



International
**SOCIAL SCIENCES
STUDIES JOURNAL**



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:5, Issue:48
sssjournal.com

pp.6091-6099
ISSN:2587-1587

2019
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 12/08/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 28/10/2019
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 28.10.2019

EĞİTİM KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL ETİK KÜLTÜR VE ÖRGÜTSEL YENİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: ERZURUM İLİ ÖRNEĞİ

EVALUATION OF THE RELATION BETWEEN ORGANISATIONAL INNOVATION AND ORGANISATIONAL ETHIC CULTURE IN THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS: THE CASE STUDY OF ERZURUM PROVINCE

Şeyma TERZİ

Erzurum Rıfki Salim Burçak Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Adalet Alan Şefi, Erzurum/TÜRKİYE

Doç.Dr. Salih Börteçine AVCİ

Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, Erzurum/TÜRKİYE

ORCID: 0000-0002-3878-9436



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1847>

Reference : Terzi, Ş. & Avcı, S.B. (2019). "Eğitim Kurumlarında Örgütsel Etik Kültür ve Örgütsel Yenilik Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Erzurum İli Örneği", *International Social Sciences Studies Journal*, 5(48): 6091-6099.

ÖZ

Günümüz dünyasının iki önemli getirisi bulunmaktadır. Birincisi değerlerin kaybolması korkusuyla öneminin gün geçtikçe artmasıyla her alan ve platformda adından sıklıkla bahsettiren etik kavramı, ikincisi ise yaşam standartları, ülkelerin refah düzeyi ve ergonomi gibi birçok hayati unsuru geliştirmek amacı ile devamlı değişim ve gelişim süreci içinde olma olarak anlamlandırdığımız yenilikçilik kavramıdır. Bu kavramlar iş hayatında ve tüm örgütsel oluşumlarda da adından sıkça bahsettirmektedir. Bu sebeple yapılan bu çalışma da örgütsel etik kültür ve örgütsel yeniliğin birbiri üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Erzurum ili İl Millî Eğitim müdürlüğüne bağlı biri özel biri devlet olmak üzere iki lisede öğrenci ve öğretmenler ile anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulguların analizi neticesinde örgütsel yenilik ile örgütsel etik kültür arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Veriler uluslararası ölçekteki yayın organlarının taranması neticesinde belirlenen ölçeklerin uyarlanması ile elde edilen ölçeklerle elde edilmiştir. Uyarlama yolu ile edinilen ölçekler ulusal literatürde ilk kez kullanılmıştır. Millî eğitim örgütleri için uygulama önerileri geliştirilirken, alan yazını için ise katkı sağlayıcı, önemli sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma örnekleminde bir özel ve bir devlet lisesi karşılaştırması yapılmıştır. Bu sayede eğitim alanında hizmet veren hem özel hem devlet kurumlarının mevcut durum da noksanlıklarının tespiti neticesinde alınması gereken önlemler hususunda farkındalık oluşturması açısından da çeşitli katkılar sağlanacaktır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Etik Kültür, Örgütsel Yenilik, Eğitim Örgütleri, Erzurum İl Millî Eğitim Müdürlüğü

ABSTRACT

There are two significant advantages of today's world the first of which is the concept of ethics, frequently referred in every field and platform since it gains significance gradually with the fear of losing the values, the second of which is the concept of innovation, meant to be in the perpetual development and change process in order to improve many vital elements such as the living standards, the level of welfare and ergonomics of the countries. These concepts are highly spoken of in business life and also in organisational formations. Therefore this study aims to analyse the influence of organisational innovation and organisational ethic culture over each other. In parallel with this purpose, a questionnaire study was made with the students and teachers of two high schools, a public school and a private school, affiliated with Erzurum Provincial Directorate of National Education. The collected data were analysed through SPSS program. As a result of the analysis of the collected data, it was concluded that there were a positive and significant relationship between organisational ethic culture and organisational innovation.

The scales were formed by adapting the data collected through analysing international media. The adapted scales were used

in national literature for the first time. While developing practice suggestions for national education units, significant and contributive results were concluded for the body of literature. In the survey sample, a private school and a public school were compared. Thus various contributions will be made to create awareness on the measures determined as the consequences of incompleteness both in public and private schools.

Key Words: Organisational Ethic Culture, Organisational Innovation, Education Organisations, Erzurum Provincial Directorate of National Education

1. GİRİŞ

Örgütler belirledikleri amaçları gerçekleştirmek için kaynakları kullanarak üretim yapmaktadırlar. Son üretim, bilgi teknoloji ve fikirlerinden yararlanıp yenilikler gerçekleştirerek uyum sağlamak zorunda oldukları çevreye etki ve katkı yapmaktadırlar. Örgüt içi ve dışı muhatapları için katma değer oluşturan bu kurumlar; yönetim, koordinasyon, inovasyon, güdüleme ve etik gibi önemli kavramların uygulama alanıdır (Daft, 2015: 13).

İbrahim Ethem Başaran, yönetimde insan ilişkileri isimli çalışmasında (2004: 203); yeniliği, “çevrenin değişen gereksinmelerini karşılamak için örgütsel amaçları değiştirmek; örgütün yapı, işlev ve üretim süreçlerini yeniden örgütlemek” olarak tanımlamaktadır.

Eğitim, insan hayatının devamlılığının ve gelişiminin sebebidir. Eğitilen ve eğiten insan tarih boyunca birikimsel olarak edinilen bilgilerle her dönem bir öncekinden daha ergonomik daha yeni bir dünya düzeni oluşturarak refah içinde yaşamını sürdürür. İnsanların toplum olarak yaşamlarının temel sebebi ihtiyaçlar iken en önemli sonucu ise eğitimidir. Eğitimin insan yaşamı için sahip olduğu önemin farkında olan bireyler eğitimin kalitesini artırmak için eğitim üzerine çokça araştırmalar yapmışlar ve çok boyutlu bir kavram olduğu için eğitimi farklı yönleri ile ele almışlardır. Eğitimin tüm kitleler için şart olması sonucu eğitim örgütleri daha nitelikli hale gelmeye ve niceliksel olarak da artmaya başlamıştır. Eğitim dünyası devamlı yeniliklerin muhatabı olmuştur. Ancak bu yeniliklere uyum noktasında eğitim örgütlerinin ve eğitimcilerin geride kaldığı görülmektedir. Eğitim örgütlerinin daha yenilikçi ve kaliteli olması birçok unsura bağlıdır. Yeniliğe uyumu kolaylaştıracak, eğitimi daha sağlam temellere oturtacak unsurların başında ise örgütsel etik kültür gelmektedir. Örgütsel etik kültürün eğitim ortamlarında hâkim olması örgütsel yenilikçiliği geliştirecek, daha verimli ve kaliteli bir eğitimin ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Eğitim ortamının hâkim kültürü, eğitim öğretim faaliyetlerinin veriminin ve kalitesinin belirleyici unsurlarından biridir. İnsanların bir araya gelerek oluşturdukları sinerji; verim, motivasyon, güncellik, ahlaki değerler gibi bir çok unsuru etkisi altına alacaktır.

Eğitim örgütleri yenilikçi bireyler yetiştirmeyi hedef edinmelidir. Tüm eğitim ortamları yeni dünya düzeninin getirdiği tüm yeniliklere adapte olma konusunda öncül davranmak zorundadır. Eğitimciler tarafından eğitim örgütlerinde hayata hazırlanan her birey; değişen, küreselleşen, teknoloji ile desteklenerek üretken bir ortam haline dönüşen bir dünya da rekabet edebilmek, verim artırabilmek hatta hayatta kalabilmek için yenilikçi ve devrimci değişimlerim uygulayıcısı ve oluşturucusu olmak zorunda kalacaktır. Bireyler gibi toplumun her alanındaki organizasyonlar da ya yeniliğin öncüsü olacak ya da inişe ve zamanla yok olmaya razı olacaktır. Örgütsel yeniliğin en zaruri olduğu örgütler eğitim örgütleridir. Bu çalışmada örgütsel etik kültür ile örgütsel yenilik arasındaki ilişki Milli Eğitime bağlı iki liseden toplanan veriler ışığında değerlendirilerek önerilerde bulunulmuştur.

2. ÖRGÜTSEL ETİK KÜLTÜR

Örgüt dediğimizde aklımıza gelen ilk şey örgütün, belli bir amaç doğrultusunda bir araya gelmiş, faaliyetleri koordineli hale getirilmiş, dış çevre ile ilişkili insanların oluşturduğu sistemli çalışma topluluğu, olmasıdır (Daft, 2015: 11). Daha ayrıntılı bir tanım yapmak gerekirse, örgüt, (Schein, 1978: 11) bir otorite kontrolünde, hiyerarşik bir yapı içinde, iş tanımı ve iş bölümü yapılarak ortak bir gayenin gerçekleştirilmesi için bir grup insanın faaliyet ve sorumluluklarının akılcı şekilde koordine edilmesidir. Örgütler belirledikleri amaçları gerçekleştirmek için kaynakları kullanarak üretim yapmaktadırlar. Son üretim, bilgi teknoloji ve fikirlerinden yararlanıp yenilikler gerçekleştirerek uyum sağlamak zorunda oldukları çevreye etki ve katkı yapmaktadırlar. Örgüt içi ve dışı muhatapları için katma değer oluşturan bu kurumlar; yönetim, koordinasyon, inovasyon, güdüleme ve etik gibi önemli kavramların uygulama alanıdır (Daft, 2015: 13).

Örgütler varlıklarının devam ettirebilmek için fiziksel yapılarının yanı sıra soyut unsurlara da ihtiyaç vardır. Bu soyut unsurlar kültürel değerler ve normlardır. Schein (1978) örgüt kültürünü, bünyesinde çalışan grupların keşfedip, geliştirdiği düşünce ve fikirler olarak tanımlamaktadır. Örgütler, yakın ve dış

çevrelerinin kültürlerinden etkilenmelerine rağmen; iç dinamikleri, girdileri, süreçleri ve özel ortamları ekseninde kendi kültürlerini meydana getirirler (Şeşen, 2014: 597).

Etiğin örgüt kültürünü tamamlayan bir kavram olduğu kabul edilmektedir. Ancak büyük ölçüde örgüt üyelerinin değerleriyle oluşan örgüt kültürü de üyelerin bireysel etik ilkelerinden beslenmektedir. O halde karşılıklı etkileşim halinde olan iki olgu karşımızda bulunmaktadır. Örgütsel etik kültürden bahsedilebilmesi için örgüt kültürünün, etik ilkelerle daha resmi bir hale dönüşmesi gerekliliği kapsamında karşımıza etik ilkelerin kurumsallaşması çıkmaktadır. (Gül ve Gökçe, 2008: 381).

Örgütsel etik olası ahlaki ikilemlerin de çözüm aracı olmaktadır. Burada kafa karıştıran soru şu ki; örgütsel kültür mü örgütsel etik kavramını oluşturur yoksa etik ilkeler mi örgüt kültürünü şekillendirici etkiye sahiptir? Etik birden çok anlam ifade eden, sınırlarının belirlenmesi ve belirgin bir tanımlama yapılması zor bir kavramdır. Bu sebeple etik kavramını tanımlamak için birçok araştırmacı ve düşünür farklı kavramlarla ilişkilendirerek, kavramların etik kavramı ile benzer ve farklı yönlerini belirleyerek tanımlama yapma yoluna gitmiştir. Bu sebeple etiğin ahlak, hukuk ve duygu kavramları ile ilişkilendirilmesiyle ortaya çıkarılmış tanımlamaları söz konusudur. Etik, ahlaki eylemleri sistematik bir şekilde ele alır ve ahlaki davranışları nesnelleştirmeye çalışarak daha kanıtlanabilir sonuçlar elde etmeyi amaçlar.

Daha çok ahlakın felsefi düzlemde, düşünsel hayatta yorumlanması olarak tanımlanan etik, yüzyıllar önce yaşamış filozoflardan beri ve onların katkılarıyla gelişmeye devam eden bir disiplin olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple ahlak daha yerel iken etik daha evrensel bir mahiyettedir (Cevizci, 2013: 17). Etik, bireyin davranış ve tutumlarına kaynaklık eden ahlak ilkelerinin bütünüdür(T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2017:11)

Etik, kanun koyucu tarafından halen düzenlenmemiş olan ve ya düzenlemeye gerek olmadığı düşünülmüş ya da düzenlenmiş olmasına rağmen eksik kalmış kısımlar için yönetsel, yargısal, eğitsel, faaliyetlerin; yürütülen kamu hizmetlerinin daha düzgün, güvenilir, kaliteli, adil şekilde yürütülmesinin sağlanması için ve karar verme yetkisi ile birlikte yükümlülüğü olan kişilerin verecekleri kararlara rehberlik etmesi için oluşturulmuş normlar bütünüdür (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 34). Kamu gücü ile donatılmış hukuk kuralları, emredici ve tanımlayıcı ifadeler içerirken; etik ilkeler ve kurallar ise gereklilik ve tavsiye içeren ifadelerden oluşur. Yani etik olması gerekenleri ve ahlaki yargıları içerir. Aydın (2001: 147) etik ilkelerin doğru ve istendik davranışları tasvir ettiği ve nasıl davranılması gerektiği konusunda sınırları belirlediği gerekçesiyle örgütsel kültürü büyük ölçüde şekillendirdiğini ifade etmektedir.

Örgütün etiksel ilkeleri belirleme ve uygulamaya koyma kabiliyeti, örgütsel koşullara bağlıdır (Kırel, 2000: 95). Örgütsel etik kavramı, etik normların işletme yönetiminde aktif hale gelmesinin sonucu oluşmaktadır. Örgütsel etik çok yönlü bir kavram olarak karşımıza çıkar. Örgütü oluşturan bireylerin etik ilkelerinden de içinde yaşadıkları çevrenin (toplumdan) etik ilkelerinden de ve meslek dalının gerekleri olarak varlığını sürdüren etik ilkelerden de izler taşır (Kılıç, 2013: 20-21). Örgütsel etik kavramının önem kazanmasının en önemli sebeplerden biri 1980'lerde örgüt liderlerinin etik dışı davranışlarını artırmalarıdır (Kırel, 2000: 47).

Eğitim ile etik arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkinin temel sebebi örnek olma yönleri ile toplumun inşasında söz sahibi olacak eğitimcilerin etik ilkelere riayet etmesi, meslek etik ilkelerine uygun davranması ve etik kültürün hâkim olduğu eğitim ortamlarında yetişen bireylerin toplumu bu hususta daha iyi düzeylere taşıyacağına inanılmasıdır.

Eğitim etiği varılmak istenen, doğru yolu gösteren, olması gereken ilke ve değerlerdir. Eğitimde temel amaçlara ulaşmanın, mevcut başarıları kalıcı hale dönüştürmenin ve yeni başarılarla imza atmanın anahtarı bilim ve teknoloji ile beslenen, etik değerleri koruyarak, akılcı yöntemlerle sarf edilen çabadır (Daştan,2009:286). Eğitim etiği, etik kavramının dahi öğretildiği eğitim ortamlarında meydana gelen ahlaki sorunların çözümünün arandığı etik türüdür. Toplu halde eğitim yapılmaya başlandığından itibaren eğitim ortamlarında, eğitim etiğinin uygulamalı etik konuları arasına girmesine sebep olacak kadar sorun oluşmuştur. Eğitim etiği dalının çalışma alanı eğitimcileri, eğitim ortamlarını, eğitim alanları kapsamaktadır (Cevizci, 2013:257).

3. ÖRGÜTSEL YENİLİK

Değişen, küreselleşen, teknoloji ile desteklenerek üretken bir ortam haline dönüşen dünya da rekabet edebilmek, verim artırabilmek hatta hayatta kalabilmek için yenilikçi ve devrimci değişimlerim uygulayıcısı ve oluşturucusu olmak bir zarurettir. Toplumun her alanındaki organizasyonlar ya yeniliğin öncüsü olacak ya da inişe ve zamanla yok olmaya razı olacaktır. Bu sebeple ister özel ister kamu oluşumu olsun ister kar odaklı ister sosyal sorumluluk odaklı olsun ister hizmet üreten ister hizmet sunan olsun tüm

kurum, kuruluş, oluşumlar yenileşmenin ve değişimin unsuru olma yolunda çalışmalar yapmakta ve bilgilenmektedir.

Yenilik kavramı anlamsal olarak hem bir süreci hem de bir ürünü karşılamaktadır. Yenilik düşüncelerin uygulamaya (gerçeğe) evrilmesi olarak tanımlanabilirken (süreç) bu dönüşümün sonucu (ürün) olarak da ifade edilebilir (Fisk, 2011: 107). Yenilik ve yenilikçilik kavramları üzerine ciddi araştırmalar yapan Peter Drucker'e göre yenilikçilik; "kaynaklara yeni zenginlik yaratma kapasitesi kazandırma eylemi"dir. (Barker, 2001: 23). Bu tanımlama da bir nevi var olan kaynakların daha farklı fonksiyonlarda kullanılmasının ortaya çıkaracağı katma değerden bahsedilmektedir. Yenilik salt yeni kaynak ve yeni ürün yani icat değildir. Değişen taleplere uygun yeni bilgi, fikir, kullanım ve tasarım olarak da değerlendirilebilir. Aynı kaynakla alanlar arası iş birliği neticesinde mevcut bilginin farklı alanlarda kullanılması ile de istenen yenilik oluşturulabilir. Yenilik bağlam düzeyine göre farklı tanımlara konu olmuştur. Bu tanımlardan bazıları tablo 1.'de özetlenmiştir.

Tablo 1. Yenilik Kavramı Tanımlamaları

Yazar	Tanım
Schumpeter	"Yeni malzeme ve unsurların, yeni süreçlerin, yeni pazarlar açılmasının ve yeni örgütsel biçimlerin işletmeler tarafından içselleştirilmesine dayanan tüm yeni kombinasyonların ticarileşmesidir" (Öğüt, 2007: 291-292' dan aktaran Aksay, 2011: 9).
Manual	"Yeni veya büyük ölçüde değiştirilmiş bir sonuç (ürün ya da hizmet) ya da sürecin, bir pazarlama yönteminin ya da örgütsel yöntemin işletme içi uygulamalarda, dış ilişkilerde veya iş organizasyonunda uygulanmasıdır" (Manual, 2005: 46)
Keith ve Theodore	"Bir buluşla başlayan, bu buluşun geliştirilmesi ile devam eden ve pazara yeni bir ürün, süreç ya da hizmet olarak girmesiyle sonuçlanan bir süreçtir" (Erdem, Gökdeniz ve Met, 2011: 82)
Luecke	"Orijinal, yeni ve değerli bir ürün, bir üretim süreci, ya da bir hizmet yaratmak için bilginin sentezi, kombinasyonu ya da somutlaşmasıdır" (Luecke, 2008: 3'den aktaran Aksay, 2011: 9).
Terziowski	"yeni ürünlerin/hizmetlerin geliştirilmesi ve hızlıca pazara sunulmasıdır" (Erdem vd., 2011: 82)
Barker	"Müşteri tatminine yönelik yeni kaynaklar yaratmaktır" (Barker, 2001: 22).
Güleş ve Bülbül	"yeni ürün ve hizmetler oluşturmak ya da mevcut ürün ve hizmetlere yeni kullanım alanları sağlamak için yapılan planlı çalışmalardır" (Erdem vd., 2011: 82)
Udwadia	"yeni ürünlerin, hizmetlerin ve süreçlerin başarıyla yaratılması, geliştirilmesi ve tanıtılması" (Avcı, 2009: 125)

Tablo 1.'den yola çıkılarak denilebilir ki; yenilik, düşüncelere yeni kullanım alanı bulmak ve ya düşünceleri farklı kombinasyonlarla geliştirmektir. 20 yy. sonlarında ABD ve batı ülkeleri girişimcileri değişen dünyayı öngörerek yeni işletmeler kurmuş ve rekabet anlayışında köklü değişimleri de ardından sürüklemişlerdir. Bu işletmeler daha çok bilişim teknolojileri firmalarıdır (IBM, Dell, Apple gibi). Bu süreçte dünya da iş geliştirme, yaratıcılık, yenilik, performans, risk, kar oranında artış beklentisi, gibi iş dünyasını etkileyen kavramlar yeni anlam ve önemler kazanmıştır (Özkan vd.,2003: 16).Dinamik ve kaygan zeminde düşmemek için tutunacak dal, yeniliğe imkân taniyacak örgütsel karar mekanizmalarının ve yenilikçi sistemlerin kurulmasından geçmektedir.Yenilik, daha önce üstün yetenekli kimsenin bir icadı ve ya zeki kimsenin orijinal bir düşünceleri pazarda ciddi maddi kar sağlayacak kazanç ürünü haline getirmesi iken, günümüzde yenilik, devamlılığı sağlanabilen, sistematik bir hale dönüştürülebilir ve örgütlerin bünyesine dâhil edilebilecek bir süreç olmuştur. (Zerenler, Türker ve Şahin, 2007: 6) .

Örgütsel yenilik ise, birçok örgüt fonksiyonunda ortaya çıkacak istemli değişim ve yenilik çalışmalarıdır (Saruhan ve Yıldız, 2009: 101). Oslo Manual, örgütsel yeniliği; "örgüt içi veya örgüt dışı ilişkilerde, örgütün iş süreçlerinde yeni örgütsel metotların uygulanması" olarak tanımlamıştır (Manual, 2005: 51).

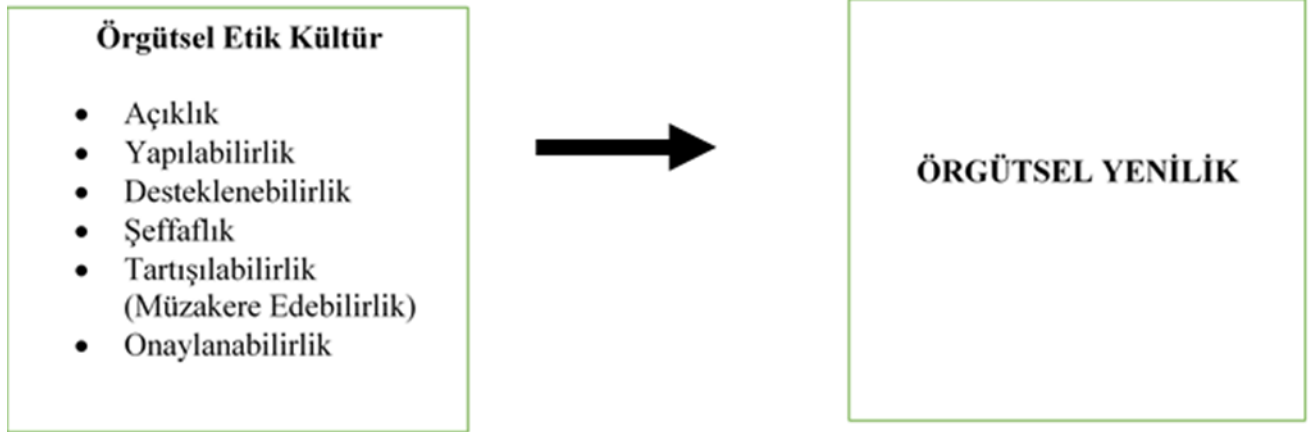
Eğitim örgütlerinin en yaygın hali ülkemiz açısından milli eğitim örgütleridir. Yaratıcı, yenilikçi, öngörüsü ve başarı isteği yüksek bireylerin yetişmesinde eğitim yöneticileri, okul müdürleri, müdür yardımcıları ve öğretmenlere büyük roller düşmektedir. Eğitim örgütlerinde öğretmen ve yöneticilerin yaratıcı nesiller yetiştirmede büyük bir rolü vardır. Eğitim örgütlerinde yeniliğin oluşması için eğitimcilerin yenilik arzusu dolu, özgür düşünceye açık ve güncel olmaları gerekmektedir. Eğitimcilerden, eğitim sistemi içinde yenilikçi tutum ve davranışları teşvik etmesi ve artırmaya çalışmasının yanında yenilikçi kültürü oluşturarak yenilik ortamları oluşturması beklenmektedir. Bunları yapabilecek eğitimcinin yenilikçi vizyona ve anlayışa sahip olması gerekmektedir (Çelebi ve Bayhan, 2008: 95).

4. METODOLOJİ

Bu çalışmanın amacı milli eğitim örgütlerinde örgütsel etik kültür ile örgütsel yenilik arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu kapsamda araştırmanın hedef evreni Erzurum ilinde bulunan özel ve devlet okullarında orta öğretim kademesinde eğitim alan öğrenciler ve bu kurumlarda eğitimci olarak görev yapan öğretmenler iken bu geniş evrene ulaşmanın zorluğuna ek olarak araştırmanın sınırlılıkları (zaman, maliyet, alınması gereken izinler, insanların araştırmaya karşı ilgisiz tutumları) nedeniyle ilden seçilecek bir devlet ve bir özel lise ulaşılabilir evren olarak saptanmıştır.

Örneklem sayısının hesaplanması formülü kullanılarak okulların toplam mevcuduna -Devlet Lisesi 540 öğrenci, 40 öğretmen Özel Lise 200 öğrenci, 30 öğretmen- göre araştırmaya katılması gereken 225 öğrenci ve 36 öğretmen gerekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Bu sebeple İki orta öğretim kurumundan her biri için 230 adet öğrenci anket formu 40 adet öğretmen anket formu çoğaltılmıştır.

Araştırmanın veri toplama yöntemi olarak 5’li likert ölçeğine dayalı oluşturulmuş anket formlarından yararlanılmıştır. Anketin birinci kısmı demografik özelliklerin belirlenmesine yönelik sorulardan oluşturulmuştur. Anketin ikinci ve üçüncü bölümleri ise sırasıyla örgütsel etik kültür ile örgütsel yenilik sorularından oluşturulmuştur. Örgütsel etik kültürü oluşturan; açıklık, yapılabirlik, desteklenebilirlik, şeffaflık, tartışılabilirlik ve onaylanabilirlik alt boyutları ölçmek amacıyla toplamda 33 adet soru kullanılmıştır. Örgütsel yenilik içinde 24 adet soru kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formları yüz yüze anket yöntemi şeklinde kullanılmıştır. Örgütsel etik kültür soruları M. Kaptein’ in “*Developing en Testing A Measure fort he Ethical Culture of Organizations: The Corporate Ethical Virtues Model*” isimli çalışmasından, örgütsel yenilik soruları ise Catherine L. Wang ve Pervaiz K. Ahmed ‘in “*The development and validation of the organisational innovativeness construct using confirmatory factor analysis*” isimli çalışmasından faydalanılarak hazırlanmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Bu konulara dayalı olarak araştırmanın modeli şekil 1.’deki gibi oluşturulmuş ve hipotezlerde bu modele bağlı olarak aşağıdaki şekilde sıralanmıştır;

H₁: Örgütsel etik kültür ile örgütsel yenilik arasında pozitif anlamlı ilişki vardır

H_{1a}: Açıklığa dayalı örgütsel etik kültür ile örgütsel yenilik arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.

H_{1b}: Yapılabirliğe dayalı örgütsel etik kültür ile örgütsel yenilik arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.

H_{1c}: Desteklenebilirliğe dayalı örgütsel etik kültür ile örgütsel yenilik arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.

H_{1d}: Şeffaflığa dayalı örgütsel etik kültür ile örgütsel yenilik arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.

H_{1e}: Tartışılabilirliğe (müzakere edilebilirliğe) dayalı örgütsel etik kültür ile örgütsel yenilik arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.

H_{1f}: Onaylanabilirliğe dayalı örgütsel etik kültür ile örgütsel yenilik arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.

Verilerin analizine geçildiğinde ilk olarak demografik verilere ait değerlendirme tablosu verilmiştir. Araştırma iki okuldan toplamda 335 öğrenci, 38 öğretmenin katılımı ile yapılmıştır.

Tablo 2. Öğrenci Demografik Özellikler

	Fr.	%		Fr.	%
Cinsiyet			Sınıf		
Kadın	147	43,9	9. sınıf	49	14,6
Erkek	188	56,1	10. sınıf	73	21,8
Okul			11. sınıf	97	29,0
Devlet Lisesi	157	46,9	12. sınıf	116	34,6
Özel Lise	178	53,1	TOPLAM	335	100

Tablo 3. Öğretmen Demografik Özellikler

	Fr.	%		Fr.	%
Cinsiyet			Yaş		
Kadın	19	50,0	19-26 arası	7	18,4
Erkek	19	50,0	27-36 arası	16	42,1
Mezuniyet			37-45 arası	13	34,2
Lisans	31	81,6	46 ve üzeri	2	5,3
Yüksek Lisans	6	15,8	Mesleki Deneyim		
Doktora	1	2,6	1-5 yıl	13	34,2
Unvan			6-10 yıl	11	28,9
Öğretmen	34	89,5	11-15 yıl	3	7,9
Müdür yardımcısı	3	7,9	16 yıl ve üzeri	11	28,9
Diğer	1	2,6	Okul		
			Devlet Lisesi	16	42,1
TOPLAM	38	100	Özel Lise	22	57,9

Tablo 2 ve tablo 3 incelendiğinde öğrencilerden %43,9'u kadın, %56,1'i erkek, öğretmenlerden ise %50'si erkek, %50'si kadındır. Ankete katılan öğrencilerin %46,9'u devlet, %53,1'i özel okuldan, öğretmenlerin ise %42,1'i devlet, %57,9'u ise özel okuldan katılmıştır.

Değişkenlere ait soru dağılımına bakıldığında 6 soru açıklık, 5 soru yapılabirlik, 5 soru desteklenebilirlik, 5 soru şeffaflık, 4 soru tartışılabilirlik, 8 soru ise onaylanabilirlik faktörlerini ölçmek için kullanılmıştır. Bu haliyle toplamda 33 soru örgütsel etik kültürü ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Örgütsel yenilik ile ilgili olarak hizmet yenilikçiliği, teknolojik yenilikçilik, stratejik yenilikçilik, davranışsal yenilikçilik, süreç yenilikçiliği ve sektörel yenilikçilik konularında olmak üzere toplamda 24 soru sorulmuştur. Bu sorulara ait faktör analizleri yapılmış ve cronbach alfa değerleri tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Güvenilirlik Sonuçları

Değişkenler	Soru Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
Açıklık	6	0,856
Yapılabilirlik	5	0,724
Desteklenebilirlik	5	0,860
Şeffaflık	5	0,616
Tartışılabilirlik	4	0,794
Onaylanabilirlik	8	0,871
Örgütsel Yenilikçilik	24	0,831

Örgütsel etik kültür altı alt boyutuyla incelemeye alındığı gibi tek boyutta incelemeye alınmış, örgütsel yenilik ise tek boyutta değerlendirilmiştir. Ankete katılanların örgütsel etik kültür ve örgütsel yenilik düzeyinde verdikleri cevaplara ait aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar ile değişkenlere ait korelasyon tablosu tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5. Korelasyon sonucu, Aritmetik Ortalamalar ve Standart Sapma Değerleri

Ort	Std.S.	Değış	Ack	Yap	Des	Sef	Tar	Ony	Orgyen	Orgetk
3,55	0,95	Ack	1	,113*	,576**	,360**	,502**	,574**	,538**	,769**
3,47	0,92	Yap	,113*	1	,026	-,287**	,000	-,041	,095	,211**
2,91	1,02	Des	,576**	,026	1	,426**	,655**	,649**	,558**	,827**
2,92	0,75	Sef	,360**	-,287**	,426**	1	,492**	,523**	,331**	,585**
3,03	0,98	Tar	,502**	,000	,655**	,492**	1	,751**	,567**	,837**
3,07	0,92	Ony	,574**	-,041	,649**	,523**	,751**	1	,580**	,837**
3,08	0,76	Orgyen	,538**	,095	,558**	,331**	,567**	,580**	1	,658**
3,16	0,63	Orgetk	,769**	,211**	,827**	,585**	,837**	,846**	,658**	1

*p<0,05, **p<0,01 (Ack :Açıklık, Yap : Yapılabilirlik, Des :Desteklenebilirlik, Sef : Şeffaflık, Tar : Tartışılabilirlik, Ony : Onaylanabilirlik, Orgyen : Örgütsel yenilik, Orgetk :Örgütsel Etik Kültür)

Yukarıdaki tablo incelendiğinde genel olarak katılımcıların verdikleri cevaplara göre örgütsel etik kültür ve örgütsel yenilikçiliğin ortalama değer aralığında yer aldığı görülmüştür. Örgütsel etik kültür alt boyutları incelendiğinde de yine bu boyutların tamamında ortalama değerler aldığı görülmektedir. Birbirleriyle ilişkileri bakımından yapılan korelasyon analizi sonuçlarına bakılacak olursa genel manada örgütsel etik kültür ile örgütsel yenilikçilik arasında ($r= 0,658$, $p<0,01$) pozitif anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yine örgütsel etik kültür alt boyutlarına bakıldığında açıklık ($r = 0,538$, $p<0,01$), desteklenebilirlik ($r= 0,558$, $p<0,01$), tartışılabilirlik ($r=0,567$, $p<0,01$) ve onaylanabilirlik ($r=0,580$, $p<0,01$) boyutları ile örgütsel yenilik arasında kabul edilebilir pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Şeffaflık ($r= 0,331$, $p<0,01$) boyutu ile örgütsel yenilikçilik arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmasına rağmen yapılabirlik ($r = 0,95$) boyutunda örgütsel yenilikçilik arasında ilişki bulunmamıştır. Buna göre hipotezlerin kabul ve red durumu tablo 6'da özetlenmiştir.

Tablo 6. Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	r değeri	p değeri	Sonuç
H1	,658	$p<0,01$	Kabul
H1 _a	,538	$p<0,01$	Kabul
H1 _b	,095	$p>0,10$	Red
H1 _c	,558	$p<0,01$	Kabul
H1 _d	,331	$p<0,01$	Kabul
H1 _e	,567	$p<0,01$	Kabul
H1 _f	,580	$p<0,01$	Kabul

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Eğitimin amacı; insanlara doğru kabul edilen davranış kalıpları, tutum, tarz, değer, bakış açısı, felsefe ve bilgi kazandırmaktır. Bu amaçlara hizmet etmek amaçlı her faaliyetin zarureten etik ilkeler çerçevesinde yapılması gerekmektedir. Çünkü eğitimin amaçları görülebileceği gibi etiğin konu alanlarıdır. Etik ve eğitim birbirinden ayrılmaz niteliktedirler.

Değerleri gelecek nesillere aktarma hususunda en etkili araç olan eğitimde, doğru ve yanlış anlatan, ivedi, elzem ve önemli olanları sınıflandırarak sunan, eğitimin yapı taşı öğretmenlere rehberlik edecek ilkeler olmalıdır. Bu ilkeler doğrultusunda yani etik bir çerçevede verilen eğitim daha kalıcı, etkin ve verimli olacaktır. Eğitim kişiyi daha ahlaki ve daha saygılı yapamıyorsa, orada bir eğitimden çok bilgi aktarımı söz konusudur ve bu durum kısır, verimsiz, nesillerin oluşmasına sebep olacak ve hayatın her alanın da yıkıma götürecektir. Etik değerlerin temelini ailelerin attığı bir gerçektir ancak bu adımı sonuca götürecektir olan da eğitimdir. Etiği devre dışı bırakarak verilen eğitim, yarınların kaotik düzeninin anahtarı olabilecektir.

Yenilikçi nesillerden bahsedebilmesi için eğitim örgütlerinde en yeni yöntem ve tekniklerin, en yeni teknolojinin, en yeni bilgi ve verilerin, en yenilikçi eğitimciler tarafından sunulması gerekmektedir. Ancak etik bir kültür oluşturmadan yenilikten bahsetmek mümkün değildir.

Bu çalışmada Milli eğitim örgütlerinde örgütsel etik kültür ile örgütsel yenilik arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Örgütsel etik kültürün alt boyutları literatür araştırması sonucunda (Kaptein, 2008); açıklık, yapılabirlik, desteklenebilirlik, şeffaflık, tartışılabilirlik, onaylanabilirlik olarak belirlenmiş ve bu faktörlerin örgütsel yenilik ile olan ilişkisi irdelenmeye çalışılmıştır. Yapılabirlik alt boyutunun dışında tüm örgütsel etik kültür alt boyutlarının örgütsel yenilik ile pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Aslında istatistiksel olarak yapılabirlik ile örgütsel yenilik arasında ilişkinin olmadığı sonucu çıkmış olmasına rağmen, yapılabirlik öğretmenlerin ve öğrencilerin normatif beklentilere uyum sağlama ile ilgili örgütün şartları olgunlaştırma düzeyi ile alakalı bir konudur (Kaptein, 2008). Eğer öğretmen ve öğrenciler kendi görev ve sorumluluklarının farkında olarak hareket etmediklerinde etik olmayan davranışlar yükselebilmektedir. Bu konuda verilen cevaplar ortalamanın (ort:3,47) üzerinde olduğu görülmüştür. Milli eğitime bağlı okullar Bakanlığın merkezi teşkilat yapısına tabii olduğundan, mevzuat ve yönetmeliklerin netliği bu konuda olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Bu araştırmanın sonucu yapılan diğer araştırmaları destekleyici niteliktedir. Örgütsel etik kültür ile örgütsel yenilik arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Özellikle yenilikçi özelliklere sahip Milli Eğitim örgütleri, yapılandırılmak isteniyorsa öncelikle örgüt içerisinde etik kültür inşası ile süreci başlatmak büyük bir önem arz etmektedir. Örgütsel yenilik ile ilgilenen politika yapıcılar, araştırmacılar ve yöneticilerin farkındalığının sağlanması konunun farklı düzeylerde incelenmesini de sağlayacaktır. Çalışmanın daha geniş bir örnekleme yapılması ile sonuçların genelleştirilebilmesi de mümkündür.

KAYNAKÇA

- Aksay, K. (2011). *Yenilikçilik Kültürünün Örgütsel Yenilikçilik Üzerine Etkisi: Konya İlinde Faaliyet Gösteren Özel Hastanelerde Bir Uygulama*, (Doktora Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Avcı, U. (2009). “Öğrenme Yönelimliliğinin Yenilik Performansı Üzerine Etkisi: Muğla Mermer Sektöründe Bir İnceleme”, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10) 121–138.
- Aydın, İ. P. (2001). *Yönetmelik ve Örgütsel Etik*, (2. Baskı), Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Barker, A. (2001). *Yenilikçiliğin Simyası*, (Çev. Ahmet Kardam), İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası.
- Başaran, B. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetmelik Davranış*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bülbül, T. (2012). “Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği’nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması“, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, Educational Sciences: Theory & Practice - 12 (1) • Kış/Winter*, (ss.157-175)
- Cevizci, A. (2013). *Uygulamalı Etik*, İstanbul: Say Yayınları.
- Çelebi, N., Bayhan, G. (2008). “İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yaratıcılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi”, *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 79-97, dergipark.gov.tr.
- Daştan, A.(2009). Etik Eğitiminin Muhasebe Eğitimindeki Yeri Ve Önemi, *Marmara üniversitesi i.i.b.f dergisi*, cilt 24 sayı:1 ss:281-311
- Erdem, B., Gökdeniz, A., Mete, Ö. (2011). “Yenilikçilik ve İşletme Performansı İlişkisi: Antalya’da Etkinlik Gösteren 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 77-112.
- Eryılmaz, B., Biricikoğlu, H. (Mayıs 2011). “Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik”, *İş Ahlakı Dergisi*, 4(5), 34.
- Gül, H., Gökçe, H. (2008). “Örgütsel Etik ve Bileşenleri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 13(1), (ss.377-389).
- <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>
- Kaptein, M., (2008) “Developing en Testing A Measure fort he Ethical Culture of Organizations: The Corporate Ethical Virtues Model” *Journal of Organizational Behavior*, 29, pp.923-947
- Kılıç, S. (2013). *Algılanan Örgütsel Etik İklim İle Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler*, (Doktora Tezi). Niğde.
- Kirel, Ç. (2000). *Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*, Eskişehir: TC. Anadolu Üniversitesi Yay. Yayın No: 1211, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yayınları Yayın No: 168
- Oslo Manual, (2005). *Guidelines For Collecting And Interpreting Innovation Data*, OECD ve Eurostat Ortak Yayımı.3. Baskı, OECD
- Özkan, Ş., Gündoğdu, F., Emsen, S., Aksu, H., Başar, S. (2003). *Kobilerde Girişimcilik – Yenilikçilik*, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları, Yayın No 929.
- Richard L. Daft, (2015). “Örgüt Kuramları ve Tasarımını Anlamak”, (Çev.Ed. Ömür Timurcanday Özmen), *Örgüt Kuramı ve Tasarımına Giriş*, (Çev. Senay Yürür) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Saruhan, S.C., Yıldız, M. L. (2009). *Çağdaş Yönetim Bilimi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Schein, E. H. (1978). *Örgüt Psikolojisi*, Çev: Mustafa Tosun, Ankara: Doğan Basım Evi.
- Şeşen, H. (2014). *Örgütsel Davranış*, (Editörler; Ünsal Sığırı, Sait Gürbüz), *Örgüt Kültürü* (ss.596-630)İstanbul: Beta Yayınları.
- T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu, *Kamu Görevlileri Etik Rehberi*, Ankara – 2017, S.11

Wang, C. L., Ahmed, P. K.,(2004), “The development and validation of the organisational innovativeness construct using confirmatory factor analysis“, *European Journal Of Innovation Management*, cilt 7, sayı 4, (ss. 303-313).

Zerenler, M., Türker, N., Şahin, E. (2007). “Küresel Teknoloji, Araştırma-Geliştirme (Ar-Ge) ve Yenilik İlişkisi”, 653-667, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, dergisosyalbil.selcuk.edu.tr,.