



**T.C.**

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM DENETİMİ VE YÖNETİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÖĞRETMENLERİN SAHİP OLDUKLARI MESLEKİ ETİK DEĞERLER İLE  
OKUL KÜLTÜRÜ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**GAMZE DEMİREL HELVACI**

**Tez Danışmanı  
PROF.DR. NEJAT İRA**

**ÇANAKKALE – 2022**





T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÖĞRETMENLERİN SAHİP OLDUKLARI MESLEKİ ETİK DEĞERLER İLE  
OKUL KÜLTÜRÜ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GAMZE DEMİREL HELVACI

Tez Danışmanı  
PROF.DR. NEJAT İRA

ÇANAKKALE – 2022



T.C.

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



Gamze DEMİREL HELVACI tarafından Prof. Dr. Nejat İRA yönetiminde hazırlanan ve **26/08/2022** tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan “**Öğretmenlerin Sahip Oldukları Mesleki Etik Değerler İle Okul Kültürü Arasındaki İlişki**” başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**’nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

**Jüri Üyeleri**

**İmza**

Prof. Dr. Nejat İRA

(Danışman)

Prof. Dr. Ali AKSU

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Aydın BAŞAR

.....

.....

.....

Tez No : 10489069

Tez Savunma Tarihi : 26/08/2022

.....  
Doç. Dr. Yener PAZARCIK

Enstitü Müdürü

.././20..

## ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

(İmza)

Gamze DEMİREL HELVACI

26/08/2022

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitiminin çalışma sürecinde hep yol gösterici olan, tavrıyla beni cesaretlendiren, bilgi donanımıyla araştırmama farklı yönden bakmamı sağlayan, beraber çalışmaktan zevk aldığım tez danışmanım saygıdeğer hocam Prof. Dr. Nejat İRA'ya, bu süreçte sabrıyla beni yalnız bırakmayan sevgili eşim Doğuş Helvacı'ya ve değerli aileme sonsuz teşekkür ederim. Ayrıca her zaman desteğini hissettiğim kuzenim Dr. Mevlüde BATUR'a teşekkür ederim. İlaveten ölçekleri cevaplandırmaya vakit ayırarak araştırmanın manalı hale gelmesini sağlayan bütün meslektaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Gamze Demirel HELVACI  
Çanakkale, Ağustos 2022

## ÖZET

### ÖĞRETMENLERİN SAHİP OLDUKLARI MESLEKİ ETİK DEĞERLER İLE OKUL KÜLTÜRÜ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Gamze DEMİREL HELVACI

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Nejat İRA

26/08/2022, 90

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile okul kültürü arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmada alanyazın tarama yöntemlerinden, ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu araştırmada, veri toplama aracı olarak Çolakoğlu (2005) tarafından geliştirilen okul kültürü ölçeği ve Kepenek (2008) tarafından geliştirilen öğretmenlik meslek etik ilkeleri ölçeğinin yanında katılımcılara ait kişisel bilgi formundan yararlanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında Çanakkale il merkezindeki resmi ilkokulda ve resmi ortaokulda görev yapmakta olan ve gönüllü katılım sağlayan öğretmenler oluşturmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 19'u ilk ve 15'i ortaokul olmak üzere 34 okulda görev yapan 939 öğretmen, 369 ilkokul öğretmeni ve 543 ortaokul öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini Çanakkale il merkezinde bulunan resmi ilk ve ortaokullarda görev yapan 250 öğretmen oluşturmuştur. Veri sonuçları SPSS 21.0'da analiz edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile toplam hizmet süresi ve istihdam değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde farklılığın anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarından hareketle, mesleki etik değerler boyutu değişkeninin okul kültürüne pozitif yönde bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Okul Kültürü, Mesleki Etik, Öğretmen

## ABSTRACT

### THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PROFESSIONAL ETHICAL VALUES OF TEACHERS AND THE SCHOOL CULTURE

Gamze DEMİREL HELVACI

Çanakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Master of Science Thesis in Educational Science

Advisor: Prof. Dr. Nejat İRA

26/08/2022, 90

The aim of this study is to determine the relationship between teachers' professional ethical values and school culture. Relational scanning method, one of the literature scanning methods, was used in the research. In this research, the school culture scale developed by Çolakoğlu (2005) and the ethical principles of teaching profession scale developed by Kepenek (2008) were used as data collection tools, as well as the personal information form of the participants. The study group of the research consists of teachers who work in the official primary and secondary schools in the city center of Çanakkale in the 2021-2022 academic year and participate voluntarily. It consists of 939 teachers, 369 primary school teachers and 543 secondary school teachers working in 34 schools, 19 primary and 15 secondary schools affiliated to the Ministry of National Education. The sample of the study consisted of 250 teachers working in primary and secondary schools in Çanakkale city center. Data results were analyzed in SPSS 21.0. In the study, when the relationship between the professional ethical values of the teachers and the total length of service and employment variables was examined, it was determined that the difference was at a significant level. Based on the results of the analysis, it can be said that the variable of professional ethical values is a positive predictor of school culture.

**Keywords:** School Culture, Professional Ethics, Teacher



# İÇİNDEKİLER

## Sayfa No

JÜRİ ONAY SAYFASI.....	i
ETİK BEYAN.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
SİMGELER ve KISALTMALAR.....	xi
TABLolar DİZİNİ.....	xii

## BİRİNCİ BÖLÜM GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	1
1.3. Araştırmanın Alt Problemleri.....	2
1.4. Araştırmanın Amacı .....	3
1.5. Araştırmanın Önemi.....	3
1.6. Sayıltılar.....	3
1.7. Sınırlılıklar.....	4
1.8. Tanımlar.....	4

## İKİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1.	Kuramsal Çerçeve.....	5
2.1.1.	Okul Kültürü Kavramı.....	5
2.1.2.	Okul Kültürünün Önemi ve İşlevleri.....	7
2.1.3.	Okul Kültürünün Oluşturulması.....	7
2.1.4.	Okul Kültürünün Oluşturulmasında Öğretmenin Rolü.....	9
2.1.5.	Okul Kültürünün Oluşturulmasında Müdürün Rolü.....	10
2.1.6.	Okul Kültürünün Boyutları.....	14
2.1.7.	Okul Kültürünü Etkileyen Faktörler .....	15
2.1.8.	Okul Kültürünün Çevreye Tanıtılması.....	16
2.2.	Etik İle İlgili Kuramsal Açıklamalar.....	18
2.2.1.	Etik.....	18
2.2.2.	Etik ve Eğitim.....	19
2.2.3.	Mesleki Etik.....	20
2.2.4.	Öğretmenlik Meslek Etiği.....	22
2.2.5.	Öğretmenlik Mesleği Etik İlkeleri.....	24

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1.	Araştırmanın Modeli.....	26
3.2.	Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	26
3.3.	Veri Toplama Aracı.....	30
3.3.1.	Okul Kültürü Ölçeği.....	31
3.3.2.	Öğretmenlik Meslek Etiği İlkeleri Ölçeği.....	32
3.3.3.	Kişisel Bilgi Formu.....	32
3.4.	Verilerin Toplanması.....	33
3.5.	Verilerin Analizi.....	33

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1.	Alt Problem 1'e İlişkin Bulgular.....	35
4.2.	Alt Problem 2'ye İlişkin Bulgular.....	39
4.3.	Alt Problem 3'e İlişkin Bulgular.....	41
4.3.1.	Alt Problem 3'a ya İlişkin Bulgular.....	41
4.3.2.	Alt Problem 3'b ye İlişkin Bulgular.....	43
4.3.3.	Alt Problem 3'c ye İlişkin Bulgular.....	46
4.3.4.	Alt Problem 3'd ye İlişkin Bulgular.....	49
4.3.5.	Alt Problem 3'e ye İlişkin Bulgular.....	52
4.3.6.	Alt Problem 3'f ye İlişkin Bulgular.....	55
4.3.7.	Alt Problem 3'g ye İlişkin Bulgular.....	58

4.3.8. Alt Problem 3’h ye İlişkin Bulgular.....	62
4.4. Alt Problem 4’e İlişkin Bulgular.....	64
4.4.1. Alt Problem 4’a ya İlişkin Bulgular.....	64
4.4.2. Alt Problem 4’b ye İlişkin Bulgular.....	65
4.4.3. Alt Problem 4’c ye İlişkin Bulgular.....	65
4.4.4. Alt Problem 4’d ye İlişkin Bulgular.....	66
4.4.5. Alt Problem 4’e ye İlişkin Bulgular.....	67
4.4.6. Alt Problem 4’f ye İlişkin Bulgular.....	67
4.4.7. Alt Problem 4’g ye İlişkin Bulgular.....	68
4.4.8. Alt Problem 4’h ye İlişkin Bulgular.....	69
4.5. Alt Problem 5’e İlişkin Bulgular.....	70
4.6. Alt Problem 6’ya İlişkin Bulgular.....	71

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar ve Tartışmalar.....	73
5.1.1.Okul Kültürüne Yönelik Elde Edilen Sonuçlar ve Tartışmalar.....	74
5.1.2.Mesleki Etik Değerlere Yönelik Elde Edilen Sonuçlar ve Tartışmalar.....	78
5.1.3. Öğretmenlerin Sahip Oldukları Mesleki Etik Değerler İle Okul Kültürü İlişkinine Yönelik Elde Edilen Sonuçlar ve Tartışmalar.....	79
5.2. Öneriler.....	80
5.2.1. Araştırmacılar İçin Öneriler.....	81

KAYNAKÇA .....	82
EKLER .....	I
EK1: Okul Kültürü Ölçeği.....	I
EK2: Öğretmenlik Meslek Etik İlkeleri Ölçeği.....	II
EK3: Kişisel Bilgi Formu.....	III
EK4: Okul Kültürü Ölçeği Kullanım İzni.....	V
EK5: Öğretmenlik Meslek Etik İlkeleri Ölçeği Kullanım İzni.....	VI
EK6: Etik Kurul Kararı.....	VII
EK7: Araştırma Onay İzni.....	VIII
ÖZGEÇMİŞ .....	IX

## SİMGELER VE KISALTMALAR

MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences



## TABLolar DİZİNİ

<b>Tablo No</b>	<b>Tablo Adı</b>	<b>Sayfa No</b>
<b>Tablo 1</b>	Mesleki Etik İlkeler Ölçeği ve Okul Kültürü Ölçeği Normallik Test Sonuçları	26
<b>Tablo 2</b>	Çanakkale İl Merkezindeki Resmi İlkokul Ve Ortaokul Sayısı	27
<b>Tablo 3</b>	Cinsiyet Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı	27
<b>Tablo 4</b>	Yaş Grubu Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı	28
<b>Tablo 5</b>	Medeni Durum Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı	28
<b>Tablo 6</b>	Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı	28
<b>Tablo 7</b>	Mezun Olunan Fakülte Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı	29
<b>Tablo 8</b>	Buldukları Okuldaki Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı	29
<b>Tablo 9</b>	Toplam Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı	30
<b>Tablo 10</b>	Çalıştıkları Okuldaki İstihdam Şekli Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı	30
<b>Tablo 11</b>	Çalıştıkları Okulun Türü Değişkeni Açısından Katılımcı Öğretmenlerin Dağılımı	31
<b>Tablo 12</b>	Ölçek Seçeneklerine Ait Sınırlar ve Düzeyleri	34
<b>Tablo 13</b>	Okul Kültürü Ölçeğinin İşbirlikçi Boyutunu Oluşturan Maddelerin Düzeyleri	35

<b>Tablo 14</b>	Okul Kültürü Ölçeğinin Mesleki Yardımlaşma Boyutunu Oluşturan Maddelerin Düzeyleri	36
<b>Tablo 15</b>	Okul Kültürü Ölçeğinin Öğrenme Boyutunu Oluşturan Maddelerin Düzeyleri	36
<b>Tablo 16</b>	Okul Kültürü Ölçeğinin Öğretmen İşbirliği Boyutunu Oluşturan Maddelerin Düzeyleri	37
<b>Tablo 17</b>	Okul Kültürü Ölçeğinin Amaç Boyutunu Oluşturan Maddelerin Düzeyleri	38
<b>Tablo 18</b>	Okul Kültürü Ölçeğinin Mesleki Gelişme Boyutunu Oluşturan Maddelerin Düzeyleri	38
<b>Tablo 19</b>	Mesleki Etik İlkeler Ölçeğinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları	39
<b>Tablo 20</b>	Öğretmenleri Cinsiyet Değişkeni Açısından Okul Kültürü İşbirlikçi Boyutu Düzeyleri	41
<b>Tablo 21</b>	Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Okul Kültürü Mesleki Yardımlaşma Boyutu Düzeyleri	41
<b>Tablo 22</b>	Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Okul Kültürü Öğrenme Boyutu Düzeyleri	42
<b>Tablo 23</b>	Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Okul Kültürü Öğretmen Boyutu Düzeyleri	42
<b>Tablo 24</b>	Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Okul Kültürü Amaç Boyutu Düzeyleri	42
<b>Tablo 25</b>	Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Okul Kültürü Mesleki Gelişim Boyutu Düzeyleri	43
<b>Tablo 26</b>	Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Okul Kültürü İşbirlikçi Boyutu Düzeyleri	43
<b>Tablo 27</b>	Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Okul Kültürü Mesleki Yardımlaşma Boyutu Düzeyleri	44
<b>Tablo 28</b>	Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Okul Kültürü Öğrenme Boyutu Düzeyleri	44
<b>Tablo 29</b>	Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Okul Kültürü Öğretmen Boyutu Düzeyleri	45



<b>Tablo 30</b>	Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Okul Kültürü Amaç Boyutu Düzeyleri	45
<b>Tablo 31</b>	Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Okul Kültürü Mesleki Gelişim Boyutu Düzeyleri	46
<b>Tablo 32</b>	Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısından Okul Kültürü İşbirlikçi Boyutu Düzeyleri	46
<b>Tablo 33</b>	Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısından Okul Kültürü Mesleki Yardımlaşma Boyutu Düzeyleri	47
<b>Tablo 34</b>	Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısında Okul Kültürü Öğrenme Boyutu Düzeyleri	47
<b>Tablo 35</b>	Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Okul Kültürü Öğretmen Boyutu Düzeyleri	48
<b>Tablo 36</b>	Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısında Okul Kültürü Amaç Boyutu Düzeyleri	48
<b>Tablo 37</b>	Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısından Okul Kültürü Mesleki Gelişim Boyutu Düzeyleri	48
<b>Tablo 38</b>	Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okul Değişkeni Açısından Okul Kültürü İşbirlikçi Boyutu Düzeyleri	49
<b>Tablo 39</b>	Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okul Değişkeni Açısından Okul Kültürü Mesleki Yardımlaşma Boyutu Düzeyleri	50
<b>Tablo 40</b>	Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okul Değişkeni Açısından Okul Kültürü Öğrenme Boyutu Düzeyleri	50
<b>Tablo 41</b>	Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okul Değişkeni Açısından Okul Kültürü Öğretmen Boyutu Düzeyleri	51
<b>Tablo 42</b>	Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okul Değişkeni Açısından Okul Kültürü Amaç Boyutu Düzeyleri	51
<b>Tablo 43</b>	Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okul Değişkeni Açısından Okul Kültürü Mesleki Gelişim Boyutu Düzeyleri	52
<b>Tablo 44</b>	Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Okul Kültürü İşbirlikçi Boyutu Düzeyleri	52
<b>Tablo 45</b>	Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Okul Kültürü Mesleki Yardımlaşma Boyutu Düzeyleri	53

<b>Tablo 46</b>	Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Okul Kültürü Öğrenme Boyutu Düzeyleri	53
<b>Tablo 47</b>	Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Okul Kültürü Öğretmen Boyutu Düzeyleri	54
<b>Tablo 48</b>	Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Okul Kültürü Amaç Boyutu Düzeyleri	54
<b>Tablo 49</b>	Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Okul Kültürü Mesleki Gelişim Boyutu Düzeyleri	55
<b>Tablo 50</b>	Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Okul Kültürü İşbirlikçi Boyutu Düzeyleri	55
<b>Tablo 51</b>	Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Okul Kültürü Mesleki Yardımlaşma Boyutu Düzeyleri	56
<b>Tablo 52</b>	Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Okul Kültürü Öğrenme Boyutu Düzeyleri	56
<b>Tablo 53</b>	Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Okul Kültürü Öğretmen Boyutu Düzeyleri	57
<b>Tablo 54</b>	Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Okul Kültürü Amaç Boyutu Düzeyleri	57
<b>Tablo 55</b>	Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Okul Kültürü Mesleki Gelişim Boyutu Düzeyleri	58
<b>Tablo 56</b>	Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Okul Kültürü İşbirlikçi Boyutu Düzeyleri	59
<b>Tablo 57</b>	Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Okul Kültürü Mesleki Yardımlaşma Boyutu Düzeyleri	59
<b>Tablo 58</b>	Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Okul Kültürü Öğrenme Boyutu Düzeyleri	60

<b>Tablo 59</b>	Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Okul Kültürü Öğretmen Boyutu Düzeyleri	60
<b>Tablo 60</b>	Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Okul Kültürü Amaç Boyutu Düzeyleri	61
<b>Tablo 61</b>	Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Okul Kültürü Mesleki Gelişim Boyutu Düzeyleri	61
<b>Tablo 62</b>	Öğretmenlerin İstihdam Değişkeni Açısından Okul Kültürü İşbirlikçi Boyutu Düzeyleri	62
<b>Tablo 63</b>	Öğretmenlerin İstihdam Değişkeni Açısından Okul Kültürü Mesleki Yardımlaşma Boyutu Düzeyleri	62
<b>Tablo 64</b>	Öğretmenlerin İstihdam Değişkeni Açısından Okul Kültürü Öğrenme Boyutu Düzeyleri	63
<b>Tablo 65</b>	Öğretmenlerin İstihdam Değişkeni Açısından Okul Kültürü Öğretmen Boyutu Düzeyleri	63
<b>Tablo 66</b>	Öğretmenlerin İstihdam Değişkeni Açısından Okul Kültürü Amaç Boyutu Düzeyleri	63
<b>Tablo 67</b>	Öğretmenlerin İstihdam Değişkeni Açısından Okul Kültürü Mesleki Gelişim Boyutu Düzeyleri	64
<b>Tablo 68</b>	Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Sahip Oldukları Mesleki Etik Değerler Düzeyleri	64
<b>Tablo 69</b>	Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Sahip Oldukları Mesleki Etik Değerler Düzeyleri	65
<b>Tablo 70</b>	Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkeni Açısında Sahip Oldukları Mesleki Etik Değerler Düzeyleri	66
<b>Tablo 71</b>	Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okul Değişkeni Açısından Sahip Oldukları Mesleki Etik Değerler Düzeyleri	66
<b>Tablo 72</b>	Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Sahip Oldukları Mesleki Etik Değerler Düzeyleri	67
<b>Tablo 73</b>	Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Sahip Oldukları Mesleki Etik Değerler Düzeyleri	68

<b>Tablo 74</b>	Öğretmenlerin Toplam Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Sahip Oldukları Mesleki Etik Değerler Düzeyleri	69
<b>Tablo 75</b>	Öğretmenlerin İstihdam Değişkeni Açısından Sahip Oldukları Mesleki Etik Değerler Düzeyleri	69
<b>Tablo 76</b>	Mesleki Etik İlkeler ile Okul Kültürünün Alt Düzeyleri İlişkisi (Correlations)	70
<b>Tablo 77</b>	Mesleki Etik Boyutu Değişkeninin Okul Kültürü Becerilerini Yordama Gücü	71



# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

### 1.1. Problem Durumu

Okul olarak nitelendirilen kurumlara bakıldığında temel de bir sosyal sistem olduğu görülmektedir. Bu sosyal sistemlerin işleyişinde etik değerler büyük önem arz etmektedir. Bir örgüt yapılanması olarak okul bir kültür sistemi oluşturmaktadır. Dolayısıyla burada oluşturulan kültür, tüm bireyleri doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir.

Etkin ve başarılı bir okulun en önemli bileşenlerinden biri, mesleki etik değerler ile okul kültürü arasındaki uyumdur. Eğitim sektörü büyük bir alan olması sebebiyle toplumdaki kişilerin niteliğini de önemli ölçüde belirlemektedir. Bu sektörü asıl olarak şekillendiren, bu yapıda çalışan kişilerdir. Öğretmenin sahip olduğu nitelikler de okul kültürünün gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır.

Çalışmanın temelde problem durumu, öğretmenlerin okul kültürlerine ilişkin algılarının, sahip oldukları mesleki etik değerler aracılığıyla eğitim kurumlarının etkililiğini, başarısını ve verimliliğini artırmada pozitif bir farklılık olup olmadığını araştırmaktır.

### 1.2. Problem Cümlesi

“Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile okul kültürü düzeyleri nasıldır?”. “Bu düzeyler onların sahip oldukları bireysel özelliklere göre anlamlı bir fark göstermekte midir?”. “Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile okul kültürü arasındaki ilişki nasıldır? ve birbirini nasıl yordamaktadır?”.

### 1.3. Araştırmanın Alt Problemleri

Bu tezin amacı öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile okul kültürü arasındaki ilişkiyi araştırmak ve ortaya koymaktır. Bu kapsamda aşağıda yer alan problem durumları tespit edilecektir.

1. Öğretmenlerin okul kültürü hakkındaki düşünceleri ne düzeydedir?

2. Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerlerin düzeyi nedir?

3. Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile;

- cinsiyetleri,
- yaşları,
- medeni durumları,
- mezun olduğu okul,
- eğitim düzeyi,
- görev yaptığı okuldaki hizmet süresi,
- toplam hizmet süresi,
- kurumdaki istihdamı arasında farklılık var mıdır?

4. Öğretmenlerinin sahip oldukları mesleki etik değerlerle;

- cinsiyetleri,
- yaşları,
- medeni durumları,
- mezun olduğu okul,
- eğitim düzeyi,
- görev yaptığı okuldaki hizmet süresi,
- toplam hizmet süresi,
- kurumdaki istihdamı arasında farklılık var mıdır?

5. Öğretmenlerinin sahip oldukları mesleki etik değerler ile okul kültürü arasında nasıl bir ilişki vardır?
6. Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler, okul kültürüne ilişkin algılarını yordamakta mıdır?

#### **1.4. Araştırmanın Amacı**

Çalışmanın hedefi, öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile okul kültürü arasında bulunan ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler de dikkate alınarak okul kültürüne ilişkin algılarının sürece etkisi gözlemlenecektir. Ayrıca okul kültürü kavramının süreçte etkisi analiz edilecektir.

#### **1.5. Araştırmanın Önemi**

Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile okul kültürü arasında bir ilişki vardır. Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler, okul kültürünü doğrudan etkilemektedir. Bu tez, öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile okul kültürü arasındaki ilişkiyi ortaya koymak açısından önem arz etmektedir. Bu çalışma sayesinde öğretmenler sahip oldukları mesleki etik değerlerle okul kültürü arasındaki ilişkide pozitif bir değişiklik olup olmadığı araştırılacaktır. İlgili alanyazın tarandığında okul kültürü ve öğretmenlerin değer sistemleri hakkında çalışmalar mevcuttur. Ancak öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile okul kültürü ilişkisi çalışması literatürde nadir rastlanılmıştır. Bu sebeple bu çalışma literatüre de katkı sağlayacaktır.

#### **1.6. Sayıtlar**

1. "Öğretmenlerin sahip olduğu mesleki etik değerler ile okul kültürü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır."
2. "Öğretmenlerin ölçek formlarına ilişkin cevapları gerçeği yansıtmaktadır."

## 1.7. Sınırlılıklar

Bu araştırma Çanakkale’de il merkezinde bulunan 250 öğretmen ile sınırlıdır. Ayrıca bu araştırma uygulanan ölçekler ile sınırlıdır. Dolayısıyla katılımcıların görüşleri çerçevesinde analiz edilmiştir.

Çalışma, 2021-2022 eğitim-öğretim yılı ile gerçekleştirilmiştir.

## 1.8. Tanımlar

Öğretmen, eğitim sisteminin en önemli ögesidir ve bu sistemin başarısının temel belirleyicisidir (Gül, 2004). Sınıf içerisinde doğal lider konumuna sahip olan öğretmen (Günüzalp, 2019), gelecek neslin de mimarıdır (Özdemir, 2019).

Kültür, “insanoğlunun toplumun bir üyesi olarak sahip olduğu ahlak, inançlar, bilgi, sanat, gelenekler gibi alışkanlıkları ve becerilerini kapsayan bir bütün” dür (Taylor, 1958, s.269).

Okul kültürü, okul çalışanları tarafından oluşturulmaktadır ve çalışanların yetenekleri, davranışları, değerleri gibi sahip oldukları nitelikleri okul ortamına katarak ortaya çıkan anlamı ifade etmektedir (MEB, 2009).

Örgüt kültürü, bir grubun dışa dünyaya adapte olması ve iç bütünleşme sorunlarını çözümlenmek için oluşturduğu ve geliştirdiği belirli düzendeki temel varsayım modelidir (Schein,1985).

Etik, neyin doğru neyin yanlış olduğu konusunda bir kişi ya da grubun davranışlarını yönlendiren değer ve ahlaki prensipler bütünü (Polat, 1999:3) olarak tanımlanmaktadır.

Meslek etiği, meslek yaşamını yönlendiren ve yol gösteren standartlaşmış kuralların bütünüdür (İşgüden ve Çabuk, 2006). İyi bir öğretmenin en önemli niteliklerinden biri mesleki etik değerlere sahip olmasıdır.



## İKİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde okul kültürü, etik ve mesleki etik kavramları açıklanarak konunun kavramsal çerçevesi oluşturulmuştur. Çalışma konusunun anlaşılabilir olması için okul kültürüne yer verilirken okul kültürünün önemi, işlemleri, boyutları belirtilmiş olup mesleki etik kavramının açıklanabilmesi için öğretmenlik mesleki etik ilkelerinden bahsedilmiştir.

#### 2.1. Kuramsal Çerçeve

##### 2.1.1. Okul Kültürü Kavramı

Okul kültürü, 1980’li yılların bitişinde kullanılmaya başlanmış bir kavram olarak örgüt kültürü ve işletmelerden sonra eğitim alanına aktarılmıştır (Walker-Wied, 2005). Öğrencinin eğitim sürecini doğrudan etkileyen okul kültürü, bu sürecin en önemli faktörlerinden biridir. Aynı zamanda okul başarısında da belirleyicidir. Eğitim-öğretim amaçları belirlenirken okul kültürü bireysel yeteneklerini de kapsamaktadır (Balcı, 2007). Okul kültürü karmaşık bir kültürdür ve temel belirleyicileri yöneticiler ve öğretmenlerdir. Okullar açısından önemli işlemlere sahip okul kültürü kılavuz niteliğindedir. Okul örgütü üyelerinin etkileşimlerine dayalı bir biçimde işleyen bu kültür okul temel yapısını oluşturmaktadır ve okullar arasındaki başarı farklılıklarını belirlemektedir (Çelik, 2000). Okul sadece eğitim ve öğretim verildiği bir kurum olarak düşünülemez. Öğrencilerin uzun bir vakit dilimini geçirdiği bu kurumlar aynı zamanda sosyalleşme ve bireysel gelişmelerine katkı sağlamaktadır. Okul kültürü, aslında okulun niteliğini, karakterini ifade etmek için kullanılır. Çünkü okul kültürü, uzun bir sürecin sonucudur ve o zamana kadar sahip olunan değerlerin bir parçasını yansıtmaktadır (Özdemir, 2006).

Okul kültürünün temel öğeleri şunlardır (Taymaz’dan akt., Taner, 2008):

1. “ Sayıtlılar; doğruluğu tartışılmadan, incelenmeden olduğu gibi kabul edilen yargı ve genellemelerdir. Sayıtlılar kültürün inanç, değer ve norm sistemine yön verir.

2. *Değerler; insan çalışma ve davranışlarını nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargulamaya yarayan ölçütlerin kaynağıdır. Okulda bir normu uygulanması gereken bir kural veya ölçüt niteliğine ulaştırılan, dayandığı kültürel değerlerdir.*
3. *Normlar; Normlar; İnsanların çoğunluğu tarafından benimsenen davranış koşulları ve ölçütleridir. İnsanın nasıl davranacağını, nasıl ilişkilerde ve etkileşimde bulunacağını, hangi rolleri oynayacağını gösterir. Bunlardan bazıları yasalarda uyulması gereken kurallar olarak yer alır, ödül ve cezalarda esas oluştururlar.*
4. *Törenler; gelenekselleşmiş etkinlikler olarak örgüt kültürü insanlara aktarılır ve geliştirilir. Yönetimce düzenlenen çeşitli toplantılar, yemekler, çaylar, partiler, yarışmalar kültürü yaşatmaya ve geliştirmeye yarar.*
5. *Hikayeler ve masallar; okulun geçmişe yönelik olay veya olguların aktarılmasıdır. Bazen dramatize edilerek sunulur. Örgütsel değerlerin yayılmasına ve yerleşmesine katkıda bulunur.”*

Okul kültürünün güçlü olmasının okulun akademik başarısı üzerindeki etkisi tartışmasızdır. Bilime önem veren, yeniliğe ve olumlu değişime açık bir okul kültürü, okulun önceliklerinin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Güçlü ve zayıf okul kültürü özellikleri, okul kültürü kavramında dikkat çeken bir ayrımdır. Hollins (1996), güçlü okul kültürüne sahip olan okulları incelediğinde öğretmenlerin ve öğrencilerin karşılıklı olarak etkilendiğini ve öğrenme sürecine motive ettiğini ifade etmiştir (Stolp, 1994). Cheng (1993) ise bu süreçte öğretmenlerin daha iyi motive olduğunu açıklamıştır. Etkili öğrenmenin gerçekleşebilmesinin ön koşullarından biri, olumlu bir okul kültürüne sahip olmaktır. Güçlü okul kültürünün diğer unsurları, şeffaflık, ekip ile birlikte hareket etmek, samimiyete bağlı ve etkin bir iletişim ortamının var olmasıdır (Hargreaves, 1997). Öte yandan zayıf bir okul kültürü, etkili bir öğrenme sürecinin gerçekleşmemesi gibi yeniliklere karşı da bir direnme söz konusudur (Fullan, 2001).

Okul kültürü kavramına genel olarak bakıldığında kurumun varlığını sağlıklı bir şekilde sürdürebilmesinin temeli olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. Bu çerçevede okul kültürünün başarı üzerinde de doğrudan etkili olduğunu söylemek mümkündür.

### **2.1.2. Okul Kültürünün Önemi ve İşlevleri**

Toplumsal gerçekliğin bir parçası olarak okullar bireyler tarafından yaratılmıştır ve zamanla her okulun kendine mahsus bir yaşam stili vardır. Okulun gerek gelenekleri, gerek tarihi, gerek kadrosu ve tecrübesi gibi birçok faktör okulun bu özgün yapısına yol açmaktadır. Bu unsurlarla gerçekleşen etkileşim okul kültürünü inşa etmektedir (İşman, 2002). Bir okulda neyin önemli neyin önemsiz olduğuna karar veren ve buna dair birlikte hareket etme duygusunu zihne yerleştiren bu kültürdür (Balci, 2007). Normlar, değerler, varsayımlar, inançlar gibi pek çok unsur okul kültürünü oluşturarak birleşmeyi ve bireyleri ortak değerler üzerinde buluşturmayı hedeflemektedir. Ayrıca bu unsurlar okul çalışanlarının deneyimleri ile şekillenmektedir. Yazılı olmayan okul kültürü normları okul yaşamının her köşesinde hissedilmektedir. Sosyal beklentiler üzerine kurulan bu kültürde bireylerin aidiyet duygusunu yaşaması önem taşımaktadır (Peterson ve Deal, 2002). Okulun kişiliği olarak da ifade edilen okul kültürü, okuldaki eğitim-öğretim sürecinde bulunan tüm bireylerin ilişkisinde de temel belirleyicidir (Kaplan ve Owins, 2013).

Güçlü bir okul kültürüne sahip okullarda işbirlikli öğrenme süreci söz konusudur ve öğrenciler öğrenmeye hevesli, iletişimde açık bir rol benimsemiştir. Harris'e (2002) göre öğrenci merkezli olarak oluşturulması gereken bir kültür yapılması gerekmektedir. Mesleki gelişme konusunda da okul kültürü önemli bir roledir (Peterson, 2002). Öte yandan Deal ve Peterson'un (2000) toksit kültür olarak nitelendirdiği negatif okul kültürü öğrenme sürecini olumsuz yönde etkilemektedir.

### **2.1.3. Okul Kültürünün Oluşturulması**

Güçlü bir okul kültürü okulların başarısı ve etkinliği açısından önem taşımaktadır. Okuldaki bireylerin birçok eylemi ve davranışları, onların diğer kişilerle olan iletişimi ve etkileşimi okul kültürünü etkilemektedir. Bu kültürün en iyi şekilde yapılandırılması için okulun ve bireylerin öncelikle neye ihtiyacının olduğunun tam olarak analiz edilmelidir

(Dean, 2005). Bu kültürün oluşması için belirli bir zaman dilimine ihtiyaç vardır. Okul kültürüne ilişkin kültürel özellikler; öğrencilerin motive edildiği bir ortam oluşturmak, güçlü liderlik anlayışının hâkim olduğu, öğrenmeye elverişli ve güvenli hale getiren bir ortamın inşa edildiği vb.dir (Deal ve Peterson, 1990). Bu kültürü oluşturan okul sisteminde çalışan kişilerdir. Okulların yapılanması bazı faktörlere dayalı olarak değişkenlik göstermektedir. (Özsoy vd., 1998).

Okul kültürünün bireyler tarafından benimsenmesi okulu güçlü hale getirmektedir, bu aynı zamanda kültürün performansına da katkıda bulunacaktır.

Okul kültürünü yaratmanın veya değiştirmenin hızlı ve kolay bir yolu yoktur. Uzun vadeli sistematik çabaların, kısa vadeli geçici dikkatten ziyade değişim üretmesi daha olasıdır (Hoy ve Miskel, 2012). Okul kültürünü yaratmak veya değiştirmek için üç genel strateji vardır. Bunlar Alan Brown (1985) tarafından geliştirilen klinik strateji, Ralph Kilmann (1984) tarafından geliştirilen norm değiştirme stratejisi ve örgütsel kültür değişimine yönelik büyüme merkezli yaklaşımdır. Bu üç strateji birbirinin alternatifi değildir; aynı anda veya farklı zamanlarda kullanılırlar ve aslında hepsi etkili değişim için gereklidir (Hoy ve Miskel, 2012).

Okul kültürünün etkili olduğu okulların bazı temel öğeleri vardır. Bu okul türünde yoğun bir kültürel odak vardır (Buluç, 2013). Bu tür bir okul kültüründe öğrenciler, kişisel tavsiyeler ve akademik sorular hakkında öğretmenler ve yöneticilerle kolayca iletişim kurabilirler. Bu tür kültürel özelliklere sahip okullarda dahi okul yönetimi, öğretmenler ve öğrenciler arasında sözlü ve yazılı olarak her türlü fikir ve düşünce alışverişinin yapılması önemlidir. Takım çalışması bu kültürün belirleyici özelliklerinden biridir. Yöneticiler ve öğretmenler düzenli olarak öğrenmeye ulaşmak için fırsatlar yaratırlar. Bu kültürün işlediği okullarda ortak karar alma, liderliğe demokratik yaklaşım, katılım ve insani değerler her şeyden önemlidir. Böyle bir okul kültürünün yönetim tarafından sergilenmesi hem demokratik eğitimi hem de okul kültürünü her zaman geliştirecektir. Dewey'in (1916) demokratik eğitimin faydalarına ilişkin görüşüne göre demokratik eğitim, öğrenciler ve gruplar arasındaki farklılıkları uygun bulur ve bu çeşitlilik içinde bütünleşme insanlar arasındaki iletişimi, etkileşimi ve ilişkileri güçlendirir (akt. Şişman, Güleş ve Dönmez, 2010). Okul kültürünün etkin bir şekilde uygulandığı okullarda bir diğer uygulama ise yeni

öğrenci ve öğretmenler için kaynaştırma planları hazırlamak, mezunlar için mezun buluşmaları gibi etkinlikler düzenlemektir.

#### **2.1.4. Okul Kültürünün Oluşmasında Öğretmenin Rolü**

Eğitim ve öğretimin temelini oluşturan öğretmenin üyeleri olduğu okul örgütündeki rolünde ve görevinde son derece büyük anlamlar yer almaktadır. Günümüzde öğretmenin okuldaki görevleri ve görevleri ortaya koyulamayacak kadar çok boyutlu ve karmaşıktır.

Modern pedagoji ilkelerine göre hevesle çalışmayı yeğleyen bir öğretmen, bugün mutlak “ders veren”, “ders anlatan”, “sınav yapan” ve “not veren” değil, beraberinde organize eden, yöneten bir kişi olarak görülmelidir (Temel, 1988; Oğuzkan, 1986). Bu nedenle okullarda kültürün oluşturulması ve geliştirilmesinde sosyal ve ideal değerlerin kazandırılması ve güçlendirilmesini sağlayan kişi olarak öğretmen etkin bir işleve ve role sahiptir. Okul kültürü, okuldaki tüm bireyleri aynı amaçlar için harekete geçiren ve okuldaki tüm eylemleri yönlendiren görünmez bir güçtür (Prosser, 1999). Okul kültürünü meydana getiren kişiler okul örgütünde yaşayan ve çalışan fertlerdir (Özsoy, Özyürek ve diğerleri, 1998).

Okul gelişimi, okulda bir işbirliği kültürü gerektirir.

- Birbirleri için çalışan öğretmenlerle,
- Öğretmenlerin gönüllü katılımları ve çalışmalarlarıyla kendilerine ve öğrencilerine kattıkları değerlerin ön koşulu olarak,
- Okulun vizyonu, değeri, amacı ve gelişim önceliklerine toplu bir bağlılıkla,
- Öğretmekten çok liderlikle gerçekleştirilebilir (Halsal, 1998).

Okul kültürü, okulun dış üyeleri tarafından okula getirilebilir ve okul ortamında da geliştirilebilir. Kültürün ortaya çıkmasını sağlayan bu inanç ve değer kalıpları, okul üyelerinin söylediklerine ve yaptıklarına toplumsal bir mana inşa etmekte ve süreçte okul

üyelerinin davranışları kalıplaşmaya başlamaktadır (Schneider ve Brief, 1996). Bu nedenle okul kültürü, örgüt olarak nitelendirilebileceğimiz okuldaki üyelerinin davranışlarını önemli ölçüde belirlemektedir (Bulgy, 2001, s. 183). Öğretmenler, hedeflerine ulaşmak ve başarmak için dinamik kişiliklere, güçlü değerlere ve okul için net bir vizyona sahip olmalıdır.

Öğretmenlerin güçlü tutumları, değerleri ve net vizyonları ait oldukları okulun vizyon ve politikalarını etkiler. Bu durum diğer örgüt üyelerine de geçer. Böylece, okul kültürünün bileşenleri arasında yer almaya başlar.

İnsan yönetimi, güçlü bir örgüt kültürüne dayandığı için başarılıdır. İnsan kaynakları yönetiminin önemli işlevlerinden biri de personelin seçimi ve geliştirilmesidir (Achikalin, 1994). Okuldaki öğretmenler için alternatifli eğitim programları düzenleyerek, onları okulun örgütsel değerleri, normları ve felsefesi hakkında bilgilendirerek, güçlü bir okul kültürünün kazanılmasını ve sürdürülmesini kolaylaştırıyoruz. Değer temelli personel yönetiminin tanıtılması öğretmenleri motive etmek için önemlidir. Okul kültürünün değerlerine, normlarına ve felsefesine uyan öğretmenler, okulun örgütsel amaçlarına ulaşmak için hızlı bir şekilde motive olurlar (Çelik, 2002).

### **2.1.5. Okul Kültürünün Oluşmasında Müdürün Rolü**

Liderler ayrıca örgütün resmi ve gayri resmi yapısını etkileyen örgütsel davranış ilkelerini belirler. Örgütsel davranış modelleri örgüt kültürü tarafından belirlenir. Örgüt kültürü, tartışıldığı gibi, çalışanlar tarafından paylaşılan inançları, normları ve değerleri ifade eder ve kültürün yaratılması, yönetilmesi ve değiştirilmesi örgütün üst düzey yöneticilerinin liderlik davranışlarıyla yakından ilişkilidir (Çekten, 2003). Bir organizasyon bir yapı ise, yönetim bu yapıyı yöneten bir süreçtir. Güçlerin ve eylemlerin planlı, koordineli birleşmesi aynı zamanda örgütlenmeyi de yaratır. Bu koordinasyon ne kadar yaratıcı olursa organizasyon o kadar canlı ve etkili olacaktır (Bursalıoğlu, 2013). Okul kültürü, okul performansının önemli bir unsurudur. Okul kültürünün oluşmasında en önemli unsur müdürdür. Çünkü okulda hedeflere ulaşmak için öğretim elemanlarını ve diğer personeli organize eden, etkileyen, yönlendiren, koordine eden ve kontrol eden yöneticidir (Gürsel, 2003). Okul kültürü, okul yöneticisinin okuldaki öğretmenlerin

davranışlarını ve okulun amaçlarını kontrol etmek için kullanabileceği, okulu gerçekten amaçlı bir sisteme dönüştüren önemli araçlardan biridir (Aydın, 2007). Her okul lideri, okul için önemli gördüğü hedeflerle okulun işleyişi için kendine özgü kurallar oluşturmalıdır. Okul liderleri, buldukları pozisyona uygun olarak okulda oluşturulan kültürü yönlendirmek, yönetmek ve desteklemekten sorumludur. Başarılı olmak için okul liderlerinin öncelikle bulunan kültürü anlamaları gerekir. Değişim ve gelişim konusunda karar vermeden önce çağdaş kültürün öğrenci başarısı ve öğretmen gelişimi üzerindeki etkisini iyi anlamak gerekir (Çekten, 2003). Okul liderliği, okuldaki kültürü tanımlamaktan ve şekillendirmekten sorumludur. Bir okul kültürünü tanımlama veya yaratmadaki rollerini anlamak için bir okul lideri önce öğretmenlerin sonra öğrencilerin ve daha sonra toplumun geçmiş deneyimlerini anlamalıdır. Okul kültürünü anlamaya odaklanmış bir okul lideri için o kültürü öğrenmek ve kabul etmek en mantıklısıdır. bireysel ödül. motivasyonun ifadesi (Çelik, 2006).

Okul müdürünün okulda olumlu bir kültür oluşturmada büyük rolü vardır. Müdürün odasında oturmak olumlu bir okul kültürü oluşturamaz. Ancak okul müdürünün adil, tutarlı, yetkin davranışı, doğru zamanda doğru yerde bulunması, yeniliği teşvik etmesi ve olumlu girişimleri desteklemesi olumlu bir öğrenme ortamının temelidir. Öğrencilerden ve öğretmenlerden liderlik beklentilerini ileterek ve pekiştirerek, okul gelişimine dikkat çekerek ve öğrenciler ve öğretmenler binadan ayrıldıktan sonra diğer görev ve sorumlulukları üstlenerek olumlu bir okul kültürünü teşvik eder (Swyner, 1986; aktaran Balcı, 2007). Örgütsel, yönetsel uygulamalar ve kararlar, çeşitli çevrelerden yöneticiler tarafından benimsenen temel değerlere ve inançlara dayanmaktadır. Ancak örgüt kültürü, örgütsel yönetimin bir ideolojisi değildir. Örgütsel sosyalleşmenin uygulanması için düzenlenmesi gereken eğitim faaliyetlerinde kabul edilen değerler vurgulanabilir ve pekiştirilebilir. Okul müdürü, yenilikçiliğin ve risk almanın bir savunucusu mu? Örgüt kültürünün oluşumunu, şeklini ve değişimini etkileyen faktörleri destekler (Şişman, 2014).

Okul müdürünün liderlik tarzı ile örgüt kültürü arasında yakından bir ilişkisi vardır. Liderlik tarzının güçlü yönleri ve iyileştirme alanları, organizasyon kültürünün güçlü yönleri ve iyileştirme alanları ile yakından ilişkilidir (aktaran Lee, 1999; Aksu ve diğerleri, 2003). Peterson ve Deal'a göre müdür, okul kültürünü şekillendirmede kilit bir rol oynamaktadır. Okul liderleri, günlük çalışmalarında ve iletişimlerinde okul personeline

temel değerleri, davranış ve tutumları, beklentileri iletir. Eylemleri, sözleri ve mesajları zamanla okul kültürünü şekillendirir. Başarılı ğretmenler ve öğrenciler onları ya motive eder ya da ödüllendirir ya da görmezden gelir ve enerjilerini istismarcı yönetim ve siyasete yönlendirir (Akt. Demirkol ve Savaş, 2012). Bir kültürel liderin davranışı, içinde yaşadığı sosyal kültürü olduğu kadar liderlik ettiği organizasyonun kültürünü de etkiler. Çünkü okullar kültürel değişimi sağlayan kurumların başında gelmektedir. Bu nedenle kültürel liderlik alanında okul yönetiminin rolü oldukça önemlidir (Tuhaoğlu ve Gedikoğlu, 2009).

Örgüt kültürü, örgütte çalışanlar ile örgüt arasında soyut bir bağ oluşturmaktadır. Örgütteki ana değerler paylaşıldığı ölçüde bu bağ güçlenmekte ve hedeflenen amaçlara ulaşılmakta, sakin, rahat bir düzen oluşmakta ve iş tatmini sağlanmaktadır. Bunun için örgütsel kültürün sağlamlaştırılmasında, bütünlüğün sağlanmasında ve ilerlemesinde akademik personelde yönetime destek olmalı ve gereken çabayı göstermelidir (İra,2004).

Örgüt kültüründe, ifade edilen örgüt, belirli bir maksat için belirli bir çevrede bir araya gelen ve etkileşime giren insan grubu için sorgulanır. Bu tür bir grup, bu grubun lideri aracılığıyla oluşturulduğundan, grubun kültürünü de şekillendiren örgütün kurucusudur. Bir organizasyonun kültürü, ancak organizasyonun büyüme ve kendini koruma sürecinde karşılaştığı birçok krizi aştığında gelişebilir. Kuruluşlar çoğu zaman bu krizleri dış ortama uyum sağlayarak ve i entegrasyonu sağlayarak açmaktadır. Bu bağlamda örgüt kültürü, belirli bir grubun dış çevreye uyum ve i bütünleşme sürecinde karşılaştığı zorlukların üstesinden gelmeyi öğrenirken keşfettiği veya geliştirdiği varsayımların altında yatan kalıplar olarak tanımlanabilir. Bu varsayımlar yukarıdaki sorunları çözmek için yeterli ve geçerli olduğu sürece örgütün yeni yeleri tarafından kabul edilecektir (Schein, 1995; aktaran İpek, 1999). Alkire (1996), rgt kültürü konusunda eğitilmiş 200 yönetici üzerinde yaptığı ve kullanılan unsur ve araçları incelediği çalışmasında, yöneticiler tarafından örgüt kültürünü uygulama düzeyinin örgüt kültürü konusunda eğitim öncesi eğitime göre önemli ölçüde daha yüksek olduğunu bulmuştur. İlkokul, rgt kültürünün oluşumunu etkiler (Zakon. Aksu vd., 2003). Kurum kültürü bilgisi, liderlik nitelikleri sergilemesi gereken yöneticilere aşağıdaki avantajları sağlar (elik, 2012: 48):



- Örgütsel yaşamın büyük çatısı olan örgüt kültürü, onların çatışmaları ve gerçekleri görmelerini sağlar.

- Bu, yapısal ve organizasyonel gerilimlerin neden olduğu pratik boşluğu belirlemesine olanak tanır.

- Günlük yargıları yorumlamaya ve kurum kültürünün çalışan rollerine nasıl tepki verdiğini görmeye yardımcı olur.

- Örgütsel hareketlerin ve karar verme metodlarının simgesel niteliklerini anlamaya yardımcı olur.

- Örgütsel performans açısından farklı grupların algılarının bir değerlendirmesini sağlar.

Erdoğan'a (2002) göre bir idareci okulun örgüt kültürünü oluşturmak için neler yapmalıdır:

- Müdür, toplumun ,eğitimin, ülkenin ve insanlığın temel niteliklerini korumalı ve temsil etmelidir.

- Okul liderliği öğretmenlere, öğrencilere ve uygun olduğunda okul için değer biçilebilecek çevre değerlerini sunmalıdır.

- Okul kültürünün oluşturulabilmesi için okul lideri efsanevi şahsiyetleri ve onların tecrübelerini önemli şahsiyetler ve tecrübeler olarak algılamalıdır.

- Okul lideri, sosyal değerlerin ve geleneklerin okul kültürüne entegre edilmesini sağlamalıdır.

- Okul müdürü, törenlerle temel değerleri ve gelenekleri işlemeli ve aktarmalıdır. Törenler, belirli bir tarihsel yapının tasarlanmasına yardımcı olacak şekilde yapılmalıdır.

- Okul lideri, yeni gelenlerin örgüt kültürüne uyum sağlamasını ve okul ortamına getirdikleri kültürün zenginleştirici yönlerini geliştirmeye ve gizlemeye devam etmesini sağlamalıdır.

- Okul lideri, okuldaki farklı kültürel grupları dengelemeli ve tüm personeli genel organizasyon kültürüne entegre etmelidir.

Müdür, okulunda etkili bir okul kültürünün sürdürülmesinde lider olmalıdır. Dolayısıyla okul müdürünün liderlik özelliklerine ve etkili iletişim maharetlerine sahip olması gerekmektedir. Personel arasındaki iletişimi sağlamak, öğretmen ve öğrencilerin çalışmaktan keyif aldıkları bir eğitim ortamının oluşturulmasında aktif rol oynamak üzere tasarlanmıştır. Okulun benzersiz gelenekler ve değerler yaratmasına yardımcı olmalıdır.

### **2.1.6. Okul Kültürünün Boyutları**

Bir okulun kültürü, tarihi, çevresi, koşulları ve içindeki insanlar tarafından şekillenir ve okuldaki insanlar, fiziksel çevre, okul sistemi ve okulun idari yapısı arasındaki ilişkilere açık bir şekilde yansır. Okulun asıl gelişimi okul dışında değil, okul içinde gerçekleşir ve okul kültürü, okul içindeki bütün ilişkilerinden oluşan karmaşık bir yapıdan etkilenerek oluşmaktadır (Stoll, 1998). Normlar, inançlar ve değerler de okulun kültürünü oluşturduğundan, bu açıklamalardan gerçek gelişimin okul kültürü aracılığıyla gerçekleşeceği sonucu çıkmaktadır.

Terzi okul kültürünün boyutlarını şu şekilde sınıflandırmıştır (2005):

#### **Destek kültürü**

Destek kültürü, çalışanlar arasındaki işbirliği kültürü kadar çeşitlidir. Bu tür kültürler kişilerarası ilişkilere ve insanlar arasındaki güven duygusuna dayanır (Terzi, 2005). Okul kültüründe insanlar arasında işbirliği ortamı oluşturmak ve çalışanların birbirlerine yardımcı olmalarını sağlamak için tüm çalışanlar ve okul yönetimi arasında güven ortamı sağlanmalıdır. Güven ortamı olmadan destek ve dayanışma olmaz. Birbirini desteklemeyen ve dayanışma göstermeyen insanlar gerçek anlamda işbirliği yapamazlar.

## **Bürokratik kültür**

Bürokratik kültür örgütlerinin temel yapısı, gerçekçi kural tabanlı bir yapı içerir. Bürokratik bir kültürde kişisel ilişkiler gelişmez. Bu tür kültürlerde yöneticiler çalışanları kontrol etmek için bir mekanizma kurarlar. Bir kuruluş içindeki yöneticiler, bir kuruluş üzerinde kontrol için kapsamlı tanımlar sağlar. Kurallar, bir organizasyon içinde standartlaştıkça artar. Bir örgütte çalışanların ilk sorumluluğu kuralları çiğnememektir (Terzi, 2005).

## **Başarı kültürü**

Başarı kültüründe kurallar göz ardı edilir. Organizasyon yöneticileri çalışanlarını güçlendirir ve işleri daha verimli hale getirmeyi amaçlar. Organizasyonda ortaya çıkabilecek sorunları en uygun şekilde çözer. İş başarısı yüksek örgütsel çalışanlar desteklenir ve ödüllendirilir (Terzi, 2005).

## **Görev kültürü**

İşi ilk sıraya koyar. Kurumun belirlediği hedefler çok önemlidir. Örgüt içinde yürütülen faaliyetler, örgütün amaçlarına uygun olmamalıdır. Okulun amaçları, bireyin hedeflerinden daha önemlidir. Okul yönetimi tarafından verilen görevler yüksek önceliğe sahiptir (Terzi, 2005).

### **2.1.7. Okul Kültürünü Etkileyen Faktörler**

Bir eğitim kurumu olan okul kültürünün temel unsurları; değerler, normlar ve varsayımlar. Diğer taraftan okul kültürünün unsurları arasında; Ritüeller ve törenler, gelenekler (ritüeller), hikayeler, mitler, semboller, dil ve kahramanlar vardır (Gyuchlyu, 2003). Bu unsurlar okuldaki iklimi, iletişimi ve diğer sosyal ilişkileri geliştirmek için önemlidir. Ayrıca bu unsurlar bir okulun kültürel yapısını ve kimliğini diğer okulların kültürel yapısı ve kimliğinden ayıran unsurlardır. Bir okul kültürünü güçlü ya da zayıf yapan, diğer okullar ve çevre ile sosyal iletişimin boyutlarını belirleyen ve bir okulun amacına ne kadar hizmet ettiğini ölçen temel dinamiklerdir.

Okul kültürünü belirleyen faktörler şu şekilde sıralanabilir (Özdemir, 2006):

- Okul yaşı
- Okul gelişiminin tarihsel süreci
- Okulun amacı ve hedefleri
- Okulun bulunduğu sosyo-ekonomik ve coğrafi çevre
- Öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyi
- Kırsal ve kentsel alanlar
- Okul binaları
- Okulda kullanılan teknolojiler
- Okul ve sınıf mevcudu
- Yöneticilerin, öğretmenlerin ve öğrencilerin beklentileri
- Ebeveynlerin beklentileri

### **2.1.8. Okul Kültürünün Çevreye Tanıtılması**

Kurumsal yönetimin en önemli işlevlerinden biri pazarlamadır. Eğitim yönetimi alanında pazarlama, okul ve çevre ilişkisi ile bağlantılı olarak ele alınmakta ve günümüzde eğitim pazarlaması kavramından bahsedilmektedir. Okul çevresini ve kültürünü tanıır. Çevreye aşinalık, okul kültürü yönetiminin önemli bir alt sürecidir. Okul kültürü ile tanınır. Geçmişte, kırsal okullarda bir atasözü "müdür, mühür" vardı. Şimdi bu söylem "tek okul, tek kültür" söylemi haline geliyor. Okulun mutlaka çevreye sunacağı bazı kültürel öğeler vardır. Okulun kültürünü kendine saklaması kapalı bir kültür sistemi olduğunu

göstermektedir. Okul sonuçları, onları üreten kültürü içermelidir. Kültürü olan bir ortamda okulu tanıtan bir yönetici, okul ve çevre arasında daha sağlıklı bir ilişki geliştirebilir. Öğrenci velileri, okulun kültürünü bildikleri ölçüde okuldan sorumludur. İyi bir okul kültürünün teşvik edilmesi, okulun örgütsel hedeflerine ulaşmak için çevredeki bazı fırsatların kullanılmasını kolaylaştırabilir. Okul liderliği, benzersiz bir okul kültürü yaratmak ve geliştirmek için çeşitli yöntemler kullanabilir. Bunlar kısaca şu şekilde açıklanabilir (Çelik, 2000):

1. Geleneksel törenlerin düzenlenmesi: Okul yönetimi her yıl çeşitli geleneksel törenler düzenleyerek bölgeyi okul kültürüyle tanıştırmalıdır. Okul Yıldönümü Kutlaması, Mezuniyet Pilavı ve Töreni, Buluşma Çay Partisi, Mezun Öğrencilere Özel Akşam Yemekleri, Öğrenci ve Öğretmen Velilerinin Buluştuğu Özel Toplantılar Okul Kültürünü Tanıtılabilir.
2. Kültür ve spor etkinliklerinin düzenlenmesi: Okul yönetimi tarafından şiir, tiyatro, sergi gibi çeşitli kültürel etkinliklerin düzenlenmesi, toplumda okul kültürünün tanıtılmasının önemli bir yolu olarak görülebilir. Öğrenciler tarafından yapılan ürünler genellikle kültürel etkinliklerde tanıtılır. Öğrencilerin ürettikleri kültürel ürünlerin olumlu algılanması, okul kültürüne çevreleri tarafından değer verildiğini göstermektedir. Ayrıca bu tür kültürel etkinlikler rekabete dayalı etkinliklere dönüştürülebilir. Bu yarışmalar spor yarışmaları, şiir veya kısa sınav şeklinde kültürel yarışmalar olabilir. Bu yarışmalarda başarılı olan okullar kendilerini çevreye daha iyi tanıtmaktadır. Özel okullar, bu tür kültürel ve sportif etkinlikleri düzenlemede özellikle iyidir.
3. Okul broşürlerinin hazırlanması: Okul idaresi, okulun tarihini, fiziki yapısını ve mevcut imkanlarını anlatan bir broşür hazırlamalıdır. Bu broşürler, okulu toplumda tanıtmak için son derece önemlidir.
4. Yerel medyanın kullanımı: Okul yönetimi yerel radyo, televizyon ve basını kullanarak yerel sakinleri okul kültürü hakkında eğitebilir. Okul liderleri yerel radyo ve televizyonda okul kültürü hakkında sunumlar yapabilirler. Hatta yerel televizyonda farklı okullardan öğrenciler arasında yarışmalar düzenlenebilir. Bu

sayede okulların kendi kültürleri ile birbirleriyle rekabet etmesi sağlanabilmektedir.

## **2.2. Etik İle İlgili Kuramsal Açıklamalar**

### **2.2.1. Etik**

Etik, özellikle bir grubu diğerinden ayıran bir şekilde, o gruba ait bir gelenek veya uygulama anlamına gelen Yunanca "ethos" kelimesinden gelir. Daha sonra etik, mizaç veya karakter, gelenekler ve kanıtlanmış davranış biçimleri olarak anlaşılmaya başlandı (Shapiro, Stefkovich, 2011). Etik, "ahlaki hayatın sistematik olarak düşünülmesi, araştırılması, araştırılması ve tartışılması" (Cevizci, 2002), "diğer insanlarla insan ilişkilerinde toplumun deneyimlerinden, geleneklerinden ve geleneklerinden gelen zihnin bir ürünü" olarak tanımlanmaktadır. , kurumlar ve devlet" (Chevizchi, 2002). Genel olarak sosyal bütünlüğü, birliği ve dayanışmayı artıran ve böylece toplumun ekonomik, politik ve sosyal yapılarını stabilize eden ilkeler, normlar ve değerler üzerine felsefi yansıma (Kolchak, 2013), ahlaki alanı oluşturan en çeşitli unsurlarla ilgilidir. (Chevisci, 2007). Türkeri'ye (2013) göre etik, insanların davranışlarını uygun gördükleri şekilde düzenledikleri bir sistem veya ilkeler bütünüdür.

"Etik, ne yapmalıyım? Yoksa doğru mu? Soru soran, başkaları hakkında ahlaki yargılarda bulunan ve başkalarının eylemlerini öven veya kınayan herkesi etkiler" (Haynes, 2002). Çünkü insanın olduğu her yerde etik ilişkiler var olmalıdır, aksi takdirde toplumsal ihlaller ve sorunlar olacaktır. Etik, Yunanca ethos teriminden; ahlakın teorik boyutu olan felsefenin dalı ahlak felsefesidir. Etik, eylemlerimizi yönlendiren doğru ve yanlışın ölçütleridir. Etik, bir kişiye hareket etmesini, bunu yapmasını, yapmamasını emretmez, sadece onu bir pusula gibi yönlendirir. Pusula bunun doğru yön olduğunu gösterir ve etik yolun bunun doğru yol olduğunu söylemediği gibi, etik de bunun doğru hareket tarzı olduğunu söyler, ancak buna göre hareket edilmesi gerektiğini söylemez. "Bir yolun veya rotanın yönünü gösteren, ancak hangi yoldan veya rotadan gidileceği sorusunu insanlara bırakan etik bir pusuladır" (Mahmutoğlu, 2009). Başka bir deyişle, etik ilkeler neyin iyi olduğunu ifade etmez; Bir şeyi nasıl iyi olarak değerlendirdiğinizi ifade eder.

Etik, belirli davranış ve pratik arasındaki ilişkiyi anlamamıza yardımcı olan nezaket, saygı, adalet, sevgi, erdem ve suç gibi kavramlardan oluşan mantıksal bir yapı kurar ve bu yapıya dayalı olarak iyi ve kötü davranışlar genellikle bir sonraki davranıştan kaynaklanır, sosyal uzlaşma (Haynes., 2002). Bu, yerleşik ahlaki sistem ve etik yargılar hakkında bir şeyler söylememizi sağlar. Başka bir deyişle, neyin doğru olduğunu ve bu tür davranışların anlamını tartışır. Ahlaki ve ahlak dışının ne olduğunu tüm yönleriyle tartışan etiğin amacı, ahlaki herhangi bir eylemde doğru veya yanlışın boyutunu belirlemektir (Yüce, 2007). İnsanların değer yargıları konusunda farklı özelliklere sahip olması doğaldır. Neyin ahlaki neyin ahlaksız olduğuna ilişkin değerlendirme, kişinin dini inançları, kişisel değer yargıları ve var olan deneyimleriyle şekillenebilir. Ancak etik değerler evrenseldir. Etik aynı zamanda onun hakkında felsefe yaptığınızda neyin ahlaki neyin ahlaksız olduğunu düşünerek ahlaki ve doğru olana geri dönmek demektir. Bir kişiyi tek kişi olarak görmek, her türlü ayrımcılığı reddetmek ve insan haklarına saygı ve saygıyı esas alan eşitlikçi bir yaklaşımı benimsemek demektir (Kallaus, 1992).

### **2.2.2. Etik ve Eğitim**

Eğitim sistemi ülkeler tarafından eğitmek istedikleri insanlara ulaşmak için bir araç olarak kullanıldığından, aynı zamanda bir etik tartışma kaynağı haline gelmektedir. Eğitim, doğumdan ölüme kadar süren bir süreç olduğu için toplumun bugünü ve geleceğini etkiler; Çünkü istenilen davranışı oluşturur. Bireylerin hangi kriterlere göre davranış kazanacakları arzu edilir; eğitim programlarının uygulanmasında kullanılan strateji, yöntem ve tekniklerde uygulayıcılar arasında ortaya çıkan farklılıklar; eğitim programının içeriğine karar verirken toplumun okuldan farklı beklentileri; eğitimin değerlendirici yönü, herhangi bir ayrımcılıktan uzak, tarafsız ve nesnel bir değerlendirmeyi gerektirir; ve son olarak eğitimcilerin etik tutumları arasındaki farklılıklar gibi eğitimi etkileyen en temel konularda etik tartışmaları ön plana çıkmaktadır (Aydın, 2018).

Birey doğar doğmaz moral sisteme sahip olmadığından eğitim sürecinden geçmesi gerekmekte ve eğitimle de kıymetli kabul edilen tüm değerler kişiye kazandırılarak onun mükemmelliğe yaklaşması ve olgunlaşması planlanmaktadır (Yayla, 2005). Böylelikle öğrenciler, sosyal olarak gelişmek ve duygularını yönetmek için gereken beceriler ile duygusal becerilerin etik şekillerde kullanılmasına rehberlik etmeye yardımcı olan kişisel

inanç ve etik değerlere sahip olmaktan faydalanacaktır (Burroughs ve Barkauskas, 2017). İnsanı temel alan eğitimin bireyleri işleyerek toplumu eğitmeye ve iletmeye çalışması ile etiğin insanı çıkış noktası alması benzerlik gösterir ve bu sebepten de ikisinin ilişkili olması şarttır (Ilgaz ve Bilgili, 2006). Etik, eğitimin değerlendirme aşamasında da önemli bir yere sahip olup, kullanılan araçların tutarlı olması, geribildirim aşamasının etik ilkeler temel alınarak eşit, taraf tutmadan ve objektif bir biçimde noktalanması için son derece gereklidir (Ilgaz ve Bilgili, 2006).

Etiğin amaçlarına bakacak olursak, bu amaçlara ulaşmanın temeli eğitimidir. Birey için iyi olarak kabul edilen eylemlerin gerçekleştirilmesi veya toplumda herkesin kabul ettiği kuralların ya da bunlara saygı, ahlaki sorumluluk gibi etik gerçeklerin sağlıklı bir şekilde uygulanması ancak eğitimle sağlanabilir (Yayla, 2004).

Pieper'e göre, eğitimin etik hedefleri takip etmesi esastır. Çünkü bir insanın iyi bir insan olması için nasıl olması gerektiğine dair ahlaki anlayış, hem eğitimin içeriğini hem de verilme biçimini belirler. Etiğin değişmez amacı, emirlere eleştirmeden itaat edecek ve uygulayacak eğitimli bir varlık yaratmak değildir; bağımsız bir insan yaratmaktır (Pieper, 1999).

### **2.2.3. Mesleki Etik**

Meslek, faydalı mallar üretmek, insanlara hizmet sunmak ve karşılığında para almak amacıyla belirli bir eğitim sonucunda kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı bir meslek olarak tanımlanabilir (www.tdk.gov.tr). Mesleğin düzenli ve sistemli bilgiye sahip kişiler tarafından yapılıyor olması, mesleği diğer günlük faaliyetlerden ayıran en önemli özellik olmalıdır. Herhangi bir toplulukta, hatta bir korsan gemisinin mürettebatı arasında bile, onaylanmış ve kınanmış eylemler ile gerekli ve yasaklanmış eylemler vardır (Russell, 2014). Bu anlamda, herhangi bir topluluk gibi, mesleklerin de belirli ihtiyaçları olacak ve sıradan topluluklardan birçok yönden farklı olacaktır. Meslekler ortaya çıktıktan ve bir meslek olarak uygulandıktan sonra, her mesleğin, bazıları farklı ve genellikle sıradan insanlarınkinden daha katı olan kendi etik kuralları vardır ve her mesleğin kesin görevleri kısmen yasal ve kısmen uygulanabilir. pratik bir bakış açısından veya genel olarak yasadan (Russell, 2014). Bu etik kurallar, ister yasal ister yasadışı olsun, genel, toplumsal



veya evrensel değerlerle uyumluluk veya benzerlik gösterebilir ve mesleki değerlendirmeler, bakış açıları veya kurallar içerebilir. Bu meslek etiği yargıları, meslek mensuplarının uyması gereken kuralları tanımlar. Her meslekte bulunabilen bu tür etik kurallara meslek etiği veya meslek etiği adı verilmektedir (Öztürk, vd., 2014).

Etik disiplinin bir alt dalı olan meslek etiği, “mesleki davranışa yön veren, neyin yapıp neyin yapılmayacağını belirleyen etik ilke ve standartların toplamı” olarak anlatılabilir (İşgüden ve Çabuk, 2006). Kutlu’ya (2011) göre meslek etiği, “belirli bir mesleğe mensup kişileri belirli kurallara uymaya zorlayan, kişisel eğilimlerini sınırlayan, meslekten dışlayan veya ehliyetsiz ve ilkesiz üyelere, meslek mensuplarına yaptırım uygulayan meslek ilkeleri” olarak tanımlanmaktadır (Kutlu, 2011).

“Meslek etiğinin geliştirilmesi ve korunması için meslek birlikleri ve meslek mensuplarını yetiştiren eğitim kurumlarının en az meslek mensupları kadar sorumluluğu vardır” (Gözütok, 1999). "Dolayısıyla, meslek grupları ne kadar güçlü ve örgütlüyse, mesleki etiklerinin o kadar gelişmiş ve önemli olduğu söylenebilir" (Durkheim, 1986).

Profesyonel bir etik geliştirmek aşağıdaki faydaları sağlayabilir:

- Akran baskısı uygulayarak, bireyleri etik davranış sergilemeye motive eder.
- Bireylerin kişiliklerinden ziyade doğru ve yanlış eylemler konusunda daha tutarlı ve kesin rehberlik sunar.
- Güvenli olmayan durumlarda nasıl davranılacağına dair ipuçları vardır.
- Yöneticinin veya patronların otokratik gücünü kontrol eder.
- Örgütlerin sosyal sorumluluğunu tanımlar.
- Kuruluşun veya mesleğin çıkarlarına hizmet eder.

#### 2.2.4. Öğretmenlik Meslek Etiği

Öğretmenlik mesleği, benzersiz avantajları olması ve hepsinden önemlisi öğretmenin diğer tüm mesleklerin koçu olması bakımından diğer mesleklerden farklıdır. Sektör ne olursa olsun öğretmenler etik davranmalı ve bu konudaki sorumluluklarının bilincinde olmalıdır (Erdem ve Şimşek, 2013). Bir öğretmen öğrenme sürecinde nasıl davranmalıdır? Etik bir ortam nasıl oluşturulur? Nasıl düzgün davranacak? Bu soruların birçoğunun bireysel olarak yanıtlanması gerekir. Çünkü her birey ya da her eğitimci eylemlerinden ya da kararlarından sorumludur (Allen, 2005; Husu, 2001; La Corte ve McDermott, 2004, aktaran Öztürk, vd., 2013). Her meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de meslek etiği vardır ve her meslek etiğinde olduğu gibi öğretmenlik mesleğinin etiği de doğası gereği deontolojiktir (Cevizci, 2016).

Bütün çocukların yaşamlarında kalıntı bırakan öğretmenlerinin gerçek izler bırakabilmesi için itaat etmesi gereken husus ve kaideler vardır. Öğretmenler, sınıf içerisinde; mesleğine verdiği önem, öğrencilerine verdiği kıymet, öğrencilerine karşı sergilediği tutum ve davranışları ile sınıf dışında ise; doğru, topluma rol model, demokratik yaklaşım ve tavırlara sahip, söz ve uyguladıkları fiilerinde istikrarlı oluşu ve dürüstlüğü ile öğrencilere örnek olurlar. Okulun ilk yıllarından itibaren kazanılan bu davranışlar, toplumun “etik”, “mesleki etik” ve “ahlak” kavramlarını benimsemesinde yararlı olur.

Eğitimin amacı, bireyde istenilen davranış değişikliğini sağlamaktır. Aydın'a (2010) göre “bireye öğretilen davranış, etik bir tartışmayı gerektirir ve sonrasında arzu edilir hale gelir ve eğitim felsefesinin çalışma alanına girer”.

ABD'de öğretmenlik mesleği için aşağıdaki etik ilkeler geliştirilmiştir (Sakar, 2010):

- a) Öğretmen ayrımcılığa dayalı olmayan eğitim hizmetleri sunmalıdır.
- b) Öğrencisini güvenliğini veya sağlığını tehlikeye atan durumlardan korumak için her türlü çabayı göstermelidir.

- c) Kişiler hakkındaki gizli bilgiler, yalnızca yasaların gerektirdiği durumlarda veya profesyonel bir amaç için yapıldığında açıklanacaktır.
- d) Yetkiyi disiplinli bir şekilde kullanarak öğrenme ortamı oluşturur.
- e) Öğrencileri, velileri ve meslektaşları ile olan ilişkilerini kişisel kazanç için kullanmamalıdır.
- f) Öğretim görevi sadece yetkili (diplomalı) personele verilir.
- g) Sorunlu noktaları hiçbir şekilde örtmez veya çarpıtmaz.
- h) Öğretim niteliklerine veya öğretmenin kendi niteliklerine ilişkin gerçekleri ve kayıtları değiştirmez veya kötüye kullanmaz.
- i) Öğrenciler veya meslektaşlarınız hakkında bilerek yanlış veya kötü niyetli beyanlarda bulunmaz.
- j) Öğretmenlik mesleği için gerekli veya eşdeğer izne sahipse sözleşmeyi kabul eder.

Eğitmcilerin, kendi etik deneyimlerini yansıtmaya ve öğrencilerin sınıf ortamıyla uyumlu kendi davranışları hakkında etik bir farkındalık geliştirmelerine yardımcı olma sorumluluğu vardır. Öğretmen herhangi bir konuyla ilgili haksız bir durumla karşılaştığında, olayları bir başkasının gözünden sorgulamalıdır. İşiyile ilgili uygulamalarda adil olmaya çalışmalıdır. Çünkü meslek etiği hem bilgi hem de uygulama gerektirir. Öğretmen neyi neden yaptığının farkında olduğunda kendisi için koyduğu kuralları da anlayabilir.

### 2.2.5. Öğretmenlik Meslek Etiği İlkeleri

Pedagojik fakültelerin pedagojik yetkinliklerinin güçlendirilmesi projesine göre (2010), meslek etiği çerçevesinde öğretmenlerden beklenen etik davranışlar şu şekilde sıralanabilir:

- Başkalarının fikirlerinin değerlendirilmesi,
- Saygılı davranmak,
- Farklılıklara karşı tarafsız olun,
- Her öğrencinin başarılı olabileceğine inanan,
- Çocuk haklarının korunması gerektiğini göz önünde bulundurarak,
- İnsan haklarına saygılı,
- Demokratik görüş ve davranışa sahip,
- Yerel ve evrensel değerlerin gelişimini desteklemek,
- Toplumsal ve mesleki değerleri kabul eder ve bunlara uygun hareket eder,
- Bilgi ve iletişim teknolojisi ile ilgili yasal ve ahlaki sorumlulukları bilir,
- Davranışlarınızda tutarlı ve dürüst olun,
- Engellilerin haklarına saygı göstererek,
- İnsanları rahatsız etmeyin

- Formalitelere ve gizliliğe saygı duymak,
- Mesleki sırlarınızı kimseyle paylaşmayınız,
- Dedikodudan kaçının,
- Meslektaşlarla deneyim ve bilgi alışverişi,
- Görevlerini yerine getirirken,
- Topluma karşı sorumluluk duygusuna sahip,
- Adil bir tutum ve davranış sergilemek,
- Söz ve eylemlerde tutarlı ve dürüst olun (Karataş, 2013).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu bölümde model, araştırma evreni, örneklem, veriler, toplama araçları, veri analizi ve veri analizinde kullanılan istatistiksel süreçlerden bahsedilmiştir.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin sahip olduğu mesleki etik ilkeleri ile okul kültürü arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu çalışmada, güvenilir sonuçlar elde etmek için yaygın tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Görüşme modelleri, geçmişte ya da mevcut bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. İlişkisel araştırma, korelasyon istatistiklerini kullanarak değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik araştırmaları içerir (Balcı, 2011).

#### 3.2. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Çanakkale ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 19 resmi ilkokul ve 15 ortaokul olmak üzere toplam 34 okulda görev yapan toplam 939 öğretmen, 396 ilkokul öğretmeni ve 543 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. 2021-2022 eğitim öğretim yılında merkezi araştırmanın örneklemini toplam 250 öğretmen, 90 ilkokul öğretmeni ve 160 ortaokul öğretmeni oluşturmuştur.

Tablo 1

Çanakkale il merkezindeki resmi ilkokul ve ortaokul sayısı

S/N	Okul Kademesi	Okul Sayısı
	İlkokul	19
	Ortaokul	15
	Toplam	34

Çanakkale il merkezindeki resmi ilk ve orta öğretim okullarının sayıları Tablo 1'de gösterilmiştir. Çanakkale il merkezinde bulunan resmi ilk ve orta öğretim okullarının sayıları Çanakkale İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınmış ve <https://mebbis.meb.gov.tr/KurumListesi.aspx> adresinden doğrulanmıştır.

Tablo 2

Cinsiyet değişkeni açısından katılımcı öğretmenlerin dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	151	60,4
Erkek	99	39,6
Toplam	250	100,0

Tablo 2, araştırmaya katılan öğretmenlerin %60,4'ünün kadın, %39,6'sının erkek olduğunu göstermektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş grubu değişkenine göre dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3

Yaş grubu değişkeni açısından katılımcı öğretmenlerin dağılımı

Yaş	N	%
21-30 yaş	27	10,8
31-40 yaş	91	36,4
41 ve üzeri	132	52,8
Toplam	250	100,0

Tablo 3'te araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş grubu değişkeni açısından değerlendirildiğinde %10,8'i 21-30 yaş, %36,4'ü 31-40 yaş, %52,8'i 41 yaş ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından dağılımları aşağıda yer alan tabloda gösterilmektedir.

Tablo 4

Medeni durum değişkeni açısından katılımcı öğretmenlerin dağılımı

Medeni Durum	N	%
Bekar	57	22,8
Evli	193	77,2
Toplam	250	100,0

Tablo 4’te araştırmaya katılan öğretmenlerin %22,8’i bekar, %77,2’si evli olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5

Eğitim durumu değişkeni açısından katılımcı öğretmenlerin dağılımı

Eğitim Durumu	N	%
Önlisans	13	5,2
Lisans	197	78,8
Lisansüstü	40	16,0
Toplam	250	100,0

Tablo 5’te araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumu değişkeni açısından değerlendirildiğinde %5,2’si önlisans, %78,8’i lisans ve %16’sı lisansüstü mezuniyet düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun olunan fakülte değişkeni açısından dağılımlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 6

Mezun olunan fakülte değişkeni açısından katılımcı öğretmenlerin dağılımı

Mezun Olunan Fakülte	N	%
Eğitim Fakültesi	201	80,4
Fen Edebiyat Fakültesi	38	15,2
Diğer	9	3,6
Total	250	100,0



Tablo 6'da araştırmaya katılan օğretmenlerin %80,4'ünün Eğitim Fakültesi, %15,2'sinin Fen-Edebiyat Fakültesi ve %3,6'sının diğeri fakültelerden mezun olduğu görölmektedir.

Tablo 7

Buldukları okuldaki çalışma yılı değişkeni açısından katılımcı օğretmenlerin dağılımı

Buldukları Okuldaki alışma Yılı	N	%
1- 5 yıl	119	47,6
6-10 yıl	65	26,0
11-15 yıl	45	18,0
16 yıl ve üzeri	21	8,4
Toplam	250	100,0

Tablo 7'de araştırmaya katılan օğretmenlerin bulunduğu okuldaki çalışma yılı değişkenine göre %47,6'sı 1-5 yıl arası, %26'sı 6-10 yıl arası, %18'i 11-15 yıl arası deneyime sahiptir ve %8,4 ü 16 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip oldukları görölmektedir.

Araştırmaya katılan օğretmenlerin meslekteki çalışma yılı değişkeni açısından dağılımlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 8

Meslekteki alışma yılı değişkeni açısından katılımcı օğretmenlerin dağılımı

Meslekteki alışma Yılı	N	%
1-5 yıl	23	9,2
6-10 yıl	37	14,8
11-15 yıl	31	12,4
16-20 yıl	57	22,8
21 yıl ve üzeri	94	37,6
Toplam	250	100,0

Meslekteki çalışma yılı değişkenine göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %9,2'si 1 ile 5 yıl arasında, %14,8'i 6 ile 10 yıl arasında, %12,4'ü - 11 ile 15 yıl arasında, %22'si ile iş tecrübesine sahiptir. 0,8'inin 16 ila 20 yıl arasında iş tecrübesine sahip olduğu ve %37,6'sının 21 yıl ve üzeri meslekte iş tecrübesine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 9

Çalıştıkları okuldaki istihdam şekli değişkeni açısından katılımcı öğretmenlerin dağılımı

İstihdam Şekli	N	%
Ücretli	18	7,2
Kadrolu	232	92,8
Toplam	250	100,0

Tablo 9'da araştırmaya katılan öğretmenlerin istihdam şekli açısından dağılımı gösterilmektedir. Katılımcı öğretmenlerin %7,2'si ücretli öğretmen ve %92,8'i kadrolu öğretmen olduğu görülmektedir.

Tablo 10

Çalıştıkları okulun türü değişkeni açısından katılımcı öğretmenlerin dağılımı

Çalıştıkları Okulun Türü	N	%
İlkokul	90	36,0
Ortaokul	160	64,0
Toplam	250	100,0

Tablo 10'da araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre %36'sı ilkokul, %64'ü ortaokul düzeyinde olduğu görülmektedir.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, veri toplama aracı olarak Çolakoğlu (2005) yılında geliştirilen okul kültürü ölçeği ve Kepenek (2008) yılında geliştirilen öğretmenlik meslek etik ilkeleri ölçeğinin yanında katılımcılara ait kişisel bilgi formundan yararlanılmıştır.

### 3.3.1. Okul Kültürü Ölçeği

Araştırma tarama modeli kapsamında öğretmenlerin algılarına göre mesleki etik ilkeler ile okul kültürü arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Bundan dolayı okul öğretmenleri tarafından algılanan okul kültürünü ölçmek için okul kültürünü ölçeği kullanılmıştır. Toplam 28 maddeden oluşan ölçek “İşbirlikçi Liderlik”, “Mesleki Yardımlaşma”, Öğrenme Ortaklığı”, “Öğretmen İşbirliği”, “Amaç Birliği” ve “Mesleki Gelişme” olmak üzere altı boyuttan oluşmaktadır. 5’li likert tipinde hazırlanan ölçek “Kesinlikle Katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Kararsızım” (3), “Katılmıyorum” (2), “Kesinlikle Katılmıyorum” (1) şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin alt boyutlara göre dağılımı şu şekildedir: 1. İşbirlikçi Liderlik: 1, 5, 7, 8, 10, 13, 15, 17, 21 2. Mesleki Yardımlaşma: 2, 3, 6, 11, 12 3. Öğrenme Ortaklığı: 4, 9, 16, 28 4. Öğretmen İşbirliği: 18, 19, 20, 24 5. Amaç Birliği: 23, 26, 27 6. Mesleki Gelişme: 14, 22, 25. Okul kültürü ölçeğinin alt boyutları için elde edilen Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları “işbirlikçi liderlik” alt boyutu için 0,88, “mesleki yardımlaşma” alt boyutu için 0,82, “öğrenme ortaklığı” alt boyutu için 0,77, “öğretmen iş birliği” alt boyutu için 0,80, “amaç birliği” alt boyutu için 0,73, “mesleki gelişme” alt boyutu için 0,69 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 11

Ölçek seçeneklerine ait sınırlar ve düzeyleri

Ölçek Seçenekleri	Sınırları	Düzeyleri
Kesinlikle Katılmıyorum	1,00 ile 1,80	Çok Düşük
Katılmıyorum	1,81 ile 2,60	Düşük
Kararsızım	2,61 ile 3,40	Orta
Katılıyorum	3,41 ile 4,20	Yüksek
Kesinlikle Katılıyorum	4,21 ile 5,00	Çok yüksek

Tablo 11, ölçek boyutları için alt limitleri, üst limitleri ve bunların ilgili seviyelerini gösterir.

### 3.3.2. Öğretmenlik Meslek Etik İlkeleri Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin Meslek Etik düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılan Öğretmenlik Meslek Etik İlkeleri Ölçeği öğretmenlik meslek etik ilkeleri, adalet, dürüstlük, saygı, güven, mesleki sorumluluk, mesleki yeterlilik, insan hakları, sevgi ve örgütsel bağlılık boyutu olmak üzere dokuz boyutta ele alınmıştır. Bu araştırmada öğretmenlik meslek etik ilkelerine uyma düzeylerini belirlemek için araştırmacı tarafından hazırlanan ölçekte yukarıda verilen dokuz boyut kullanılmıştır. Bu boyutları ölçmek amacıyla 28 soru hazırlanmıştır (Ek 3). Ölçek “1- hiçbir zaman”, “2- nadiren”, “3- bazen”, “4- genellikle” ve “5- her zaman” şeklinde 5’li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Hazırlanan ölçek 180 kişiye uygulanmış, SPSS 15 istatistik programı ile faktör analizi yapılmış ve analiz sonucunda ölçeğin tek boyutlu olduğu tespit edilmiştir. Danışman görüşüyle, boyutların birbiriyle çok yakın olması göz önünde bulundurularak ölçeğin değiştirilmemesine ve tek boyutlu olarak kullanılmasına karar verilmiştir. (Kepenek,2008) Ölçeğin güvenirliğinin saptanmasında Cronbach’ın alfa kat sayısı kullanılmıştır. Güvenirlik değeri 0,92 olarak elde edilmiştir.

### 3.3.3. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu bu araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş grubu, eğitim durumu, meslekteki çalışma yılı, çalıştıkları okuldaki istihdam şekli, buldukları okuldaki çalışma yılı ile ilgili konularda bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Cinsiyet değişkeni erkek kadın, medeni durum değişkeni bekar ve evli, yaş grubu değişkeni “20 ile 29, 30 ile 39,40 ile 49, 50 ve üstü yaş” olarak sınıflandırılmıştır. Eğitim durumu değişkeni “Önlisans, lisans, yüksek lisans, doktora ve diğer” değişkenler olarak beş gruba ayrılmıştır. Çalıştıkları okuldaki istihdam şekli değişkeni ise “ Kadrolu ve ücretli” olarak iki gruba ayrılmıştır. Meslekteki çalışma yılı değişkeni “1 ile 5 yıl,6 ile 10 yıl, 11 ile 15 yıl, 16 yıl ve üzeri” olarak sınıflandırılmıştır. Buldukları okulda çalışma yılı değişkeni “1 ile 5 çalışma yılı,6 ile 10 çalışma yılı, 11 ile 15 çalışma yılı, 16 ve üzeri çalışma yılı” olarak dört gruba ayrılmıştır. Değişkenler bu şekilde oluşturulmuştur.

### **3.4. Verilerin Toplanması**

2021-2022 eğitim-öğretim yılının bahar döneminde gerçekleştirilen bu çalışmada ölçekler öğretmenlere yüz yüze ulaştırılmıştır. 250 veri aracı bizzat gönüllü öğretmenler tarafından doldurulmuştur. Öğretmenlere çalışmanın amacı ve nasıl uygulanacağı yazılı olarak açıklanmıştır. Araştırma, öğretmenlerin güvenilir sonuçlar elde etmek için gerçek durumlarını yansıtan konuları seçmelerinin önemli olduğuna işaret etmiştir.

### **3.5. Verilerin Analizi**

Ölçeklerden toplanan veriler SPSS 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklere katılan öğretmenlerin kişisel verileri (cinsiyet, medeni durum, yaş grubu, eğitim düzeyi, meslekteki iş deneyimi, çalıştıkları okuldaki çalışma şekli, görev yaptıkları okuldaki çalışma yılı) dikkate alınarak betimsel istatistiksel analizler için frekans ve yüzde hesaplamaları yapılmıştır. Elde edilen veriler için t-testi ve One Way Anova kullanılmıştır. Anova, anlamlı bir farkın olduğu yerde, hangi grupların farklı olduğunu belirlemek için kullanılmaktadır. Ek olarak öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile okul kültürüne ilişkin algılarının ilişkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Puanların dağılımı normallik varsayımını karşılamadığından dolayı veri çözümlemesinde ilişkisiz ölçümler için Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Büyüköztürk'e (2004) göre, bu testler ilgisiz iki grubun ilgilenilen değişken açısından aynı evren dağılımına sahip olup olmadığını test eder. Bu istatistiksel prosedürler kullanılırken anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMA BULGULARI

Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile okul kültürü arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmeden önce grupların dağılımları için normallik testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12

Mesleki etik ilkeler ölçeği ve okul kültürü ölçeği normallik test sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	N	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis
Mesleki Etik	250	,026	,154	2,997	,307
İşbirlikçi	250	-,936	,154	2,222	,307
Mesleki Yardımlaşma	250	-1,126	,154	3,630	,307
Öğrenme	250	-,453	,154	,334	,307
Öğretmen	250	-,734	,154	1,417	,307
Mesleki Gelişim	250	-,884	,154	2,348	,307
Amaç	250	-,896	,154	1,671	,307

Tablo 12 incelendiğinde skewness ve kurtosis değerleri -2 ile +2 arasında olmadığı görülür. Bu durumda Mesleki Etik İlkeler Ölçeği’nin ve Okul Kültürü Ölçeği’nin İşbirlikçi, Mesleki Yardımlaşma ve Mesleki Gelişim boyutlarının normal dağılım göstermediği sonucuna varılmıştır.

#### 4.1. Alt Problem 1'e İlişkin Bulgular

Tablo 13

Okul kültürü ölçeğinin işbirlikçi boyutunu oluşturan maddelerin düzeyleri

Boyutlar	Madde No	Ölçek Maddeleri	$\bar{x}$	ss
İşbirlikçi Liderlik	1	Okul yöneticileri öğretmenlerin görüşlerine değer verir.	4,42	,789
	5	Yöneticiler öğretmenlerin mesleki yeterliliklerine güvenir.	4,41	,629
	7	Yöneticiler iyi performans gösteren öğretmenleri kutlamak için zaman ayırır.	4,06	,943
	8	Okulun misyonu öğretmene yol gösterici niteliktedir.	4,13	,769
	10	Öğretmenler karar verme sürecine katılır.	4,11	,808
	13	Yöneticiler öğretmenlerin işbirliği içinde çalışmasına olanak sağlar.	4,30	,666
	15	Öğretmenler okulda gelişen olaylarla ilgili bilgilendirilir.	4,23	,745
	17	Okul politikalarının oluşturulmasında ve kararların verilmesinde öğretmenlerin katılımı sağlanır	4,23	,782
	21	Öğretmenler yeni yöntemler, teknikler ve fikir önerir.	4,19	,656
		İşbirlikçi Liderlik Maddelerinin Ortalaması	4,23	,754

Tablo 13 incelendiğinde analiz sonuçlarına göre okul kültürü ölçeğinin işbirlikçi boyutu ( $\bar{x}=4,23$ ) bulunmuştur. İşbirlikçi boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,06$  ile “Yöneticiler iyi performans gösteren öğretmenleri kutlamak için zaman ayırır.” olduğu belirlenmiştir. İşbirlikçi boyutunun en yüksek ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,42$  ile “Okul yöneticileri öğretmenlerin görüşlerine değer verir.” olduğu görülmüştür.

Tablo 14

Okul kültürü ölçeğinin mesleki yardımlaşma boyutunu oluşturan maddelerin düzeyleri

Boyutlar	Madde No	Ölçek Maddeleri	$\bar{x}$	ss
Mesleki Yardımlaşma	2	Öğretmenler birbirine güvenir.	4,16	,775
	3	Öğretmenler okulun misyonuna destek olur.	4,31	,657
	6	Öğretmenler bir sorun çıktığında yardım etmeye isteklidir.	4,38	,667
	11	Öğretmenler mesleki gelişime değer verir.	4,18	,696
	12	Öğretmenler birbirilerinin fikirlerine değer verir.	4,17	,671
		Mesleki Yardımlaşma Maddelerinin Ortalaması		4,24

Tablo 14 incelendiğinde analiz sonuçlarına göre okul kültürü ölçeğinin mesleki yardımlaşma boyutu ( $\bar{x}=4,24$ ) bulunmuştur. Mesleki yardımlaşma boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,16$  ile “Öğretmenler birbirine güvenir.” olduğu belirlenmiştir. Mesleki yardımlaşma boyutunun en yüksek ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,38$  ile “Öğretmenler bir sorun çıktığında yardım etmeye isteklidir.” olduğu görülmüştür.

Tablo 15

Okul kültürü ölçeğinin öğrenme boyutunu oluşturan maddelerin düzeyleri

Boyutlar	Madde No	Ölçek Maddeleri	$\bar{x}$	ss
Öğrenme Ortaklığı	4	Öğretmen ve veliler öğrencilerin performansı konusunda ortak beklentilere sahiptir.	3,96	,849
	9	Veliler öğretmenlerin mesleki yargılarına güvenir.	3,85	,930
	16	Öğretmenler ve veliler öğrenci performansı hakkında iletişim halindedir.	4,29	,664
	28	Öğrenciler kendi eğitimleri ile ilgili sorumluluk üstlenirler; örneğin sınıfta derse katılır ve ödevlerini yaparlar.	3,91	,903
		Öğrenme Ortaklığı Maddelerinin Ortalaması		4,00



Tablo 15 incelendiğinde analiz sonuçlarına göre okul kültürü ölçeğinin öğrenme boyutu ( $\bar{x}=4$ ) bulunmuştur. Öğrenme boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=3,85$  ile “Veliler öğretmenlerin mesleki yargılarına güvenir.” olduğu belirlenmiştir. Öğrenme boyutunun en yüksek ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,29$  ile “Öğretmenler ve veliler öğrenci performansı hakkında iletişim halindedir.” olduğu görülmüştür.

Tablo 16

Okul kültürü ölçeğinin öğretmen işbirliği boyutunu oluşturan maddelerin düzeyleri

Boyutlar	Madde No	Ölçek Maddeleri	$\bar{x}$	ss
Öğretmen İşbirliği	18	Öğretmenler diğer öğretmenlerini ne öğrettiği hakkında genelde fikir sahibidir.	4,06	,799
	19	Öğretmenler öğrenme süreci ile ilgili en son gelişmeler hakkında bilgi sahibidir.	4,20	,755
	20	Öğretmenler grup içinde işbirliği halinde çalışır	4,21	,754
	24	Öğretmenler program ve projeleri değerlendirmek için işbirliği yapar.	4,18	,692
		Öğretmen İşbirliği Maddelerinin Ortalaması	4,16	,75

Tablo 16 incelendiğinde analiz sonuçlarına göre okul kültürü ölçeğinin öğretmen işbirliği boyutu ( $\bar{x}=4,16$ ) bulunmuştur. Öğretmen işbirliği boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,06$  ile “Öğretmenler diğer öğretmenlerini ne öğrettiği hakkında genelde fikir sahibidir.” olduğu belirlenmiştir. Öğretmen işbirliği boyutunun en yüksek ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,21$  ile “Öğretmenler grup içinde işbirliği halinde çalışır.” olduğu görülmüştür.

Tablo 17

Okul kültürü ölçeğinin amaç boyutunu oluşturan maddelerin düzeyleri

Boyutlar	Madde No	Ölçek Maddeleri	$\bar{x}$	ss
Amaç Birliği	23	Yöneticiler öğretimde risk almayı ve yeniliği destekler.	4,13	,795
	26	Öğretim performansı okulun misyonunu yansıtır.	4,27	,733
	27	Yöneticiler öğretim için ayrılan zamanı korur.	4,32	,685
	Amaç Birliği Maddelerinin Ortalaması		4,24	,737

Tablo 17 incelendiğinde analiz sonuçlarına göre okul kültürü ölçeğinin amaç boyutu ( $\bar{x}=4,24$ ) bulunmuştur. Amaç boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,13$  ile “Yöneticiler öğretimde risk almayı ve yeniliği destekler.” olduğu belirlenmiştir. Amaç boyutunun en yüksek ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,32$  ile “Yöneticiler öğretim için ayrılan zamanı korur.” olduğu görülmüştür.

Tablo 18

Okul kültürü ölçeğinin mesleki gelişme boyutunu oluşturan maddelerin düzeyleri

Boyutlar	Madde No	Ölçek Maddeleri	$\bar{x}$	ss
Mesleki Gelişme	14	Öğretmenler okulun misyonunu bilir.	4,27	,675
	22	Okul misyonu toplumun değerlerini yansıtır.	4,23	,741
	25	Öğretmenler okul gelişimine değer verir.	4,31	,640
	Mesleki Gelişme Maddelerinin Ortalaması		4,27	,685

Tablo 18 incelendiğinde analiz sonuçlarına göre okul kültürü ölçeğinin mesleki gelişme boyutu ( $\bar{x}=4,27$ ) bulunmuştur. Mesleki gelişme boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,23$  ile “Okul misyonu toplumun değerlerini yansıtır.” olduğu belirlenmiştir. Mesleki gelişme boyutunun en yüksek ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,31$  ile “Öğretmenler okul gelişimine değer verir.” olduğu görülmüştür.

## 4.2. Alt Problem 2'ye İlişkin Bulgular

Tablo 19

Mesleki etik ölçeğinin aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçları

Madde No	Ölçek Maddeleri	$\bar{x}$	ss
1	Öğretmenler meslekleriyle ilgili gelişmeleri takip ederler.	4,36	,658
2	Öğretmenler görevleriyle ilgili bilgi, beceri ve tutumlara tam olarak sahiptirler.	4,28	,667
3	Öğretmenler özel yaşamlarındaki sorunları işlerine yansıtırlar.	2,44	1,307
4	Öğretmenler ders dışında da öğrencilerle ilgilenirler.	4,02	,909
5	Öğretmenler planlamaya uygun ders işlerler.	4,39	,754
6	Öğretmenler öğrenciler arasında başarı durumlarına göre ayırım yaparlar.	2,14	1,376
7	Öğretmenler öğrencilere eşit söz hakkı verirler.	4,33	,862
8	Öğretmenler değerlendirme yaparken tarafsız davranırlar.	4,50	,734
9	Öğretmenler velilerin düşüncelerine saygı gösterirler.	4,24	,766
10	Öğretmenlerin söyledikleri ile yaptıkları arasında çelişki vardır.	2,16	1,396
11	Öğretmenler kendilerine yöneltilen her türlü eleştiriyi saygı ve anlayışla karşılarlar.	3,79	,992
12	Öğretmenler kendi öğrencilerine özel ders verirler.	2,08	1,347
13	Öğretmenler özel günlerde pahalı hediyeler kabul ederler.	1,80	1,298
14	Öğretmenler öğrencilere içten ve samimi davranırlar.	4,34	,949
15	Öğretmenler meslektaşlarına içten ve samimi davranırlar.	4,36	,700

Tablo 19'un devamı

16	Öğrenciler öğretmenlerine güvenirlir.	4,44	,699
17	Öğretmenler birbirlerine güvenirlir.	4,24	,775
18	Öğretmenler öğrencilerin kendilerine verdikleri sırları saklarlar.	4,34	,859
19	Öğretmenler şiddete (dayak, dövme, tokat atma vb.) ve sözlü tacize karşıdırlar.	4,44	1,033
20	Öğretmenler veliler arasında ayırım yaparlar (Sosyo ekonomik durum, ırk, inanç...).	1,78	1,341
21	Öğretmenler dersi verimli hale getirmek için önceden hazırlık yaparlar.	4,30	,888
22	Öğretmenler meslektaşlarının görüş ve düşüncelerine saygı duyarlar.	4,41	,684
23	Öğretmenler insan haklarına saygılıdırlar.	4,57	,631
24	Öğretmenler sınıfta farklı düşüncelerin dile getirilmesine izin verirler.	4,46	,665
25	Öğretmenler derse zamanında girip çıkarlar.	4,40	,770
26	Öğretmenler sağlık sorunları dışında sevk alırlar.	1,99	1,315
27	Öğretmenler kötü hava ve trafik şartlarında bile okula zamanında gelirler.	4,27	,895
28	Öğretmenler derste ders dışı faaliyette bulunurlar(Gazete okumak).	1,91	1,470
	Genel Mesleki Etik	3,67	,955

Tablo 19 incelendiğinde analiz sonuçlarına göre mesleki etik ölçeğinin boyutu ( $\bar{x}=3,67$ ) bulunmuştur. Genel mesleki etik boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=1,91$  ile “Öğretmenler derste ders dışı faaliyette bulunurlar(Gazete okumak).” olduğu belirlenmiştir. Genel mesleki etik boyutunun en yüksek ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,46$  ile “Öğretmenler sınıfta farklı düşüncelerin dile getirilmesine izin verirler.” olduğu görülmüştür.

### 4.3. Alt Problem 3'e İlişkin Bulgular

#### 4.3.1. Alt Problem 3a'ya İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın 3a alt problemi “Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Okul kültürü ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için t testi ve Mann Whitney U testi yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile öğretmenlerin cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 20

Öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından okul kültürü işbirlikçi boyutu düzeyleri

Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	151	121,51	18347,50	6871,50	,278
Erkek	99	131,59	13027,50		

Tablo 20’de görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından okul kültürü işbirlikçi düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde  $p=0,278$  çıkmıştır.  $0,278 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 21

Öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından okul kültürü mesleki yardımlaşma boyutu düzeyleri

Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	151	118,35	17871,50	6395,50	,050
Erkek	99	136,40	13503,50		

Tablo 21’de görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından okul kültürü mesleki yardımlaşma düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde  $p=0,050$  çıkmıştır.  $0,050 = 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 22

Öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından okul kültürü öğrenme boyutu düzeyleri

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Kadın	151	15,70	2,72	248	-2,465	,014
Erkek	99	16,52	2,29	-----	-----	-----

Tablo 22’de görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından okul kültürü öğrenme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t testi sonucu  $p=0,014$  çıkmıştır.  $0,014 < 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Tablo 23

Öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından okul kültürü öğretmen boyutu düzeyleri

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Kadın	151	16,38	2,69	248	-2,111	,036
Erkek	99	17,08	2,31	-----	-----	-----

Tablo 23’de görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından okul kültürü öğretmen düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t testi sonucu  $p=0,036$  çıkmıştır.  $0,036 < 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Tablo 24

Öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından okul kültürü amaç boyutu düzeyleri

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Kadın	151	12,74	1,89	248	,087	,931
Erkek	99	12,72	1,84	-----	-----	-----

Tablo 24’de görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından okul kültürü amaç düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t testi sonucu  $p=0,931$  çıkmıştır.  $0,931 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 25

Öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından okul kültürü mesleki gelişim boyutu düzeyleri

Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	151	122,94	18564,00	7088,00	,476
Erkek	99	129,40	12811,00		

Tablo 25’te görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından okul kültürü mesleki gelişim düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde  $p=0,476$  çıkmıştır.  $0,476 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır

#### 4.3.2. Alt Problem 3b’ya ilişkin bulgular

Bu araştırmanın 3b alt problemi “Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile yaşları arasında anlamlı farklılık var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Okul kültürü ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için Kruskal Wallis testi ve One Way Anova testi yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile öğretmenlerin yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 26

Öğretmenlerin yaş değişkeni açısından okul kültürü işbirlikçi boyutu düzeyleri

Yaş	N	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p
21-30 yaş	27	123,87	2	2,77	,249
31-40 yaş	91	135,34			
41 ve üzeri	132	119,05			

Tablo 26’da görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkeni açısından okul kültürü işbirlikçi düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonucu  $p=0,249$  çıkmıştır.  $0,249>0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 27

Öğretmenlerin yaş değişkeni açısından okul kültürü mesleki yardımlaşma boyutu düzeyleri

Yaş	N	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p
21-30 yaş	27	112,96	2	1,439	,487
31-40 yaş	91	131,09			
41 ve üzeri	132	124,21			

Tablo 27’de görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkeni açısından okul kültürü mesleki yardımlaşma düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonucu  $p=0,487$  çıkmıştır.  $0,487>0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 28

Öğretmenlerin yaş değişkeni açısından okul kültürü öğrenme boyutu düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	66,488	2	33,244	1,578	,209	-----
Gruplarıçi	5204,508	247	21,071			
Toplam	5270,996	249				

\*1. 21- 30 yaş, 2. 31-40 yaş, 3. 41 ve üzeri yaş

Tablo 28’de görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkeni açısından okul kültürü öğrenme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan One Way Anova testi grup puanları  $F= 1,578$   $p=0,209$  çıkmıştır.  $0,209>0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.



Tablo 29

Öğretmenlerin yaş değişkeni açısından okul kültürü öğretmen boyutu düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	11,617	2	5,808	,879	,417	-----
Gruplarıçi	1632,483	247	6,609			
Toplam	1644,100	249				

\*1. 21- 30 yaş, 2. 31-40 yaş, 3. 41 ve üzeri yaş

Tablo 29’da görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkeni açısından okul kültürü öğretmen düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan One Way Anova testi grup puanları  $F= 0,879$   $p=0,417$  çıkmıştır.  $0,417>0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 30

Öğretmenlerin yaş değişkeni açısından okul kültürü amaç boyutu düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	28,863	2	14,431	4,227	,016	2-3
Gruplarıçi	843,237	247	3,414			
Toplam	872,100	249				

\*1. 21- 30 yaş, 2. 31-40 yaş, 3. 41 ve üzeri yaş

Tablo 30’da görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkeni açısından okul kültürü amaç düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan One Way Anova testi grup puanları  $F= 4,227$   $p=0,016$  çıkmıştır.  $0,016< 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin yaş grubu değişkeni açısından değerlendirildiğinde 31-40 yaş grubu ile 41 ve üzeri yaş grubu arasındaki farklılığın anlamlı düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 31

Öğretmenlerin yaş değişkeni açısından okul kültürü mesleki gelişim boyutu düzeyleri

Yaş	N	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p
21-30 yaş	27	133,31	2	2,244	,326
31-40 yaş	91	132,28			
41 ve üzeri	132	119,23			

Tablo 31’de görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkeni açısından okul kültürü mesleki gelişim düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonucu  $p=0,326$  çıkmıştır.  $0,326 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.3.3. Alt Problem 3c’ya ilişkin bulgular

Bu araştırmanın 3c alt problemi “Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Okul kültürü ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için t testi ve Mann Whitney U testi yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile öğretmenlerin medeni durum değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 32

Öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından okul kültürü işbirlikçi boyutu düzeyleri

Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bekar	57	132,94	7577,50	5076,50	,374
Evli	193	123,30	23797,50		

Tablo 32’de görüldüğü gibi öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından okul kültürü işbirlikçi düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde  $p=0,374$  çıkmıştır.  $0,374 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 33

Öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından okul kültürü mesleki yardımlaşma boyutu düzeyleri

Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bekar	57	129,51	7382,00	5272,00	,629
Evli	193	124,32	23993,00		

Tablo 33’te görüldüğü gibi öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından okul kültürü mesleki yardımlaşma düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde  $p=0,629$  çıkmıştır.  $0,629 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 34

Öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından okul kültürü öğrenme boyutu düzeyleri

Medeni Durum	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Bekar	57	16,36	2,63	248	1,118	,265
Evli	193	15,93	2,57	-----	-----	-----

Tablo 34’te görüldüğü gibi öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından okul kültürü öğrenme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t testi sonucu  $p=0,265$  çıkmıştır.  $0,265 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 35

Öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından okul kültürü öğretmen boyutu düzeyleri

Medeni Durum	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Bekar	57	16,70	2,82	248	,139	,889
Evli	193	16,64	2,49	-----	-----	-----

Tablo 35'te görüldüğü gibi öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından okul kültürü öğretmen düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t testi sonucu  $p=0,889$  çıkmıştır.  $0,889>0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 36

Öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından okul kültürü amaç boyutu düzeyleri

Medeni Durum	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Bekar	57	12,71	2,01	248	-,095	,925
Evli	193	12,74	1,83	-----	-----	-----

Tablo 36'da görüldüğü gibi öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından okul kültürü amaç düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t testi sonucu  $p=0,925$  çıkmıştır.  $0,925>0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 37

Öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından okul kültürü mesleki gelişim boyutu düzeyleri

Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bekar	57	133,40	7604,00	5050,00	,333
Evli	193	123,17	23771,00		

Tablo 37’de görüldüğü gibi öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından okul kültürü mesleki gelişim düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde  $p=0,333$  çıkmıştır.  $0,333 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.3.4. Alt Problem 3d’ye ilişkin bulgular

Bu araştırmanın 3d alt problemi “Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile mezun olduğu okullar arasında anlamlı farklılık var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Okul kültürü ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için Kruskal Wallis testi ve One Way Anova testi yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 38

Öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkeni açısından okul kültürü işbirlikçi boyutu düzeyleri

Mezun Olduğu Okul	N	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p
Eğitim Fakültesi	201	127,45	3	,958	,812
Fen Edebiyat Fakültesi	38	115,22			
Teknik Eğitim Fakültesi	2	134,00			
Diğer	9	123,56			

Tablo 38’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkeni açısından okul kültürü işbirlikçi düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonucu  $p=0,812$  çıkmıştır.  $0,812 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 39

Öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkeni açısından okul kültürü mesleki yardımlaşma boyutu düzeyleri

Mezun Olduğu Okul	N	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p
Eğitim Fakültesi	201	127,97	3	1,228	,746
Fen Edebiyat Fakültesi	38	115,49			
Teknik Eğitim Fakültesi	2	116,50			
Diğer	9	114,72			

Tablo 39'da görüldüğü gibi öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkeni açısından okul kültürü mesleki yardımlaşma düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonucu  $p=0,746$  çıkmıştır.  $0,746 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 40

Öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkeni açısından okul kültürü öğrenme boyutu düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	19,145	3	6,382	,952	,416	-----
Gruplarıçi	1648,599	246	6,702			
Toplam	1667,744	249				

\*1. Eğitim Fakültesi, 2.Fen Edebiyat Fakültesi, 3.Teknik Eğitim Fakültesi, 4.Diğer

Tablo 40'ta görüldüğü gibi öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkeni açısından okul kültürü öğrenme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan One Way Anova testi grup puanları  $F= 0,952$   $p=0,416$  çıkmıştır.  $0,416 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 41

Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okul Değişkeni Açısından Okul Kültürü Öğretmen Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	6,642	3	2,214	,333	,802	-----
Gruplarıçi	1637,458	246	6,656			
Toplam	1644,100	249				

\*1. Eğitim Fakültesi, 2.Fen Edebiyat Fakültesi, 3.Teknik Eğitim Fakültesi, 4.Diğer

Tablo 41’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkeni açısından okul kültürü öğretmen düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan One Way Anova testi grup puanları  $F= 0,333$   $p=0,802$  çıkmıştır.  $0,802 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 42

Öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkeni açısından okul kültürü amaç boyutu düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	,596	3	,199	,056	,982	-----
Gruplarıçi	871,504	246	3,543			
Toplam	872,100	249				

\*1. Eğitim Fakültesi, 2.Fen Edebiyat Fakültesi, 3.Teknik Eğitim Fakültesi, 4.Diğer

Tablo 42’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkeni açısından okul kültürü amaç düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan One Way Anova testi grup puanları  $F= 0,056$   $p=0,982$  çıkmıştır.  $0,982 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 43

Öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkeni açısından okul kültürü mesleki gelişim boyutu düzeyleri

Mezun Olduğu Okul	N	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p
Eğitim Fakültesi	201	126,16	3	,214	,975
Fen Edebiyat Fakültesi	38	120,92			
Teknik Eğitim Fakültesi	2	127,75			
Diğer	9	129,67			

Tablo 43'te görüldüğü gibi öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkeni açısından okul kültürü mesleki gelişim düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonucu  $p=0,975$  çıkmıştır.  $0,975>0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.3.5. Alt Problem 3e'ye ilişkin bulgular

Bu araştırmanın 3e alt problemi “Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile eğitim düzeyi arasında anlamlı farklılık var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Okul kültürü ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için Kruskal Wallis testi ve One Way Anova testi yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 44

Öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni açısından okul kültürü işbirlikçi boyutu düzeyleri

Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p
Önlisans	13	144,08	2	,928	,629
Lisans	197	124,72			
Lisansüstü	40	123,30			



Tablo 44'te görüldüğü gibi öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni açısından okul kültürü işbirlikçi düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonucu  $p=0,629$  çıkmıştır.  $0,629>0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 45

Öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni açısından okul kültürü mesleki yardımlaşma boyutu düzeyleri

Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p
Önlisans	13	147,65	2	1,404	,495
Lisans	197	124,87			
Lisansüstü	40	121,39			

Tablo 45'te görüldüğü gibi öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni açısından okul kültürü mesleki yardımlaşma düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonucu  $p=0,495$  çıkmıştır.  $0,495>0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 46

Öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni açısından okul kültürü öğrenme boyutu düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	14,746	2	7,373	1,102	,334	-----
Gruplarıçi	1652,998	247	6,692			
Toplam	1667,744	249				

\*1. Önlisans, 2.Lisans, 3.Lisansüstü

Tablo 46'da görüldüğü gibi öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni açısından okul kültürü öğrenme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan One Way Anova testi grup puanları  $F= 1,102$   $p=0,334$  çıkmıştır.  $0,334> 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 47

Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Okul Kültürü Öğretmen Boyutu Düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	,597	2	,298	,045	,956	-----
Gruplariçi	1643,503	247	6,654			
Toplam	1644,100	249				

\*1. Önlisans, 2.Lisans, 3.Lisansüstü

Tablo 47’de görüldüğü gibi öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni açısından okul kültürü öğretmen düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan One Way Anova testi grup puanları  $F= 0,045$   $p=0,956$  çıkmıştır.  $0,956 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 48

Öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni açısından okul kültürü amaç boyutu düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	,682	2	,341	,097	,908	-----
Gruplariçi	871,418	247	3,528			
Toplam	872,100	249				

\*1. Önlisans, 2.Lisans, 3.Lisansüstü

Tablo 48’de görüldüğü gibi öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni açısından okul kültürü amaç düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan One Way Anova testi grup puanları  $F= 0,097$   $p=0,908$  çıkmıştır.  $0,908 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 49

Öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni açısından okul kültürü mesleki gelişim boyutu düzeyleri

Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p
Önlisans	13	140,81	2	1,244	,537
Lisans	197	126,24			
Lisansüstü	40	116,90			

Tablo 49’da görüldüğü gibi öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni açısından okul kültürü mesleki gelişim düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonucu  $p=0,537$  çıkmıştır.  $0,537>0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.3.6. Alt Problem 3f’ye ilişkin bulgular

Bu araştırmanın 3f alt problemi “ Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile bu okuldaki hizmet süresi arasında anlamlı farklılık var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Okul kültürü ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için Kruskal Wallis testi ve One Way Anova testi yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 50

Öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü işbirlikçi boyutu düzeyleri

Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi	N	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p
1- 5 yıl	119	133,67	3	6,466	0,091
6-10 yıl	65	129,85			
11-15 yıl	45	104,86			
16 yıl ve üzeri	21	109,95			

Tablo 50’de görüldüğü gibi öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü işbirlikçi düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonucu  $p=0,091$  çıkmıştır.  $0,091>0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 51

Öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü mesleki yardımlaşma boyutu düzeyleri

Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi	N	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p
1- 5 yıl	119	129,72	3	1,611	0,657
6-10 yıl	65	126,55			
11-15 yıl	45	114,11			
16 yıl ve üzeri	21	122,76			

Tablo 51’de görüldüğü gibi öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü mesleki yardımlaşma düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonucu  $p=0,657$  çıkmıştır.  $0,657>0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 52

Öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü öğrenme boyutu düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	17,417	3	5,806	,865	,460	-----
Gruplarıçi	1650,327	246	6,709			
Toplam	1667,744	249				

\*1. 1- 5 yıl, 2. 6-10 yıl, 3. 11-15 yıl, 4. 16 yıl ve üzeri

Tablo 52’de görüldüğü gibi öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü öğrenme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan One Way Anova testi grup puanları  $F=0,865$   $p=0,460$  çıkmıştır.  $0,460 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır

Tablo 53

Öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü öğretmen boyutu düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	21,113	3	7,038	1,067	,364	-----
Gruplarıçi	1622,987	246	6,598			
Toplam	1644,100	249				

\*1. 1- 5 yıl, 2. 6-10 yıl, 3. 11-15 yıl, 4. 16 yıl ve üzeri

Tablo 53’de görüldüğü gibi öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü öğretmen düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan One Way Anova testi grup puanları  $F=1,067$   $p=0,364$  çıkmıştır.  $0,364 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 54

Öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü amaç boyutu düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	70,157	3	23,386	7,174	,000	1-3 1-4
Gruplarıçi	801,943	246	3,260			
Toplam	872,100	249				

\*1. 1- 5 yıl, 2. 6-10 yıl, 3. 11-15 yıl, 4. 16 yıl ve üzeri

Tablo 54’te görüldüğü gibi öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü amaç düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan One Way Anova testi grup puanları  $F= 7,174$   $p=0,000$  çıkmıştır.  $0,000<0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından değerlendirildiğinde 1-5 yıl ile 11-15 yıl ve 1-5 yıl ile 16 yıl ve üzeri arasındaki farklılığın anlamlı düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 55

Öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü mesleki gelişim boyutu düzeyleri

Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi	N	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p
1- 5 yıl	119	137,74	3	8,991	0,029
6-10 yıl	65	123,10			
11-15 yıl	45	107,43			
16 yıl ve üzeri	21	102,31			

Tablo 55’te görüldüğü gibi öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü mesleki gelişim düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonucu  $p=0,029$  çıkmıştır.  $0,029<0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

#### 4.3.7. Alt Problem 3g’ye ilişkin bulgular

Bu araştırmanın 3g alt problemi “Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile toplam hizmet süresi arasında anlamlı farklılık var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Okul kültürü ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için Kruskal Wallis testi ve One Way Anova testi yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 56

Öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü işbirlikçi boyutu düzeyleri

Toplam Hizmet Süresi	N	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p
1 yıldan az	8	123,94	5	5,543	,353
1-5 yıl	23	126,67			
6-10 yıl	37	139,68			
11-15 yıl	31	144,94			
16-20 yıl	57	120,96			
21 yıl ve üzeri	94	116,11			

Tablo 56'da görüldüğü gibi öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü işbirlikçi düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonucu  $p=0,353$  çıkmıştır.  $0,353>0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 57

Öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü mesleki yardımlaşma boyutu düzeyleri

Toplam Hizmet Süresi	N	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p
1 yıldan az	8	104,38	5	2,965	,705
1-5 yıl	23	131,70			
6-10 yıl	37	139,14			
11-15 yıl	31	129,63			
16-20 yıl	57	118,59			
21 yıl ve üzeri	94	123,24			

Tablo 57'de görüldüğü gibi öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü mesleki yardımlaşma düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonucu  $p=0,705$  çıkmıştır.  $0,705>0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 58

Öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü öğrenme boyutu düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	66,636	5	13,327	2,031	,075	-----
Gruplariçi	1601,108	244	6,562			
Toplam	1667,744	249				

\*1. 1 yıldan az, 2. 1-5 yıl, 3. 6-10 yıl, 4. 11-15 yıl, 5. 16-20 yıl, 6. 21 yıl ve üzeri

Tablo 58’de görüldüğü gibi öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü öğrenme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan One Way Anova testi grup puanları  $F= 2,031$   $p=0,075$  çıkmıştır.  $0,075 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 59

Öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü öğretmen boyutu düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	25,877	5	5,175	,780	,565	-----
Gruplariçi	1618,223	244	6,632			
Toplam	1644,100	249				

\*1. 1 yıldan az, 2. 1-5 yıl, 3. 6-10 yıl, 4. 11-15 yıl, 5. 16-20 yıl, 6. 21 yıl ve üzeri

Tablo 59’da görüldüğü gibi öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü öğretmen düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan One Way Anova testi grup puanları  $F= 0,780$   $p=0,565$  çıkmıştır.  $0,565 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.



Tablo 60

Öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü amaç boyutu düzeyleri

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark(LSD)
Gruplararası	21,223	5	4,245	1,217	,302	-----
Gruplariçi	850,877	244	3,487			
Toplam	872,100	249				

\*1. 1 yıldan az, 2. 1-5 yıl, 3. 6-10 yıl, 4. 11-15 yıl, 5. 16-20 yıl, 6. 21 yıl ve üzeri

Tablo 60'da görüldüğü gibi öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü amaç düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan One Way Anova testi grup puanları  $F= 1,217$   $p=0,302$  çıkmıştır.  $0,302 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır

Tablo 61

Öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü mesleki gelişim boyutu düzeyleri

Toplam Hizmet Süresi	N	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p
1 yıldan az	8	134,19	5	3,372	,643
1-5 yıl	23	133,24			
6-10 yıl	37	142,04			
11-15 yıl	31	122,48			
16-20 yıl	57	122,22			
21 yıl ve üzeri	94	119,34			

Tablo 61'de görüldüğü gibi öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü mesleki gelişim düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonucu  $p=0,643$  çıkmıştır.  $0,643 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.3.8. Alt Problem 3h'ye İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın 3h alt problemi “Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile kurumdaki istihdamı arasında anlamlı farklılık var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Okul kültürü ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için t testi ve Mann Whitney U testi yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile öğretmenlerin istihdam değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 62

Öğretmenlerin istihdam değişkeni açısından okul kültürü işbirlikçi boyutu düzeyleri

İstihdam	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Ücretli	18	157,25	2830,50	1516,500	,052
Kadrolu	232	123,04	28544,50		

Tablo 62’de görüldüğü gibi öğretmenlerin istihdam değişkeni açısından okul kültürü işbirlikçi düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde  $p=0,052$  çıkmıştır.  $0,052 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 63

Öğretmenlerin istihdam değişkeni açısından okul kültürü mesleki yardımlaşma boyutu düzeyleri

İstihdam	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Ücretli	18	160,17	2883,00	1464,000	,032
Kadrolu	232	122,81	28492,00		

Tablo 63’ de görüldüğü gibi öğretmenlerin istihdam değişkeni açısından okul kültürü mesleki yardımlaşma düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde  $p=0,032$  çıkmıştır.  $0,032 < 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 64

Öğretmenlerin istihdam değişkeni açısından okul kültürü öğrenme boyutu düzeyleri

İstihdam	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Ücretli	18	18,22	1,62	248	3,828	,000
Kadrolu	232	15,86	2,57	-----	-----	-----

Tablo 64'te görüldüğü gibi öğretmenlerin istihdam değişkeni açısından okul kültürü öğrenme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t testi sonucu  $p=0,000$  çıkmıştır.  $0,000<0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Tablo 65

Öğretmenlerin istihdam değişkeni açısından okul kültürü öğretmen boyutu düzeyleri

İstihdam	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Ücretli	18	18,27	1,93	248	2,811	,005
Kadrolu	232	16,53	2,57	-----	-----	-----

Tablo 65'te görüldüğü gibi öğretmenlerin istihdam değişkeni açısından okul kültürü öğretmen düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t testi sonucu  $p=0,005$  çıkmıştır.  $0,005=0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Tablo 66

Öğretmenlerin istihdam değişkeni açısından okul kültürü amaç boyutu düzeyleri

İstihdam	N	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Ücretli	18	13,55	1,54	248	1,930	,055
Kadrolu	232	12,67	1,88	-----	-----	-----

Tablo 66'da görüldüğü gibi öğretmenlerin istihdam değişkeni açısından okul kültürü amaç düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan t testi sonucu  $p=0,055$  çıkmıştır.  $0,055>0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 67

Öğretmenlerin istihdam değişkeni açısından okul kültürü mesleki gelişim boyutu düzeyleri

İstihdam	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Ücretli	18	160,69	2892,50	1454,500	,027
Kadrolu	232	122,77	28482,50		

Tablo 67’de görüldüğü gibi öğretmenlerin istihdam değişkeni açısından okul kültürü mesleki gelişim düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde  $p=0,027$  çıkmıştır.  $0,027 < 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

#### 4.4. Alt Problem 4’e İlişkin Bulgular

##### 4.4.1. Alt Problem 4a’ya İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın 4a alt problemi “Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Mesleki etik değerler ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için t testi yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, öğretmenlerin mesleki etik değerler düzeyleri ile öğretmenlerin cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 68

Öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından sahip oldukları mesleki etik değerler düzeyleri

Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	151	124,42	18788,00	7312,000	,771
Erkek	99	127,14	12587,00		

Tablo 68’de görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından sahip oldukları mesleki etik değerler düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde  $p=0,771$  çıkmıştır.  $0,771 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.4.2. Alt Problem 4b'ya İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın 4b alt problemi “Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile yaşları arasında anlamlı farklılık var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Mesleki etik değerler ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, öğretmenlerin mesleki etik değerler düzeyleri ile öğretmenlerin yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 69

Öğretmenlerin yaş değişkeni açısından sahip oldukları mesleki etik değerler düzeyleri

Yaş	N	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p
21-30 yaş	27	139,13	2	3,507	,173
31-40 yaş	91	132,93			
41 ve üzeri	132	117,59			

Tablo 69'da görüldüğü gibi öğretmenlerin yaş değişkeni açısından sahip oldukları mesleki etik değerler düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonucu  $p=0,173$  çıkmıştır.  $0,173>0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.4.3. Alt Problem 4c'ye İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın 4c alt problemi “Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Mesleki etik değerler ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için t testi yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, öğretmenlerin mesleki etik değerler düzeyleri ile öğretmenlerin medeni durum değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 70

Öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından sahip oldukları mesleki etik değerler düzeyleri

Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bekar	57	141,87	8086,50	4567,500	,052
Evli	193	120,67	23288,50		

Tablo 70' da görüldüğü gibi öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından sahip oldukları mesleki etik değerler düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde  $p=0,052$  çıkmıştır.  $0,052 > 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.4.4. Alt Problem 4d'ye İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın 4d alt problemi “Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile mezun olduğu okul arasında anlamlı farklılık var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Mesleki etik değerler ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, öğretmenlerin mesleki etik değerler düzeyleri ile öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 71

Öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkeni açısından sahip oldukları mesleki etik değerler düzeyleri

Mezun Olduğu Okul	N	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p
Eğitim Fakültesi	201	127,44	3	1,700	,637
Fen Edebiyat Fakültesi	38	112,45			
Teknik Eğitim Fakültesi	2	151,00			
Diğer	9	131,72			

Tablo 71’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkeni açısından sahip oldukları mesleki etik değerler düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonucu  $p=0,637$  çıkmıştır.  $0,637>0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.4.5. Alt Problem 4e’ye İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın 4e alt problemi “Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile eğitim düzeyi arasında anlamlı farklılık var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Mesleki etik değerler ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, öğretmenlerin mesleki etik değerler düzeyleri ile öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 72

Öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni açısından sahip oldukları mesleki etik değerler düzeyleri

Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p
Önlisans	13	157,54	2	2,780	,249
Lisans	197	124,36			
Lisansüstü	40	120,73			

Tablo 72’ de görüldüğü gibi öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni açısından sahip oldukları mesleki etik değerler düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonucu  $p=0,249$  çıkmıştır.  $0,249>0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.4.6. Alt Problem 4f’ye İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın 4f alt problemi “Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile bu okuldaki hizmet süresi arasında anlamlı farklılık var mıdır?” olarak

belirlenmiştir. Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Mesleki etik değerler ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, öğretmenlerin mesleki etik değerler düzeyleri ile öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 73

Öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından sahip oldukları mesleki etik değerler düzeyleri

Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi	N	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p
1- 5 yıl	119	121,26	3	1,136	0,768
6-10 yıl	65	132,83			
11-15 yıl	45	124,48			
16 yıl ve üzeri	21	129,00			

Tablo 73’de görüldüğü gibi öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından sahip oldukları mesleki etik değerler düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonucu  $p=0,768$  çıkmıştır.  $0,768>0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.4.7. Alt Problem 4g’ye ilişkin bulgular

Bu araştırmanın 4g alt problemi “Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile toplam hizmet süresi arasında anlamlı farklılık var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Mesleki etik değerler ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, öğretmenlerin mesleki etik değerler düzeyleri ile öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.



Tablo 74

Öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkeni açısından sahip oldukları mesleki etik değerler düzeyleri

Toplam Hizmet Süresi	N	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p
1 yıldan az	8	162,19	5	11,551	,041
1-5 yıl	23	164,33			
6-10 yıl	37	131,86			
11-15 yıl	31	118,56			
16-20 yıl	57	122,44			
21 yıl ve üzeri	94	114,52			

Tablo 74’de görüldüğü gibi öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkeni açısından sahip oldukları mesleki etik değerler düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonucu  $p=0,041$  çıkmıştır.  $0,041 < 0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

#### 4.4.8. Alt Problem 4h’ye ilişkin bulgular

Bu araştırmanın 4h alt problemi “Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile kurumdaki istihdamı arasında anlamlı farklılık var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile ölçek verilerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Mesleki etik değerler ölçeğinin boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını tespit etmek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda, öğretmenlerin mesleki etik değerler düzeyleri ile öğretmenlerin istihdam değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Tablo 75

Öğretmenlerin istihdam değişkeni açısından sahip oldukları mesleki etik değerler düzeyleri

İstihdam	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Ücretli	18	196,36	3534,50	812,500	,000
Kadrolu	232	120,00	27840,50		

Tablo 75’te görüldüğü gibi öğretmenlerin istihdam değişkeni açısından açınsından sahip oldukları mesleki etik değerler düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde.  $p=0,000$  çıkmıştır.  $0,000<0,05$  olduğu için anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

#### 4.5. Alt Problem 5’e ilişkin bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile okul kültürü arasında nasıl bir ilişki vardır?” olarak belirlenmiştir. Bu alt problemin çözümü için okul kültürü ölçeği ile mesleki etik değerler ölçeğinin, ölçek puanları arasındaki korelasyonları hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 76’da gösterilmiştir. Hesaplamalar hem toplam ölçek hem de alt ölçekler dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir. Değişik sınıflamaların olduğu literatürde genel olarak korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, 0,70-1,00 arasında olması yüksek; 0,70-0,30 arasında olması orta; 0,30-0,00 arasında olması ise düşük düzeyde ilişki olarak tanımlanmaktadır. (Büyüköztürk, Sosyal Bilimler için Veri analizi El Kitabı,2013).

Tablo 76

Mesleki etik ilkeler ile okul kültürünün alt düzeyleri ilişkisi (Correlations)

	İşbirlikçi	Mesleki Yardımlaşma	Öğrenme	Öğretmen	Amaç	Mesleki Gelişim
Mesleki Etik	,250(**)	,259(**)	,330(**)	,337(**)	,218(**)	,275(**)

(\*\* $p<0,01$ )

Tablo 76’ya göre mesleki etik ilkeler ile okul kültürünün alt düzeyleri arasındaki ilişki dikkate alındığında; mesleki etik ile işbirlikçi boyutu arasında 0,250 oranında, mesleki etik ile mesleki yardımlaşma boyutu arasında 0,259 oranında, mesleki etik ile öğrenme boyutu arasında 0,330 oranında, mesleki etik ile öğretmen boyutu arasında 0,337 oranında, mesleki etik ile amaç boyutu arasında 0,218 oranında ve son olarak mesleki etik ile mesleki gelişim boyutu arasında 0,275 oranında bir korelasyon olduğu belirlenmiştir.

Mesleki etik ile okul kültürünün alt düzeyleri arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde bir korelasyon olduğu söylenebilir.

#### 4.6. Alt Problem 6'ya ilişkin bulgular

“Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler, okul kültürüne ilişkin algılarını yordamakta mıdır? şeklinde ifade edilen bu alt problemde, mesleki etik değerlerin okul kültürü ilişkisini anlamlı düzeyde yordayıcısı olup olmadığını belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bu amaçla verilerin modele uygunluğu, varyasyon analizi yapılarak test edilmiştir. Analiz sonucu anlamlı bulunmuştur. Mesleki etik değer düzeyleri ile okul kültürü arasında gerçekleştirilen regresyon analizi verileri Tablo 77’de verilmiştir.

Tablo 77

Mesleki etik boyutu değişkeninin okul kültürü becerilerini yordama gücü

Değişken	B	Standart Hata B	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	80,052	5,336	---	15,002	,000	---	---
İşbirlikçi	-,360	,346	-,151	-1,039	,300	,250	-,067
Mesleki Yardımlaşma	-,278	,502	-,072	-,554	,580	,259	-,036
Öğrenme	,933	,380	,220	2,452	,015	,330	,155
Öğretmen	1,574	,565	,369	2,785	,006	,337	,176
Amaç	-,356	,654	-,061	-,544	,587	,218	-,035
Mesleki Gelişim	,336	,911	,052	,368	,713	,275	,024
R= ,377      R <sup>2</sup> =,142      F=6,697      P=,000							

*Mesleki Etik: Kestirici Değişken*

*Okul Kültürü: Kestirilen Değişken*

Yapılan Regresyon analizi sonuçlarına göre, mesleki etik ile işbirlikçi arasındaki ilişki ( $r=0,250$ ) pozitif yönlü ve düşük seviyededir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyon ( $r=-0,067$ ) olarak hesaplanmıştır. Mesleki etik ile mesleki yardımlaşma arasındaki ilişki ( $r=0,259$ ) pozitif yönlü ve düşük seviyededir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyon ( $r=-0,036$ ) olarak hesaplanmıştır. Mesleki etik ile öğrenme arasındaki ilişki ( $r=0,330$ ) pozitif yönlü ve orta seviyededir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyon ( $r=0,155$ ) olarak hesaplanmıştır. Mesleki etik ile öğretmen arasındaki ilişki ( $r=0,337$ ) pozitif yönlü ve orta seviyededir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyon ( $r=0,176$ ) olarak hesaplanmıştır. Mesleki etik ile amaç arasındaki ilişki ( $r=0,218$ ) pozitif yönlü ve düşük seviyededir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyon ( $r=-0,035$ ) olarak hesaplanmıştır. Mesleki etik ile mesleki gelişim arasındaki ilişki ( $r=0,275$ ) pozitif yönlü ve düşük seviyededir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyon ( $r=0,024$ ) olarak hesaplanmıştır.

Yapılan analiz sonuçlarından hareketle, mesleki etik değerler boyutu değişkeninin okul kültürüne ilişkin algılarının pozitif yönde bir yordayıcısı olduğu ( $p<0,001$ ) söylenebilir. Mesleki etik değerler boyutunun okul kültürüne ilişkin algıları arasında 0,142 düzeyinde ortak yön vardır. Bu durum mesleki etik değerler boyutuna ilişkin toplam varyansın %14,2'sinin okul kültürüne ilişkin boyutlarıyla açıklandığı şeklinde ifade edilebilir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile okul kültürü ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bunun için devlet okullarında çalışan öğretmenler tarafından, mesleki etik değerler ve okul kültürü ilişkisi değerlendirilmiştir.

#### 5.1. Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %60,4'ünü kadın, %39,6'sını erkek oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin yaş grubu değişkeni açısından değerlendirildiğinde %10,8'i 21-30 yaş, %36,4'ü 31-40 yaş, %52,8'i 41 yaş ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin %22,8'i bekar, %77,2'si evli olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumu değişkeni açısından değerlendirildiğinde %5,2'si önlisans, %78,8'i lisans ve %16'sı lisansüstü mezuniyet düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin %80,4'ünün Eğitim Fakültesi, %15,2'sinin Fen-Edebiyat Fakültesi ve %3,6'sının diğer fakültelerden mezun olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptığı okuldaki çalışma yılı değişkenine göre %47,6'sı 1-5 yıl arası, %26'sı 6-10 yıl arası, %18'i 11-15 yıl arası deneyime sahiptir ve %8,4 ü 16 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip oldukları görülmektedir.

Meslekteki çalışma yılı değişkenine göre araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin %9,2'si 1 ile 5 yıl arasında, %14,8'i 6 ile 10 yıl arasında, %12,4'ü - 11 ile 15

yıl arasında, %22'si ile iş tecrübesine sahiptir. 0,8'inin 16 ila 20 yıl arasında iş tecrübesine sahip olduğu ve %37,6'sının 21 yıl ve üzeri meslekte iş tecrübesine sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin istihdam şekli açısından dağılımı %7,2'si ücretli öğretmen ve %92,8'i kadrolu öğretmen olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre %36'sı ilkokul, %64'ü ortaokul düzeyinde olduğu görülmektedir.

### **5.1.1. Okul Kültürüne Yönelik Elde Edilen Sonuçlar ve Tartışmalar**

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algılarına göre, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin okul kültürü ölçeğinin işbirlikçi boyutu ( $\bar{x}=4,23$ ), okul kültürü ölçeğinin mesleki yardımlaşma boyutu ( $\bar{x}=4,24$ ), okul kültürü ölçeğinin öğrenme boyutu ( $\bar{x}=4$ ), okul kültürü ölçeğinin öğretmen işbirliği boyutu ( $\bar{x}=4,16$ ), okul kültürü ölçeğinin amaç boyutu ( $\bar{x}=4,24$ ), okul kültürü ölçeğinin mesleki gelişme boyutu ( $\bar{x}=4,27$ ) bulunmuştur.

Analiz sonuçlarına göre okul kültürü ölçeğinin işbirlikçi boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,06$  ile “Yöneticiler iyi performans gösteren öğretmenleri kutlamak için zaman ayırır.” olduğu belirlenmiştir. İşbirlikçi boyutunun en yüksek ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,42$  ile “Okul yöneticileri öğretmenlerin görüşlerine değer verir.” olduğu görülmüştür.

Mesleki yardımlaşma boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,16$  ile “Öğretmenler birbirine güvenir.” olduğu belirlenmiştir. Mesleki yardımlaşma boyutunun en yüksek ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,38$  ile “Öğretmenler bir sorun çıktığında yardım etmeye isteklidir.” olduğu görülmüştür.

Öğrenme boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=3,85$  ile “Veliler öğretmenlerin mesleki yargılarına güvenir.” olduğu belirlenmiştir. Öğrenme boyutunun en

yüksek ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,29$  ile “Öğretmenler ve veliler öğrenci performansı hakkında iletişim halindedir.” olduğu görülmüştür.

Öğretmen işbirliği boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,06$  ile “Öğretmenler diğer öğretmenlerini ne öğrettiği hakkında genelde fikir sahibidir.” olduğu belirlenmiştir. Öğretmen işbirliği boyutunun en yüksek ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,21$  ile “Öğretmenler grup içinde işbirliği halinde çalışır.” olduğu görülmüştür.

Amaç boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,13$  ile “Yöneticiler öğretimde risk almayı ve yeniliği destekler.” olduğu belirlenmiştir. Amaç boyutunun en yüksek ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,32$  ile “Yöneticiler öğretim için ayrılan zamanı korur.” olduğu görülmüştür.

Mesleki gelişme boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,23$  ile “Okul misyonu toplumun değerlerini yansıtır.” olduğu belirlenmiştir. Mesleki gelişme boyutunun en yüksek ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,31$  ile “Öğretmenler okul gelişimine değer verir.” olduğu görülmüştür.

Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin “cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olduğu okul, eğitim durumu, görev yaptığı okuldaki hizmet süresi, toplam hizmet süresi ve istihdam şekli” değişkenlerinin okul kültürü düzeylerine etkilerinin olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algılarına göre cinsiyet değişkeni açısından okul kültürü işbirlikçi, amaç ve mesleki gelişim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı, mesleki yardımlaşma, öğrenme ve öğretmen düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadioğlu vd. (2015)’e göre okul kültürü algısı cinsiyet değişkeni açısından farklılık yaratmıştır. Okul kültürü algısı cinsiyet değişkenine göre işbirlikçi liderlik yaklaşımında erkek öğretmenlerin yararına farklılaşmaktadır. Erkek öğretmenlerin işbirlikçi liderlik alt boyutuna yönelik farkındalık oranlarının kadın öğretmenlerinkinden fazla olduğu söylenebilir. Bu bulgu araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Esinbay (2008), araştırmasına göre de erkek öğretmenlerin ve kadın öğretmenlerin okul kültürü düzeylerini birbirine çok benzer bulmuştur. Bu bulgu çalışmayı desteklemektedir. Işık (2017) çalışmasında okul kültürünün tek bir alt boyutunda bile cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı tespit

edilmiştir. Dur (2014) araştırmasında öğretmenlerin okul kültürü düzeylerinin bütün alt boyutlarda cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Biltekin (2013) tarafından düzenlenen bir çalışmada öğretmenlerin okul kültürüne uyumları cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmıştır. Huang (2001) araştırmasında, kadın öğretmenlerin okul kültürüne uyum algılarının erkek öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmüştür. Gürsel (2016)'nın çalışmasında öğretmenlerin ve yöneticinin cinsiyetleri okul kültürü üstünde anlamlı bir fark meydana getirmektedir. Çevik ve Köse (2017) araştırmasında, öğretmenlerin cinsiyetleri ile okul kültürünün “iş birliği, meslektaşlık ve okul liderliği” alt boyutları arasında anlamlı bir farklılaşma vardır. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre okul kültürüne uyum düzeylerinin daha fazla olduğu saptanmıştır. Taner (2008) çalışmasına göre öğretmenlerin okul kültürü ölçeğinde ki alt boyutlarından elde edilen yaklaşık puanlar, araştırmaya katılım sağlayanların cinsiyetlerine göre farklılık yaratmamıştır.

Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algılarına göre yaş değişkeni açısından okul kültürü işbirlikçi, mesleki yardımlaşma, öğrenme, öğretmen ve mesleki gelişim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı, amaç düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yılmaz (2009) araştırmasına göre, öğretmenlerin okul kültürü algılarının 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin daha güçlü bir algıya sahip olduğunu belirtmiştir. Vural (2007) ve Şirin (2011)'in araştırmalarında okul kültürü ve alt boyutlarında öğretmenlerin yaşlarına göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Öztürk'ün (2015) “Eğitim Örgütlerinde Okul Kültürü ve Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki” isimli çalışmasında öğretmenlerin yaş değişkenleri ile okul kültürü algıları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algılarına göre medeni durum, mezun olduğu okul, eğitim düzeyi ve toplam hizmet süresi değişkenleri açısından okul kültürü işbirlikçi, mesleki yardımlaşma, öğrenme, öğretmen, amaç ve mesleki gelişim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Can (2020)'e göre eğitim düzeyi değişkenine ilişkin öğretmenlerin okul kültürü düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Vural ve Çakır (2007), okul kültürü ve alt boyutlarında eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin Esinbay (2008) ve Himmetoğlu (2014) öğretmenlerin okul kültürü



algılarının toplam hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ifade etmiştir. Özkara (2019) da öğretmenlerin okul kültürüne uyum algılarının toplam hizmet süresine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Demirhan (2020) ve Güngör (2019) tarafından yürütülen araştırmalarda öğretmenlerin okul kültürü düzeylerinin toplam hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algılarına göre görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından okul kültürü işbirlikçi, mesleki yardımlaşma, öğrenme, öğretmen düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı, amaç ve mesleki gelişim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Demirkol ve Savaş (2012), örgüt kültürü ve alt boyutlarında görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkenine göre 11 yıl ve üzeri görev süresine sahip öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını daha hakim ve alınan kararlara daha sadık oldukları bulgusu elde edilmiştir. İpek (1999)'in araştırmasının bulgularına göre öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algılarının görev yaptıkları okulda çalışma süresine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Korkut (2008)'un yaptığı araştırmada öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerinin okul kültürü algıları üzerinde anlamlı fark bulunmuştur ve en yüksek algı kurumda 11-15 yılları arasında çalışan öğretmenlerde, en düşük algı ise 6-10 yıl arasında çalışanlarda gözlenmiştir. Pulat (2010)'ın Denizli'de bulunan ilkokullarda yaptığı araştırmada da öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki hizmet süreleri okul kültürü algılarını etkilemiş ve 1-5 yıl arasında aynı okulda çalışmış olan öğretmenlerin algıları daha yüksek çıkmıştır. Işık (2017)'in yaptığı araştırmada; öğretmenlerin çalıştıkları okulda bulunma süreleri incelendiğinde, Başarı Kültürü alt boyutunda en yüksek 5 yıl ve daha az aynı okulda çalışan öğretmenlerin algıları en yüksek seviyede çıkmıştır. Okul kültürü ile görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı çalışmalar da bulunmaktadır (Vural, 2007; Yılmaz, 2009).

Öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algılarına göre istihdam değişkeni açısından okul kültürü işbirlikçi, mesleki yardımlaşma ve amaç düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı, öğrenme, öğretmen ve mesleki gelişim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Arslan, vd., (2005), öğretmenlerin, okul kültürünün “yönetim, örgüte bağlılık örgütle özdeşleşme, çalışma ortamı - değişikliklere uyum, ödül sistemi, iş birliği-iletişim, törenler, toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri” boyutlarında yapılan uygulamalara yönelik algılarının, ilköğretim okullarında, “iyi” düzeyde iken ortaöğretim okullarında “orta” düzeyde gerçekleştiği sonucuna ulaşmıştır. Buna karşılık Gezer (2005), öğretmenlerin okul kültürü algılarının yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Cerit (2009) araştırmasına göre öğretmenlerin okul kültürüne uyum düzeyi orta noktanın biraz üzerindedir. Bu bulgu araştırma bulgusunu desteklemektedir. Aytek (2020) tarafından 357 katılımcı ile yürütülen bir çalışmada öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyleri yüksek olarak belirlenmiştir. Berk (2020)’e göre öğretmenlerin okul kültürüne uyum algılarının yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

### **5.1.2. Mesleki Etik Değerlere Yönelik Elde Edilen Sonuçlar ve Tartışmalar**

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerlere göre, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki etik ilkeler ölçeğinin boyutu ( $\bar{x}=3,67$ ) bulunmuştur. Eldaş ve Çokan (2006) araştırmasında öğretmenlerin meslek etik ilkelerine yüksek oranda uyum sağladıkları tespit edilmiştir. Şakar (2007) araştırmasına göre öğretmenlerin etik ve ahlak kavramları arasındaki ayrımı ayırt edememeleri mesleğin etik ilkelerine ait noksan bilgiye sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Akdoğan (2003)’e göre bu durumda katılımcıların belirli değişkenlerle ilişkili olmadan genel olarak mesleki etik değerlere uyum sağladığı söylenebilir.

Genel mesleki etik boyutunun en düşük ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=1,91$  ile “Öğretmenler derste ders dışı faaliyette bulunurlar (Gazete okumak).” olduğu belirlenmiştir. Genel mesleki etik boyutunun en yüksek ortalamaya sahip maddesinin  $\bar{x}=4,46$  ile “Öğretmenler sınıfta farklı düşüncelerin dile getirilmesine izin verirler.” olduğu görülmüştür.

Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin “cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olduğu okul, eğitim düzeyi, görev yaptığı okuldaki hizmet süresi, toplam hizmet süresi ve istihdam şekli” değişkenlerinin mesleki etik değerler düzeylerine etkilerinin olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma sonuçları, mesleki etik ilkeler açısından öğretmenlerin algılarına

göre cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olduğu okul, eğitim durumu ve görev yaptığı okuldaki hizmet yılı değişkenleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı, toplam hizmet süresi ve istihdam değişkenleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pelit ve Güçer (2006), Özbek (2003), Obuz (2009), Ergin (2014), Pelit ve Güçer (2005), Şentürk (2009), Ateş (2012), Erdem & Şimşek (2013), Karataş (2013), Gözütok (1999), Sakin, (2007), Uğurlu (2008), Yılmaz & Altinkurt (2009), Altinkurt & Yılmaz (2011), Çelebi & Akbağ, (2012) araştırmalarına göre kadın öğretmenlerin mesleki etik ilkelere erkek öğretmenlere kıyasla daha hassas olması sonucuna ulaşılmıştır. Eldaş Çokan (2006), Kepenek (2008) ve Manolova (2011) araştırmalarına göre öğretmenlerin meslek etiğine yönelik değerlerin cinsiyete göre farklılaşmadığını sonucuna varılmıştır. Alanyazında mesleki etiğin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık yaratmadığı yönünde bu çalışmanın sonucunu destekler nitelikte çalışmalar mevcuttur (Argon, & Ertürk, 2013; Çelebi, 2012; Dolaşır, 2009; Özbek, 2003; Recepoğlu, 2013; Toprakçı, 2010). Şengül (2013) araştırmasında, öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik davranışlarının cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde yapılan t testi sonucunda tüm alt boyutta kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yaş değişkeni açısından Celep, vd., (2004) yaptığı bir çalışmada da yaş faktörünün genel olarak meslek etiğini etkilediği yönünde bir sonuca ulaşılmıştır. Toprakçı, vd., (2010), Şişman ve Acat'ın (2003) yaptığı çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır

### **5.1.3. Öğretmenlerin Sahip Oldukları Mesleki Etik Değerler İle Okul Kültürü İlişkisine Yönelik Elde Edilen Sonuçlar ve Tartışmalar**

Araştırmada, öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile okul kültürüne ilişkin algıları arasındaki farklılığın anlamlı olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin algılarına göre okul kültürü ve mesleki etik değerler arasındaki ilişki incelendiğinde şu bulgulara ulaşılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, mesleki etik ile işbirlikçi arasındaki ilişki ( $r=0,250$ ) pozitif yönlü ve düşük seviyededir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyon ( $r=-0,067$ ) olarak hesaplanmıştır. Mesleki etik ile mesleki yardımlaşma arasındaki ilişki ( $r=0,259$ ) pozitif yönlü ve düşük seviyededir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyon ( $r=-0,036$ ) olarak hesaplanmıştır. Mesleki etik ile öğrenme arasındaki ilişki ( $r=0,330$ ) pozitif yönlü ve orta seviyededir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise

iki değişken arasındaki korelasyon ( $r=0,155$ ) olarak hesaplanmıştır. Mesleki etik ile öğretmen arasındaki ilişki ( $r=0,337$ ) pozitif yönlü ve orta seviyededir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyon ( $r=0,176$ ) olarak hesaplanmıştır. Mesleki etik ile amaç arasındaki ilişki ( $r=0,218$ ) pozitif yönlü ve düşük seviyededir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyon ( $r=-0,035$ ) olarak hesaplanmıştır. Mesleki etik ile mesleki gelişim arasındaki ilişki ( $r=0,275$ ) pozitif yönlü ve düşük seviyededir. Diğer değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyon ( $r=0,024$ ) olarak hesaplanmıştır.

Yapılan analiz sonuçlarından hareketle, mesleki etik değerler boyutu değişkeninin okul kültürüne ilişkin algılarda pozitif yönde bir yordayıcısı olduğu ( $p<0,001$ ) söylenebilir. Şahin-Fırat (2010) araştırmasında yöneticilerin ve öğretmenlerin okul kültürü ve mesleki değerler düzenine ilişkin algıları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Mesleki etik ile okul kültürünün alt düzeyleri arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde bir korelasyon olduğu söylenebilir.

## 5.2 Öneriler

Araştırmanın sonuçlarına göre okul kültürü ile meslek etiği arasında pozitif ve düşük bir ilişki vardır. Bu düzeyin yükseltilmesi için,

1. Öğretmenlere çalıştıkları okul müdürlükleri tarafından okul kültürüne ilişkin algılarını arttıracak seminer, eğitim vb. düzenlenebilir.
2. Okul kültürü, üniversitelerin eğitim fakültelerinde öğrenim görmeye devam eden öğretmen adaylarına teorik ders olarak verilebilir. Böylelikle öğretmen adaylarının, okul kültürü hususunda bilinçlendirilmeleri sağlanabilir.
3. Öğretmenlerin yeteneklerini keşfetmelerine olanak sağlayacak etkinliklere katılımları teşvik edilebilir.
4. Öğretmenlerin lisansüstü eğitim almaları için gerekli teşvik yapılarak, öğretmenlere bu durum için gerekli kolaylıklar sağlanabilir.

5. İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından öğretmenlere mesleki etik değerler kavramları ve uygulamalarıyla ilgili kısa bir eğitim verilebilir.
6. Öğretmenlerin çalışma ortamlarının iyileştirilmesi ve olumlu bir iklime sahip olması öğretmenin verimliliğini arttıracığından bu durum okul kültürüne uyumun da artmasını sağlayabilir.

### **5.2.1. Araştırmacılar için Öneriler**

1. Bu araştırma, Çanakkale ili merkez ilçesini kapsamaktadır. Çalışma daha geniş kapsamlı yapılabilir.
2. Araştırmada belirlenen örneklem grubu devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmaya özel okullarda görev yapan öğretmenlerde eklenebilir.
3. Araştırmada, nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya görüşme ve gözlem gibi nitel yöntemlerle de desteklenebilir.

## KAYNAKÇA

- Akdoğan, H. (2003). Meslek etiğinin kamuoyunu aydınlatmadaki önemine muhasebe meslek mensuplarının yaklaşımları ve Çorum ilinde uygulanan bir anket çalışması, Türkiye Uluslararası &s ve Meslek Ahlakı Kongresi Bildirileri, Ankara: Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi, 17-19 Eylül: 308-320.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2011). Öğretmen adaylarının öğretmenlerin mesleki etik dışı davranışlar ile ilgili görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (22) 113-128.
- Argon, T., & Ertürk, R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 19(2), 159-179.
- Arslan, H., Kuru, M. ve Satıcı, A. (2005). İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarındaki Örgüt Kültürünün Karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 44, 449-472.
- Arslan, S. (2015). *Eğitim ve etik*. Turkish Studies-International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 10, 7.
- Ateş, N. (2012). Öğretmenlikte meslek ahlakı ve mesleki değerler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 3(6), 3-18.
- Aydın, İ. (2018). *Eğitim ve Öğretimde Etik*. Ankara: Pegem
- Aydın, İ. P. (2010). *Yönetmelik mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Aytek, M. E. (2020). *Öğretmenlerin işe ilişkin duyuşsal iyilik algıları ile okul kültürü arasındaki ilişki*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Balcı, A. (1998), *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri*, İstanbul, YA-BA Yayınları.

- Balcı, A. (2007). *Etkili okul: Okul geliştirme kuram uygulama ve araştırma* (4. Baskı). Ankara: Pegem A.
- Berdibek, E. & Aküzüm, C. (2021). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Etik İlkeleri Kapsamındaki Davranışlarının Okul Yöneticilerinin Algılarına Göre Değerlendirilmesi . *International Journal of Field Education* , 7 (2) , 36-60 . DOI: 10.32570/ijofe.1004002
- Berk, N. (2020). *Öğretmen algılarına göre mesleki ve teknik liselerin okul kültürü*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Biltekin, T. (2013). *Ortaöğretim okullarındaki öğretmenlerin etkili okul algıları (Kayseri ili örneği)*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Buluç, B. (2013). *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulamalar* (S. Özdemir, Ed.). Ankara: Pegem Akademi.
- Burroughs, M. D. ve Barkauskas, N. J. (2017). Educating the whole child: Socialemotional learning and ethics education. *Ethics and Education*, 12(2), 218- 232.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Can, R. (2020). *Öğretmenlerin görevsel ve bireysel motive edilme algıları ile okul kültürü algıları arasındaki ilişki*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kırşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Cerit, Y. (2009), “The effects of servant leadership behaviors of school principals on teachers’ job satisfaction”, *Educational Management Administration & Leadership*, Vol. 37 No. 5, pp. 600-623.
- Cheng, Y. C. (1993). *Profiles of organizational culture and effective schools*. *School Effectiveness and School Improvement*, 4(2), 85-110.

- Çelebi, N. ve Akbağ, M. (2012). “Genel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Etik Davranışlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *International Online Journal of Educational Sciences*.
- Çelik, V. (2002), *Sınıf Yönetimi*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Çelikten, M. (2006). *Okul kültürünün şekillendirilmesinde müdürün rolleri*. Eğitim ve Bilim, 31(140), 56-61.
- Çevik, A. ve Köse, A. (2017). Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları İle Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6, (2),996-1014.
- Çolakoğlu, M. (2005). “Eğitim Örgütlerinde Değişim ve Liderlik”, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (63-77).
- Deal, T. E. & Peterson, K. D. (2000). *The Leadership paradox: Balancing logic and artistry in schools*. San Francisco: Jossey Bass.
- Dean, J. (2005). *Improving the primary school*. London and New York: Routledge.
- Demirhan, N. B. (2020). *Anaokullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Dolaşır, T. S., & Büyüköztürk, Ş. (2009). Antrenörlerin mesleki etik ilkeleri nelerdir? Nasıl ölçülür? Ölçek geliştirme: ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği. *Spormetre Dergisi*, 7(4), 159-68. doi.10.1501/Sporm\_0000000166
- Dur, B. (2014). *Lise öğretmenlerinin motivasyon düzeyi ve motivasyon düzeyi ile okul kültürü arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eldaş Çokan, S. (2006). “Sınıf Öğretmenlerinin Öğretim Etiğine Yönelik Algılarının Sınıf İçerisinde Karşılaştıkları Sorunlu Davranışları Gidermeye Yönelik Kullandıkları Stratejilere Yansımaları (Balıkesir İl Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



- Erdem, A. R., & Şimşek, S. (2013). Öğretmenlik meslek etiğinin irdelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(15), 185-203.
- ERGİN, Yeliz; “İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleği İle İlgili Etik Olmayan Davranışlara İlişkin Algılamaları”;Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.
- Esinbay, E. (2008).” İlköğretim Okullarında Okul Kültürü; Balıkesir İli Örneği”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fullan, M. (2001) *Leading in a culture of change*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Gaziel, H. H. (1997). Impact of School Culture on Effectiveness of Secondary Schools with Disadvantaged Students . *The Journal of Educational Research*, Volume: 90. Number: 5 (310-325).
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.)* Boston: Pearson
- Gezer, B. (2005).“Okul Kültürünün Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkileri”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gözütok, F. D. (1999). Öğretmenlerin etik davranışları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32(1–2), 83–99.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü, *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 6,147-159.
- Gül, G. (2004). Birey Toplum Eğitim ve Öğretmen. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 1, 223-236.
- Güngör, B. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile okul kültürü algıları arasındaki ilişki.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

- Gürsel, D. (2016).” Ortaokullarda Örgüt Kültürünün Yönetici ve Öğretmenlerin İş Tatminine Etkisi”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hargreaves, A. (1997). Rethinking educational change: Going deeper and wider in the quest for success. ASCD Yearbook. Alexandria, VA: ASCD.
- Harris, A. (2002). School improvement: What’s in it for schools? New York: Roadledge Falmer.
- Haynes F. *Eğitimde Etik* (Çev. Semra Kunt Akbaş), İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2002; ss. 16.
- Hoy, W. K. – Miskel C. G. (2012). *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama* (S. Turan, Çev. Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Huang, S.-Y. L. (2001). Teachers' perceptions of high school environments.
- Ilgaz, S. ve Bilgili, T. (2006). Eğitim ve öğretimde etik. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 199- 210.
- Işık, H. (2017). Ortaokullarda okul kültürünün incelenmesi.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İpek, Cemalettin (1999). Resmi Liseler İle Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı 5 (19): 411-442.
- İra, N. (2004). “Örgütsel Kültür: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- İşgüden, B., Çabuk, A. (2006), Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 9, Sayı 16, s. 59-86.

- Kadioğlu, S., Kadioğlu Ateş, H. & Kurşunoğlu, Y. B. (2015). The Effects Of Teachers Level Of Perception Of School Culture On Job Motivation, *International Conference On Social Sciences And Education Research*, 29-31 Ekim 2015, Antalya.
- Kallaus N.F., Keeling BL. *Administrati and Office Management*, South Western Company, Cincinnati, 1992; pp 193-199.
- Karataş, A. (2013). İlköğretim Öğretmen Adayları İçin Meslek Etiğinin Önemi. *Marmara Coğrafya Dergisi*, Sayı:28, 304-318. Temmuz. İstanbul.
- Karataş, A. (2013). İlköğretim öğretmen adayları için meslek etiğinin önemi. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 28, 304-318.
- Kepenek, Ö. (2008). “Öğretmenlik Meslek Etik İlkelerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi (Kocaeli İli Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kutlu, H.A. (2011). *Meslek etiği*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. şti.
- Mahmutoğlu, A. (2009). Etik ve Ahlak, Benzerlikler, Farklılıklar ve İlişkiler. *Türk İdare Dergisi*, 81(463-464), 225-249.
- Manolova, O. (2011). Mesleki Etik İlkelere İlişkin Türkiye Ve Moldova'daki İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- MEB, (2009). Hoş geldin öğretmenim. Ankara: İlköğretim Genel Müdürlüğü.
- Obuz, Ü. (2009). Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğiyle İlgili Etik Olmayan Davranışlara İlişkin Görüşleri, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Önal, H.G. ve Ekici, S. (2012). *Okul kütüphanecilerinin görüşlerine göre okul kültürü değerlendirmesi*. Bilgi Dünyası, 13(1), 138-164.

- Özbek, O. (2003). Beden eğitimi öğretmenlerinin meslekî etik ilkeleri ve bu ilkelere uyma düzeyleri (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir (Tez No. 127829).
- Özdemir, A. (2006). Okul Kültürünün Oluşturulması ve Çevreye Tanıtılmasında Okul Müdürlerinden Beklenen ve Onlarda Gözlenen Davranışlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Güz 4(4).
- Özkara, E. (2019). *Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stratejileri ile okul kültürü arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Pelit, Elbeyi ve Güçer, E. (2006). “Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğiyle İlgili Etik Olmayan Davranışlara ve Öğretmenleri Etik Dışı Davranışa Yönelten Faktörlere İlişkin Algılamaları”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Pelit, Elbeyi-GÜÇER, E. (2005). “Ticaret ve turizm meslek dersi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğiyle ilgili etik olmayan davranışlara ilişkin algılamaları”, *II. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*.
- Peterson, K. D. (2002). Positive or negative. *Journal of Staff Development*, 23 ( 3), 1015.
- Peterson, K. D. ve Deal, T. E. (2002). The shaping school culture fieldbook. San Francisco: The Jossey-Bass Education Series.
- Pieper, A. (1999) *Etiğe Giriş*. Ayrıntı Yayınları. İstanbul.
- Polat, E. (1999), “Orta kademe yöneticilerin çalışma ve yaşam değerlerinin etik açıdan incelenmesi”, M.Ü.SBE İşletme ABD Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Recepoğlu, E. (2013). Öğretmenlerin iş motivasyonlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(2), 575-88.
- Sakin, A. (2007). Okul öncesi öğretmenlerin mesleki etik davranışlar hakkındaki görüşleri ile ahlaki yargı düzeyleri ve öğretmenlik tutumlarının incelenmesi. Yayımlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Schein, E. H. (1985). *Defining Organizational Culture* içinde Shwardz and Ott (1996). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Stoll, L. (1998). *School culture*. School Improvement Network's Bulletin, (9), 9-14.
- Stolp, S. (2002). *Leadership for school culture*. ERIC Clearinghouse on Educational Management (ED370198).
- Şahin-Fırat, N. (2010). *Okul müdürü ve öğretmenlerin okul kültürü ile değer sistemlerine ilişkin algıları*. Eğitim ve Bilim,35(156), 71-83.
- Şakar, M. C. (2010). İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Etik Görüşlerinin Değerlendirilmesi Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şentürk, C. (2009). *Öğretmenlik mesleğinde etik*. Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim, 10(111), 25-29.
- Şişman, M. (2002). *Eğitimde mükemmellik arayışı, etkili okullar* (1. Baskı). Ankara: Pegem A.
- Şişman, M., Güleş, H. ve Dönmez, A. (2010). Demokratik Bir Okul Kültürü İçin Yeterlilikler Çerçevesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 167- 182.
- Taner, D. (2008). "Öğretmenlerin Umutsuz Düzeyleri İle Okul Kültürü Arasındaki İlişki". *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Taylor, E.B. (1958). *The Origins of Culture and Religion in Primitive Culture*. New York: Harper&Brothers.
- Terzi, A. R., (2005), *İlköğretim Okullarında Örgüt Kültürü, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı 43, s. 423-442.
- Toprakçı, E., Bozpolat, A. G. E., & Buldur, A. G. S. (2010). Öğretmen Davranışlarının Kamu Meslek Etiği İlkelerine Uygunluğu. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 35-50.
- Türkeri, M. (2008). *Etik Kuramları*. Ankara: Lotus.

- Uğurlu, C. T. (2008). Lise son sınıf öğrencilerinin öğretmenlerinin etik dışı davranışlarına ilişkin algıları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16(2), 367-378.
- Walker-Wied, Judith K. (2005). The role of a school's culture in the induction and socialization of two special education teachers in an alternative certification program. Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Wisconsin.
- Yavuz, Y. ve Yılmaz, E. (2012). Resmi ve özel ilköğretim okullarının okul kültürü üzerine öğretmen ve öğrenci görüşleri. *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education (IJTASE)*, 1(3), 76-90.
- Yayla, A. (2004) Etik Eğitim Sorunsalına Bir Yaklaşım Denemesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yayla, A. (2005). Eğitim kavramının etik açıdan analizi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Elektronik Eğitim Dergisi*, 2(1), 51-62.
- Yılmaz, K., ve Altinkurt, Y. (2009). Öğretmen adaylarının mesleki etik dışı davranışlar ile ilgili görüşleri. *İş Ahlakı Dergisi*, 2(4), 71-88.
- Yüce A. (2007). Yöneticiler Açısından Ahlak Olgusu Kavramsal Bir İrdeleme, *Bilim Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 7(1), 24-36.

## EKLER

### EK 1: Okul Kültürü Ölçeği

#### BÖLÜM II. OKUL KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ

Şu an görev yaptığım okulda;	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1. Okul yöneticileri öğretmenlerin görüşlerine değer verir.					
2. Öğretmenler birbirine güvenir.					
3. Öğretmenler okulun misyonuna destek olur.					
4. Öğretmen ve veliler öğrencilerin performansı konusunda ortak beklentilere sahiptir.					
5. Yöneticiler öğretmenlerin mesleki yeterliliklerine güvenir.					
6. Öğretmenler bir sorun çıktığında yardım etmeye isteklidir.					
7. Yöneticiler iyi performans gösteren öğretmenleri kutlamak için zaman ayırır.					
8. Okulun misyonu öğretmene yol gösterici niteliktedir.					
9. Veliler öğretmenlerin mesleki yargılarına güvenir.					
10. Öğretmenler karar verme sürecine katılır.					
11. Öğretmenler mesleki gelişime değer verir.					
12. Öğretmenler birbirlerinin fikirlerine değer verir.					
13. Yöneticiler öğretmenlerin işbirliği içinde çalışmasına olanak sağlar.					
14. Öğretmenler okulun misyonunu bilir.					
15. Öğretmenler okulda gelişen olaylarla ilgili bilgilendirilir.					
16. Öğretmenler ve veliler öğrenci performansı hakkında iletişim halindedir.					
17. Okul politikalarının oluşturulmasında ve kararların verilmesinde öğretmenlerin katılımı sağlanır.					
18. Öğretmenler diğer öğretmenlerini ne öğrettiği hakkında genelde fikir sahibidir.					
19. Öğretmenler öğrenme süreci ile ilgili en son gelişmeler hakkında bilgi sahibidir.					
20. Öğretmenler grup içinde işbirliği halinde çalışır.					
21. Öğretmenler yeni yöntemler, teknikler ve fikir					
22. Okul misyonu toplumun değerlerini yansıtır.					
23. Yöneticiler öğretimde risk almayı ve yeniliği destekler.					
24. Öğretmenler program ve projeleri değerlendirmek için işbirliği yapar.					
25. Öğretmenler okul gelişimine değer verir.					
26. Öğretim performansı okulun misyonunu yansıtır.					
27. Yöneticiler öğretim için ayrılan zamanı korur.					
28. Öğrenciler kendi eğitimleri ile ilgili sorumluluk üstlenirler; örneğin sınıfta derse katılır ve ödevlerini yaparlar.					

## EK 2: Öğretmenlik Meslek Etik İlkeleri Ölçeği

Etik ile ilgili sorular	Her Zaman	Genellikle	Bazen	Nadiren	Hiçbir zaman
1. Öğretmenler meslekleriyle ilgili gelişmeleri takip ederler.					
2. Öğretmenler görevleriyle ilgili bilgi, beceri ve tutumlara tam olarak sahiptirler.					
3. Öğretmenler özel yaşamlarındaki sorunları işlerine yansıtırlar.					
4. Öğretmenler ders dışında da öğrencilerle ilgilenirler.					
5. Öğretmenler planlamaya uygun ders işlerler.					
6. Öğretmenler öğrenciler arasında başarı durumlarına göre ayırım yaparlar.					
7. Öğretmenler öğrencilere eşit söz hakkı verirler.					
8. Öğretmenler değerlendirme yaparken tarafsız davranırlar.					
9. Öğretmenler velilerin düşüncelerine saygı gösterirler.					
10. Öğretmenlerin söyledikleri ile yaptıkları arasında çelişki vardır.					
11. Öğretmenler kendilerine yöneltilen her türlü eleştiriyi saygı ve anlayışla karşılarlar.					
12. Öğretmenler kendi öğrencilerine özel ders verirler.					
13. Öğretmenler özel günlerde pahalı hediyeler kabul ederler.					
14. Öğretmenler öğrencilere içten ve samimi davranırlar.					
15. Öğretmenler meslektaşlarına içten ve samimi davranırlar.					
16. Öğrenciler öğretmenlerine güvenirler.					
17. Öğretmenler birbirlerine güvenirler.					
18. Öğretmenler öğrencilerin kendilerine verdikleri sırları saklarlar.					
19. Öğretmenler şiddete (dayak, dövme, tokat atma vb.) ve sözlü tacize karşıdırlar.					
20. Öğretmenler veliler arasında ayırım yaparlar (Sosyo ekonomik durum, ırk, inanç...).					
21. Öğretmenler dersi verimli hale getirmek için önceden hazırlık yaparlar.					
22. Öğretmenler meslektaşlarının görüş ve düşüncelerine saygı duyarlar.					
23. Öğretmenler insan haklarına saygılıdırlar.					
24. Öğretmenler sınıfta farklı düşüncelerin dile getirilmesine izin verirler.					
25. Öğretmenler derse zamanında girip çıkarlar.					
26. Öğretmenler sağlık sorunları dışında sevk alırlar.					
27. Öğretmenler kötü hava ve trafik şartlarında bile okula zamanında gelirler.					
28. Öğretmenler derste ders dışı faaliyette bulunurlar(Gazete okumak)					



## EK 3: Kişisel Bilgi Formu

### KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın Öğretmenim;

Bu form “Öğretmenlerin Sahip Oldukları Mesleki Etik Değerler İle Okul Kültürü Arasındaki İlişki”yi ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Görüşleriniz ve bilgileriniz akademik bilimsel bir lisansüstü tez çalışmasına veri olmak amacıyla alınmaktadır. Araştırmanın başarılı olması ve sonuçlarının güvenilir olması için soruları samimi bir şekilde cevaplandırmanızı istirham ediyorum. Çalışmamıza verdiğiniz katkılardan dolayı sizlere çok teşekkür ederim.

Gamze DEMİREL HELVACI  
Çanakkale 18 Mart Üniversitesi  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
Yüksek Lisans Öğrencisi

#### KATILIMCILARIN KİŞİSEL BİLGİLERİ

Bu bölümde sizinle ilgili kişisel bilgiler yer almaktadır. İlgili seçeneğin önündeki parantez içine (X) işareti koyarak yanıtlamanız beklenmektedir.

1. Cinsiyetiniz:  
 Kadın  Erkek
2. Yaşınız:  
 21-30  31-40  41- üzeri
3. Medeni Haliniz:  
 Bekar  Evli
4. Eğitim Düzeyiniz:  
 Ön Lisans  Lisans  Lisansüstü
5. Mezun Olduğunuz Fakülte:  
 Eğitim Fakültesi  Fen-Edebiyat Fakültesi  
 Teknik Eğt. Fakültesi  Diğer (Lütfen yazınız.....)
6. Bu Okulda Toplam Hizmet Süreniz:  
 1-5 Yıl  6-10 Yıl  11-15 Yıl  16 yıl – üzeri

7. Mesleğinizdeki Hizmet Süreniz:

1 yıldan az

1-5 Yıl

6-10 yıl

11-15 yıl

16-20 Yıl

21yıl - üzeri

8. Kurumdaki istihdam şekliniz:

Ücretli öğretmen

Kadrolu öğretmen



## EK 4: Okul Kültürü Ölçeği Kullanım İzni

RE: Ölçek izni hk.



13.08.2021 17:38



Kime: Gamze Demirel

Gamze merhaba.

Tabi kaynak göstererek kullanabilirsiniz.

Kolay gelsin,

M

Galaxy cihazımdan gönderildi

----- Orijinal mesaj -----

Kimden: Gamze Demirel

Tarih: 13.08.2021 17:25 (GMT+03:00)

Alıcı: !

Konu: Ölçek izni hk.

Merhaba Mürüvet Hocam, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Doç. Dr. Nejat İRA 'nın yüksek lisans öğrencisiyim. Sizin EĞİTİM KURUMLARINDA OKUL KÜLTÜRÜNÜN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ konulu yüksek lisans tezinizde yer alan okul kültürü ölçeğinizi yüksek lisans tez çalışmamda izniniz olursa kullanmak istiyorum.

İyi çalışmalar,saygılarımla...

## EK 5: Öğretmenlik Meslek Etik İlkeleri Ölçeği Kullanım İzni

Ynt: Ölçek İzni Hk.



15:30

Kime: Gamze Demirel

Atıfta bulunmak kaydıyla kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar.

---

Gönderen: Gamze Demirel

Gönderildi: 16 Ağustos 2021 Pazartesi 14:14

Kime:

Konu: Ölçek İzni Hk.

Merhaba hocam, ben Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Doç. Dr. Nejat İRA'nın yüksek lisans öğrencisiyim. ÖĞRETMENLİK MESLEK ETİK İLKELERİNİN

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİ konulu Yüksek lisans tezinde kullandığınız mesleki etik ilkeleri ölçeğinizi izniniz olursa yüksek lisans tezimde kullanmak istiyorum. İyi çalışmalar, saygılarımla...



## EK 6: Etik Kurulu Kararı



T.C.  
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü



Sayı : E-84026528-050.01.04-2100155436  
Konu : Başvuru İncelenmesi

06.09.2021

Sayın Gamze DEMİREL HELVACI

Yürütücülüğünüzü yapmış olduğunuz 2021-YÖNP-0603 nolu projeniz ile ilgili Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun almış olduğu 03.09.2021 tarih ve 15/27 sayılı kararı aşağıdadır.

Bilgilerinize rica ederim.

**KARAR:27-** Gamze DEMİREL HELVACI'nın sorumlu yürütücülüğünü yaptığı "Öğretmenlerin Sahip Oldukları Mesleki Etik Değerler ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki" başlıklı araştırmanın, ilgili kurumun izninin alınması ve Bilimsel Araştırmalar Etik Kuruluna sunulması koşulu ile Etik Kurul ilkelerine **uygun olduğuna** oy birliği ile karar verilmiştir.



## EK 7: Araştırma İzni Onay Yazısı



T.C.  
ÇANAKKALE VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-60305806-44-33649730  
Konu : Anket Çalışması (Gamze DEMİREL  
HELVACI)

04.10.2021

### MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE ÇANAKKALE

İlgi :Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 22/09/2021 tarihli ve 2100171686 sayılı yazısı.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı Yüksek Lisans öğrencisi Gamze DEMİREL HELVACI'ın, "Öğretmenlerin Sahip Oldukları Mesleki Etik Değerler İle Okul Kültürü Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması kapsamında anket/ölçek çalışmasının, 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında, Çanakkale merkez ilçedeki ekli listede belirtilen resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere denetimi ilgili okul/kurum müdürlüğünde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre yüz yüze eğitimin devam etmesi halinde yüz yüze, uzaktan eğitimin devam etmesi durumunda çevrimiçi (online) yapılma isteği, Müdürlüğümüz Anket-Araştırma İnceleme Komisyonunca incelenerek uygun görülmüştür.

Makamlarımızca da uygun görüldüğü takdirde, Olurlarınıza arz ederim.