

OKUL YÖNETİCİLERİNİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÖĞRETMENLERİN BENCİLLİK DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF TEACHERS' SELFISTIC LEVELS ACCORDING TO SCHOOL MANAGERS' OPINIONS

Hakan SARI¹, Özgür AVA², Hüseyin KOÇ³

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

04.09.2022

Kabul Tarihi

04.09.2022

Anahtar Kelimeler

Öğretmen,
Bencillik,
Eğitim.

Özet

Eğitim örgütleri, yakın insan ilişkileri olan örgütlerdir. Eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşabilmesi için, öğretmenlerin çalışmalarını yerine getirirken birbirleriyle iş birliği yapmaları gerekmektedir. Örgütsel yaşamda kişiler, bireysel ya da örgütsel durumsal nedenlerle örgüte zarar verecek davranışlarda bulunabilirler. Kuruma zarar veren bu etik dışı davranış, kurumlara görünmeyen ve gözle görülür maliyetler yüklemektedir. Bu etik dışı davranışlardan biri de bencilliktir. Eğitim kurumlarının verimlilik ve etkinlik esasına dayalı kuruluşlar olduğu düşünüldüğünde, bu tür zararlı davranışlara yol açabilecek durumların yakından izlenmesi ve değerlendirilmesi beklenmektedir. Okullarda öğretmenlerin bencillik düzeylerinin demografik özellikleriyle kıyaslanması adına 134 okul yöneticisiyle Çalışıcı Çelik ve Kırıl (2019) geliştirdiği eğitimde bencillik ölçeği uygulanmıştır. Yapılan anket sonuçlarına göre öğretmenlerin demografik özellikleriyle bencillik düzeyleri arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Article Info

Received

04.09.2022

Accepted

04.09.2022

Keywords

Teacher,
Selfishness,
Education.

Abstract

Educational organizations are organizations with close human relations. In order for educational organizations to achieve their goals, teachers need to cooperate with each other while performing their work. In organizational life, individuals may engage in behaviors that will harm the organization due to individual or organizational situational reasons. This unethical behavior that harms the institution imposes invisible and visible costs on institutions. One of these unethical behaviors is selfishness. Considering that educational institutions are organizations based on efficiency and effectiveness, it is expected that situations that may lead to such harmful behaviors are closely monitored and evaluated. Selfishness scale was applied in the education developed by Çalışıcı Çelik and Kırıl (2019) with 134 school administrators in order to compare the selfishness levels of teachers in schools with their demographic characteristics. According to the results of the survey, no relationship was found between the demographic characteristics of the teachers and their selfishness levels.

1. GİRİŞ

Eğitim örgütleri, toplumun davranış ve kültürleşmesini olumlu yönde değiştirmesini sağlar (Eroğlu, 1998). Eğitim örgütlerini diğer örgütlerden ayıran en önemli fark girdi ve çıktıların insan olmasıdır. Bu nedenle eğitim örgütlerinde problem çözerken otorite gücü yerine etkileme gücünü kullanmak, sürecin bireysel boyutlarını bilmek ve informal

¹ Namık Kemal Ortaokulu, İstanbul, e-mail: hakans11@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-8464-7674 (Sorumlu Yazar/Corresponding Author)

² Hüsnü M. Özyeğin Anadolu Lisesi, İstanbul, e-mail: ozgur_ava@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-2309-8325

³ Emine Yıldız Ortaokulu, İstanbul, e-mail: kochsyn1979@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-3824-126X

uygulamalar yapmak daha doğru olacaktır (Şişman, 1994). Örgütsel yaşamda amaca ulaşmak için doğru iletişim kanallarının seçilmesi, çalışanların birbirini tanması ve etkin iletişim kurması gerekmektedir. Organizasyonlarda iletişim, bir arabanın sorunsuz çalışmasını sağlayan yağ gibidir. Eğitim örgütlerinde etkili iletişimin ve örgüt çalışanlarının kişisel tutumlarının analiz edilmesi toplumun gelişmesi için önemlidir (Bolat, 1996).

Eğitim örgütlerinde olumlu bir çalışma ortamı, çalışanın örgüte bağlılığını, mesleğe tutkusunu ve içselleştirmesini kolaylaştırmaktadır. Çalışanın amaç ve beklentisi ile örgütün amaç ve beklentisi arasında denge ve disiplinin sağlanması, kişi ve mesleğin bütünleşmesi anlamına gelmektedir (Köknel, 1997). Örgüt çalışanlarının resmi görevlerinin ötesine geçme istekliliği, uzun süredir etkili örgütsel performansın en önemli bileşenlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Bireylerin örgüte katkıda bulunmaya istekli olmaları, örgütsel amaçların etkili bir şekilde uygulanması için vazgeçilmez bir gerekliliktir (Aydoğan, 2010).

Örgütlerde etik dışı davranışlar şu şekilde tanımlanmaktadır: Çıkar elde etmek ve ayrıcalık sağlamak için gösterilen, kişi veya grupları kendi çıkarları doğrultusunda kayıran, görev ve sorumluluklarını göz ardı eden, görevini kötüye kullanan bencil davranışlar, maddi menfaat arayan çalışanlar, para, mal ve hediye teklif edeni tercih etmek ve sunulan unsurları kabul etmek, inanç ve kanaatlerinde tek doğru olan, düşüncesiz kişilerle münakaşaya girmek, gibi davranışlar etik olmayan davranış olarak algılanmaktadır (Başel, 2007). Bu bilgilerden hareketle yukarıdaki etik dışı davranışların ortak noktalarının bireyin çıkarıcı davranışları olduğu söylenebilir.

1.1. Bencillik Kavramı

Türk Dil Kurumu (TDK, 2019), bencil kelimesini sadece kendini düşünmek, herkesi ve her şeyi kendi çıkarlarının üstünde tutmak olarak kabul etmekte; egoizmi bencil bir durum olarak tanımlar.

Önal'ın (2018) tanımına göre bencillik; bireyin kişisel çıkarları doğrultusunda bilinçli hareket ederek diğer insanlara veya topluma zarar verme girişimidir. Bu çalışmadaki bencillik kavramı yukarıdaki ile aynıdır. Egoizm bireysel, bilinçli ve özgürce ifade edilir. Bu nedenle, kendisini diğerlerinden ayıran, kendi davranışını önceleyen ve tutarlı bir şekilde değerlendiren sosyal bir varlıkla yaşama özgüdür. İkincisi, bencillik insanlar arasındaki doğrudan veya dolaylı ilişkilerde ortaya çıkar. Örneğin; insanın çevredeki canlı veya cansız varlıklara yönelik davranışı etik olarak değerlendirilmelidir ancak bu davranışın bencilce olup

olmadığı başkaları üzerindeki etki bağlamında değerlendirilemez. Çünkü bencillik gibi etik dışı davranışlar ancak insanlar arasında bağ kurmayı sağlar (Önal, 2018).

1.2. Eğitim Yönetiminde Etik ve Bencillik

Eğitim yönetimi, toplumun ihtiyaçlarını karşılamak üzere tasarlanmış eğitim kurumlarının önceden belirlenmiş amaçlar doğrultusunda etkili bir şekilde geliştirilmesi, yönetilmesi ve yenilenmesi sürecidir (Başaran, 2008). Eğitim yönetimi, hızla büyüyen ve çok yönlü rollere sahip bir bilim dalıdır (Bursalıoğlu, 2013). Eğitim yönetimi özel uzmanlık ve beceri gerektirir. Eğitim yöneticiliği bölümlere ayrılmıştır. Bu alanların başında okul müdürlükleri, il veya ilçe milli eğitim müdürlükleri veya diğer alanlar gelmektedir. Eğitim yöneticilerinin görevlerini yerine getirirken mesleki etik ilkelere uygun davranmaları beklenmektedir (Aydın, 2006).

Eğitim kurumlarında yöneticiler, kurumlarının amaçlarını gerçekleştirmekten, personeli organize etmekten, öğrenmeyi koordine etmekten ve kontrol etmekten sorumlu kişilerdir. Eğitim yöneticileri yönetsel süreçlerde etik ilke ve kurallara uymak zorundadır (Teyfur ve ark, 2013). Eğitim durağan olmayan bir süreç olduğu için fikirler ve değerler sürekli değişmektedir (Çelik, 2012). Bu nedenle eğitim yöneticileri bu konuyu dikkate almalı ve kendilerini ve yönettikleri eğitim kurumlarını çağın gerekliliklerini karşılayacak şekilde modernize etmelidirler.

Okulun insan kaynağını etkin bir şekilde kullanabilmek için eğitim yöneticilerinin davranış bilimleri alanındaki son gelişmelerden haberdar olmaları ve örgütte insani ilişkileri en iyi şekilde yönlendirebilecek liderlik özelliklerine sahip olmaları gerekmektedir. Yönetimde başarı; yönetici tarafından kontrol edilen yönetim üçgeninin uyumlu, verimli ve hızlı işlemesi ile doğru orantılıdır. Yeni yönetim yaklaşımlarında insan merkezli yönetim ön plana çıkmaktadır çünkü insan duygusal bir varlıktır ve çoğu zaman manevi motivasyon ve tatmin maddi şeylerden önce gelebilir. Dolayısıyla yönetimde başarıya giden yol genel kabul görmüş yüksek insani vasıflarla donanmış öğretmenlerden geçmektedir (Şimşek, 2002).

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim yönetiminde başarıyı etkileyen birçok engel olabilir. Dikkat etmemek, her şeyi bildiğini düşünmek, değişime ayak uyduramamak vs. bunlara örnektir. Örneğin birçok engel, öğretmenlerin performansını düşürebilecek kadar büyüktür. Eğitim örgütlerinde eğitim öğretmenlerin benmerkezci davranışları da örgütün performansını olumsuz etkilemektedir.

Eğitim örgütlerinde bencillik davranışı, örgüt kültürünün birikmesine ve çalışanlar arasında örgütsel güvenin zayıflamasına yol açar. Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi için çalışanların bencil duygu ve tutumlardan uzak bir şekilde birlikte çalışmaları gerekmektedir. Bu da eğitimde etik ilkeleri benimsemekle mümkündür. Eğitim süreci, başkalarını etkileyen sürekli kararlar almayı, herkesin yararına kararlar almayı, kuruluşun ihtiyaçlarını karşılamayı, kuruluş içinde emeğin adil dağılımını, çalışanların çabalarının adil değerlendirilmesini ve kaynakların sağlanmasını içerir. Bu kadar önemli bir konuda öğretmenlerin bencillik düzeyleri hakkında çok az çalışma yapılmış olması araştırmanın önemini arttırmaktadır.

1.4. Araştırmanın Amacı

Okul yöneticilerinin görüşlerine göre öğretmenlerin bencillik davranışlarının kişisel özellikleriyle olan ilişkisinin tespiti çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır.

1.5. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin bencillik düzeylerinin demografik özellikleriyle arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin bencillik düzeyi yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Öğretmenlerin bencillik düzeyi cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Öğretmenlerin bencillik düzeyi medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Öğretmenlerin bencillik düzeyi eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Öğretmenlerin bencillik düzeyi okulda görev yapılan süreye göre farklılık gösterir mi?
6. Öğretmenlerin bencillik düzeyi meslekteki görev süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Araştırmada okul yöneticilerinin görüşlerine göre öğretmenlerin bencillik düzeylerini belirlemek için nicel araştırma yöntemlerinden biri olan genel tarama modeline dayalı betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, belirli bir grubun bazı özelliklerini belirlemeyi ve var olan durumu veriye dayalı bulgularla ortaya koymayı amaçlayan araştırma modelidir (Büyüköztürk ve ark, 2016).

Tarama modelinde bilgi toplanırken mevcut durum da kayıt altına alınır ancak sonrasında analiz, yorumlama ve yeni durumlara uygulama gibi süreçler vardır. Tarayıcı model ile yapılan çalışmalarda veri toplama aracı olarak ölçekler yaygın olarak kullanılmaktadır (Arslantürk, 2001).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 - 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Sultanbeyli ve Tuzla ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan okul müdürleri oluşturmuştur. Çalışma grubunda 134 yönetici yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan okul müdürlerinin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek		
	f	f	f	%
	89	45	134	100

Tablo 1 incelendiğinde 89 kadın katılımcı, 45 erkek katılımcı olmak üzere toplam 134 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Eğitimde Bencillik Ölçeği: Eğitimde bencillik ölçeği, Çalışıcı Çelik ve Kırıl (2019) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 14 maddeden oluşan 5’li Likert tipi ölçme aracıdır. Ölçek maddelerinden, 8 tanesi paylaşım, 3 tanesi yararcılık, 3 tanesi zarar verme alt boyutunda bulunmaktadır. Ölçeği değerlendiren kişilerin verilen önermelerin her birinde belirtilen durumu gözlemlene dereceleri “çok fazla kişi (5), çok kişi (4), az kişi (3), çok az kişi (2) ve hiç kimse (1)” şeklindedir. Eğitimde bencillik ölçeğinde ters madde bulunmamaktadır.

Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) sonunda, ölçekte kalan maddeler tekrar sıralanmış olup, eğitimde bencillik ölçeğinin 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ve 8. maddeleri paylaşım boyutunda; 9, 10 ve 11. maddeleri yararcılık boyutunda; 12, 13 ve 14. maddeleri ise zarar verme boyutunda bulunmaktadır. Eğitimde bencillik ölçeğinin faktör yapısının geçerliğine ilişkin yeterli kanıtlar elde edildikten sonra, toplam ve alt ölçekleri için güvenirlik düzeylerini değerlendirebilmek amacıyla Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Alt ölçeklere ilişkin alfa güvenirlik katsayıları sırasıyla; paylaşım boyutu için .93; yararcılık boyutu için .76 ve zarar verme boyutu

için .84 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tümü için ise iç tutarlık katsayısı; .86 olarak bulunmuştur (Çalışıcı Çelik ve Kırıl, 2019).

2.4. Veri Toplama Süreci

Anket uygulaması yapılırken Google Formdan yararlanılmıştır. Veriler okul müdürlerine gönderilmiş ve yanıtlar alınmıştır.

2.5. Veri Analizi

SPSS 22.0 istatistik programı kullanılarak ölçek soruları T-testi ve Anova testiyle sonuca ulaştırılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Bencilliğin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Bencilliğin Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	F	p
Paylaşım	25-35	72	2,0469	,97016	4,644	,011
	36-45	41	2,6372	1,14762		
	46-60	21	2,5357	1,17735		
Yaratıcılık	25-35	72	3,1435	1,08023	2,900	,059
	36-45	41	3,6341	1,05358		
	46-60	21	3,4286	,98400		
Zarar Verme	25-35	72	2,5093	1,07026	2,941	,056
	36-45	41	3,0163	1,22463		
	46-60	21	2,8730	1,02457		

Analiz sonuçlarına göre paylaşım, yaratıcılık ve zarar verme puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Bencilliğin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Bencilliğin Cinsiyet Açısından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Paylaşım	Kadın	89	2,3610	1,14711	,804	,171
	Erkek	45	2,1989	,97547		
Yaratıcılık	Kadın	89	3,3446	1,10720	,209	,499
	Erkek	45	3,3030	1,01365		
Zarar Verme	Kadın	89	2,8015	1,18994	1,192	,099
	Erkek	45	2,5530	1,00114		

Analiz sonuçlarına göre paylaşım, yaratıcılık ve zarar verme puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Bencilliğin medeni duruma göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Bencilliğin Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Paylaşım	Bekâr	44	1,9205	,95277	-2,932	,108
	Evli	90	2,4917	1,10664		
Yaratıcılık	Bekâr	44	3,1364	1,12136	-1,531	,191
	Evli	90	3,4370	1,04056		
Zarar Verme	Bekâr	44	2,4924	1,17134	-1,652	,488
	Evli	90	2,8333	1,09732		

Analiz sonuçlarına göre paylaşım, yaratıcılık ve zarar verme puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Bencilliğin eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre paylaşım, yaratıcılık ve zarar verme puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 5. Bencilliğin Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Eğitim Durumu	n	Ort.	ss	F	p
Paylaşım	Lisans	104	2,3137	1,10479	,189	,751
	Yüksek Lisans	30	2,2708	1,04895		
Yaratıcılık	Lisans	104	3,2981	1,07529	-,807	,458
	Yüksek Lisans	30	3,4778	1,07098		
Zarar Verme	Lisans	104	2,7276	1,15074	,117	,501
	Yüksek Lisans	30	2,7000	1,06979		

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Bencilliğin okulda görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Bencilliğin Okulda Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Paylaşım	1-5 yıl	100	2,2925	1,09005	,038	,962
	6-10 yıl	19	2,3684	1,08771		
	11-20 yıl	15	2,3000	1,15418		
Yaratıcılık	1-5 yıl	100	3,3700	1,07088	,748	,475
	6-10 yıl	19	3,4211	1,10466		
	11-20 yıl	15	3,0222	1,06508		
Zarar Verme	1-5 yıl	100	2,6833	1,12154	,284	,753
	6-10 yıl	19	2,8947	1,16562		
	11-20 yıl	15	2,7556	1,19168		

Analiz sonuçlarına göre paylaşım, yaratıcılık ve zarar verme puanının okulda görev yapma süresi durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Bencilliğin meslekte görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Bencilliğin Meslekte Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Paylaşım	1-6 yıl	41	2,1738	1,05730	1,505	,216
	7-11 yıl	42	2,1548	,89324		
	12-19 yıl	31	2,6452	1,35443		
	20 ve üzeri	20	2,3563	1,02379		
Yaratıcılık	1-6 yıl	41	3,1789	1,22723	,472	,702
	7-11 yıl	42	3,3651	,85796		
	12-19 yıl	31	3,4516	1,22186		
	20 ve üzeri	20	3,4333	,92465		
Zarar Verme	1-6 yıl	41	2,5691	1,30436	1,048	,374
	7-11 yıl	42	2,6032	,83044		
	12-19 yıl	31	2,9462	1,29985		
	20 ve üzeri	20	2,9333	,98883		

Analiz sonuçlarına göre paylaşım, yaratıcılık ve zarar verme puanının meslekte görev yapma süresi durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

İnsan ilişkileri, örgüt yapısı, eğitim kurumlarının amaçlarına ulaşmasında işleyişinde önemli rol oynamaktadır. Öğretmenler, bir okul örgütünün en stratejik unsurlarından biridir. Öğretmenler, öğrencilerle sürekli etkileşim halindedir ve onların kişilikleri üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Okulların amaçlarına ulaşmak için çaba sarf ettikleri gibi, okulun paydaşlarının amaçlarına, ilgilerine, gereksinimlerine, duygu ve davranışlarına duyarlı olma çabası gösterdikleri de söylenebilir.

Herhangi bir meslek grubunda olduğu gibi, öğretmenlik mesleğinin de çalışmalarında öğretmenlere rehberlik eden bir dizi etik ilkesi vardır. Dolayısıyla öğretmenlerin mesleklerini icra ederken gösterecekleri etik davranış toplumların sosyo-ekonomik özelliklerine göre farklılık gösterebilmekle birlikte bu etik davranışın toplum kültürüne yansımaları ve kalıcılığı öğretmenlerin algılarına bağlıdır. Mesleki etik ilke ve davranışların kabulü, öğretmenin eğitimdeki rolü ve etkililiği için esastır.

Bencilik, kişinin çıkarıcı, bilinçli, başkalarına veya topluma zarar vermeye çalışan, başkalarını hiçe sayan ve çevresindeki olayları benmerkezci bir şekilde yorumlayan davranışları olarak tanımlanmaktadır. Bencil yöneticiler veya çalışanlar, kalplerinde yalnızca kendi çıkarları ve ihtiyaçları olduğunu düşünerek paylaşmayı reddederler. Bencil insanlar, olayları kazanç ve kayıplarını ne kadar etkilediğine göre yorumlar, iş birliği yapmayı ve paylaşmayı reddederler. Diğer çalışanların çıkarlarını, ihtiyaçlarını ve isteklerini görmezden gelirler. Ancak örgütsel araştırma ise paylaşmayı ve iş birliği içinde çalışmayı gerektirir. Örgütsel amaçlara ulaşmanın en sağlıklı ve etkili yolu, çalışanlar arasında iş birliği ve bilgi paylaşımından geçmektedir. Çalışmada 134 okul yöneticisiyle anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan anket sonuçları aşağıdaki gibidir:

Analiz sonuçlarına göre paylaşım, yaratıcılık ve zarar verme puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yaptığımız çalışmanın sonuçlarına destekler nitelikte Çalışıcı Çelik (2020) çalışmasında öğretmenlerin bencilik düzeyleriyle yaşları arasında anlamlı farklılık tespit edememiştir.

Paylaşım, yaratıcılık ve zarar verme puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Gökmen (2011) yapmış olduğu çalışmada bencilik düzeyinin cinsiyetle arasında bir ilişki tespit edememiştir.

Paylaşım, yaratıcılık ve zarar verme puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Çalışıcı Çelik (2020) yaptığı çalışmada öğretmenlerin bencilik düzeyiyle medeni durumları arasında bir ilişki tespit edememiştir.

Analiz sonuçlarına göre paylaşım, yaratıcılık ve zarar verme puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Paylaşım, yaratıcılık ve zarar verme puanının okulda görev yapma süresi durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Paylaşım, yaratıcılık ve zarar verme puanının meslekte görev yapma süresi durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Gökmen (2011) yaptığı araştırmada katılımcıların meslekte görev yapma süresinin bencilik düzeyiyle arasında anlamlı bir ilişki tespit edememiştir.

4.1. Öneriler

Eğitim ve öğretimde etkinlik ve verimliliğin sağlanması için eğitim kurumlarının kalitesinin yükseltilmesi, büyümenin sürdürülmesi ve paydaşlar nezdinde etik değerlere sahip olunması çok önemli bir süreçtir. Bu çalışmada eğitim kurumlarının en önemli paydaşları olan

öğretmenlerin eğitim ortamında gözlemlenen ya da yaşanan bencillik düzeyini belirlemeyi amaçlamıştır. Bundan sonraki çalışmalara öneri olarak:

Yapılan çalışmanın evreni değiştirilerek bölgesel ölçekte yapılması ve sonuçların karşılaştırılması ile daha kapsamlı sonuçlara ulaşılabilir.

Araştırma devlet okullarında yapılmıştır. Benzer bir çalışma özel okullarda da yapılabilir ve sonuçlar karşılaştırılabilir.

Araştırma, öğretmenlerden ve yöneticilerden nicel veriler toplamıştır. Nitel veri toplama veya karma veri toplama yöntemleri kullanılarak benzer araştırmalar yapılabilir. Böylece detaylı sonuçlar elde edilebilir.

KAYNAKÇA

- Arslantürk, Z. (2001). *Araştırma metot ve teknikleri*. İstanbul: Çamlıca Yayınları.
- Aydın, İ. (2006). *Eğitim ve öğretimde etik*. Ankara: Pegem Akademi
- Aydoğan, İ. (2010). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz. (Ed). Yönetimde Yeni Yaklaşımlar İçinde (291-316). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2008). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Başel, R. (2007). *Özel öğretim kurumlarında karşılaşılan etik dışı davranışlar (Denizli ili örneği)*. (yüksek lisans tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Bolat, S. (1996). Eğitim örgütlerinde iletişim: hacettepe üniversitesi eğitim fakültesi uygulaması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, 75-80.
- Bursalıoğlu, Z. (2013). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, S., Kılıç Çakmak, E., Akgün, O. E., Karadeniz, S. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çalışıcı Çelik, N. ve Kırıl, B. (2019). Eğitimde bencillik ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Social Sciences Research Journal*, 8 (3), 156- 168.
- Çalışıcı Çelik, N. (2020). *Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin algılarına göre öğretmenlerin eğitim örgütlerinde bencillik düzeyi*, (yüksek lisans tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Çelik, V. (2012). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Yayını.
- Gökmen, A. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve bu davranışların okul etkililiği üzerindeki etkisine ilişkin algıları*. (yüksek lisans tezi), Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Köknel, Ö. (1997). *İnsanı anlamak*. İstanbul: Altın Kitaplar.
- Önal, N. E. (2018), Burjuvazinin “insan bencildir” tezinin eleştirisine doğru. *Madde, Diyalektik ve Toplum*, (3), 212-225

Şimşek, S. (2002). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Kitapyurdu Yayınları.

Şişman M. (1994). *Örgüt kültürü*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

TDK (2019). *Türk dil kurumu sözlüğü*, <https://sozluk.gov.tr/>

Teyfur, M., Beytekin, O. F., ve Yalçinkaya, M. (2013). İlköğretim okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile okullardaki örgütsel güven düzeyinin incelenmesi (İzmir il örneği). Dicle University Journal of Ziya Gökalp Education Faculty, 21, 84-106