağlı yapılıyor. Katılımda demokratikliğe ise kurul ve komisyon toplantılarında müşterek karar alma yoluyla sağlanmaktadır. Kararlarda oy birliği ya da oy çokluğuna dikkat edilmektedir.

Ö4: Yapılan proje çalışmalarında başarı gösteren arkadaşlarımız ödüllendirmeye tabi tutulur, yöneticilerimiz vazifeleri belli esaslar çerçevesinde adilce paylaşmaktadır. Kurum içi anlaşmazlıklar demokratik yöntemler kullanarak çözülmektedir.

Beşinci olarak, “Sendikalar, STK’lar, yerel medya kuruluşları, üst amirler vb. paydaşlardan yönetsel etik hususunda karşılaştığınız güçlükler var mıdır? Varsa nelerdir? Bu güçlüklerin örgütsel bağlılığa ne gibi etkileri olmaktadır” sorusuna cevap vermeleri istenmiştir.

Katılımcı öğretmenleri yanıt olarak Ö2, Ö4, Ö7, Ö8 bu konuda sıkıntılı bir durumla karşılaşmadıklarını belirtirken Ö3 ve Ö5 ise herhangi bir yanıt vermemiştir.

Diğerleri ise sivil toplum kuruluşlarından, sendikalar, mahalli basın örgütleri, üst derece birim yöneticileri vb. gruplardan yönetsel etik alanında bazı zorlamalarla baskı altına alınmaya çalışıldıklarını belirtmişlerdir. Sorun yaşanan noktalar olarak genellikle öğrenci kayıtlarında, görevlendirmelerde, ödül taleplerinde, yazışmalarda sorun tespit etmişlerdir. Bu soru için katılımcılardan bir cevap olarak şunları beyan etmişlerdir.

Ö1: Bu konuda maalesef hiç de iyimser değilim. STK’lar, yerel medya kuruluşları etik ilkelere göre hareket etmediklerini üzümlere görmekteyim.

Ö6: Genellikle 1. Sınıf yerleştirmelerinde sıkıntılar oluyor. Bazen öğretmenler arasında ısrarla öğrenci kaydı yapılması ile ilgili tercihte sorunlar çıkabiliyor. Bu durumda öğretmenler arasında güven ilişkisini zedeleyerek örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkiliyor.

Ö10: Baskı unsurları benim performansımı olumsuz yönde etkiliyor.

5. SONUÇ

Etik liderlik, kişisel eylemler ve kişilerarası ilişkiler yoluyla uygun bir örnek oluşturarak; destek ve Karar mekanizmalarını kullanarak çalışanlara etik liderlik göstermek olarak tanımlanır. Kurumlar ve işletmeler için etik liderlik, örgütsel bağlılık ve iş tatmini çok ehemmiyetlidir. Zira kurumların amaçlarına ulaşmasını etkileyen en önemli unsurlardan üçüdür.

Yönetsel etikle ilgili yaşanan sıkıntılar kurumlarda örgütsel bağlılığın olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır. STK’lar, eğitim sendikaları, yerel medya kuruluşları ve üst amirler vb. baskı unsurlarına karşı öğretmenlerin nasıl bir yaklaşım sergilemeleri konusunda yasal mevzuatta yaşanan eksiklikler eğitimciler lehine yeniden revize edilmelidir.

Yönetsel etik konusunda çözülemeyen problemler için öğretmenler ve diğer paydaşlar üst kurum ve kuruluşlara, “CİMER ve Beyaz Masa” gibi hatlara şikâyet ve itirazları için başvurabilmektedir.

Yapılan çalışmada ulaşılan, tespit edilen bilgi ve bulgular ışığında araştırmanın neticeleri doğrultusunda yönetsel etik uygulamalarının örgütsel bağlılık düzeyine etkisine yönelik olarak şu öneriler sunulmuştur;

- ✓ Okullarda yönetsel etik, verimlilik, kalite yönetimini ön plana çıkararak, bireylerin tutumlu, düzenli, koordineli, çalışkan ve dürüst olmayı ön planda tutmaktadır. Bu nedenle kurumda adil, hesap verebilir ve paylaşımcılığı önceleyen bir yönetim anlayışı kazanmaları için bütün paydaşlara farkındalık eğitimleri verilmelidir.
- ✓ Okullarda yandaş kayırmacılığı, görev paylaşımı, mobbing gibi etiğe aykırı davranışların görüldüğü ve bu olumsuz durumların kurumda güven duygusunu sarstığı ve örgütsel bağlılığı ortadan kaldırdığı görülmektedir. Bu olumsuz durumların önüne geçmek için kurumlar belirli zaman aralıklarında yetkili denetim elemanlarınca adil bir şekilde denetime tabi tutulmalıdır.
- ✓ Sağlam yönetsel etik standartların yakalandığı okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılık derecelerinin oldukça fazla olduğu görülmektedir. Bu kurumlarda öğretmenlerin çok iyi özgüven geliştirdikleri, bu özgüven durumunun kurumlara bağlılığı arttırdığı ve bunun sonucu olarak okulların verimliliğinde de önemli performans artışları yaşandığı görülmüştür. Bu durum iş verimine de etki etmektedir. Bu sebepten dolayı okul yöneticiliği görevlendirme yönetmeliğinin yeniden revize edilmesi ve yönetici adayları sıkı bir eğitime tabi tutulmalıdır.
- ✓ Öğretmenlerde ayrışmaya sebep olan siyasi baskı, kayırmacılık, mobbing gibi yaptırımlara karşı yasal dayanaklar ve özlük hakları yeniden revize edilmelidir.

- ✓ Öğretmenlerin, yöneticilerin ve tüm paydaşların etik ve etiğin alt dalları olan yönetsel etik, çalışma etiği ve örgütsel bağlılık gibi alanlarda yapılacak olan seminer, çalıştay, kongre, hizmet içi eğitim, sempozyum vb. etkinliklere katılmaları teşvik edilmelidir.

KAYNAKÇA

1. Aydın, İ. (2016). Yönetsel, Mesleki ve Örgütsel Etik. Pegem Akademi, Ankara.
2. Aygün, H.E. Ve Taşkın, Ç.Ş. (2019). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Uygulaması Kapsamında Bilişsel Esnekliğe İlişkin Görüşleri. Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi, 7 (4), 1475-1499.
3. Bakan, İ. (2011). Örgütsel Bağlılık, Gazi Kitabevi, Ankara.
4. Baysal, A. C. Ve Paksoy, M. (1999). “Mesleğe Ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli”, *İ. Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, C: 28, S:1, 7-15.
5. Bektaş, Ç. & Köseoğlu, M. A. (2007), “Etik Kodlarının Yönetsel Karar Alma Sürecine Etkileri ve Bir Model Önerisi”, *İş ve Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Nisan, Vol.9, No.2, pp.94-115.
6. Çetin, M. & Özcan, K. (2004). Okul Yöneticilerinin Etik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20 (20), 21-38.
7. Çetin, M. (2004). Ölçüm, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
8. Demir, E.; Doğan, M. & Yavaş, M. (2021). “Uzaktan Eğitim Sürecinde İlkokullarda Eğitim Öğretim Gören Dezavantajlı Öğrencilerin Eğitime Erişim Ve Akademik Başarı Durumları: Karaman İlinde Sınıf Öğretmenlerine Yönelik Bir Araştırma”, *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, (Issn:2630-631X) 7(47): 1575-1592.
9. Dana, Jason, (2006). “*Strategic Ignorance And Ethical Behaviour In Organizations*”, *Research on Managing Groups and Teams*, , Vol.8, pp.39-57.
10. Durna, U. & Eren, V. (2005) “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Sayı: 6 (2), s. 213.
11. Ertekin, Y., (1978), “Örgüt İklimi”, *Amme İdaresi Dergisi*, 11(4): 16-35.
12. İnce, M. & Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi.
13. Kılavuz, Raci, (2002) “Yönetsel Etik ve Halkın Yönetsel Etik Oluşumuna Etkileri”, *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, Aralık, Cilt.26, No.2, pp.255-66.
14. Luthans, F.; Baack, Donald.; & Taylor, L. (1987). “Organizational Commitment: Analysis Of Antecedents”, *Human Relations*, Vol. 40, 4:219-236.
15. Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
16. Mowday, R.; Lyman, T.; Porter, W. & Steers, R. M. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnove*, New York: Academic Press.
17. Samedov, S. “İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama” *Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.*
18. Thompson, D. F. (1985). “The Possibility of Administrative Ethics”, *Public Administration Review*, pp. 555-561.
19. Varoğlu, D. (1993), *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.