



**T.C.**

**RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİN İLKÖĞRETİM  
OKULLARINDA ÖĞRETMENLERİN ETİK DIŞI  
DAVRANIŞLARINA ETKİSİ (DİYARBAKIR MERKEZ  
İLÇELERİ ÖRNEĞİ)**  
**(Yüksek Lisans Tezi)**

**Esmenur ARSLAN HENDEKÇİ**

**RİZE**

**2017**



**T.C.**

**RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİN İLKÖĞRETİM  
OKULLARINDA ÖĞRETMENLERİN ETİK DIŞI  
DAVRANIŞLARINA ETKİSİ (DİYARBAKIR MERKEZ  
İLÇELERİ ÖRNEĞİ)**

**(Yüksek Lisans Tezi)**

**Esmenur ARSLAN HENDEKÇİ**

**Yrd. Doç. Dr. Fatmanur ÖZEN**

**Danışman**

**RİZE**

**2017**

## KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında, Esmenur ARSLAN HENDEKÇİ tarafından hazırlanan *Örgütsel Etik İklimin İlköğretim Okullarında Öğretmenlerin Etik Dışı Davranışlarına Etkisi (Diyarbakır Merkez İlçeleri Örneği)* başlıklı bu çalışma, 08.09.2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç. Dr. Güven ÖZDEM

Üye: Yrd. Doç. Dr. Fatmanur ÖZEN

Üye: Yrd. Doç. Dr. Şenol SEZER

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

08/09/2017

İmza

Prof. Dr. Ahmet İshak DEMİR  
Enstitü Müdürü

## ETİK BEYAN

Bu tezdeki bütün bilgileri etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yaptığımı bildiririm. İfade ettiklerimin aksi ortaya çıktığında ise her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim. 09/08/2017



Esmanur ARSLAN HENDEKÇİ

## ÖN SÖZ

Etik davranışların, hayatımızın her alanında önemi giderek artmaktadır. İnsanlar, iyi ve kötüye dair yargılarda bulunurken kendi etik değerlendirmelerini yapmış olurlar. Belli toplumsal görevler üstlenen, hizmetler veren örgütlerde etik değerlerin oluşması, etik ilke ve normlara uyulması, etik ikilemlerde etik kararlar verilmesi gerekmektedir. Toplumdaki en önemli örgütlerden biri olan okullardan dolayısıyla öğretmenlerden etik davranışlara yönelik beklenti yüksektir.

Araştırma sürecinde fikirlerini, bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan; her daim beni cesaretlendiren, motive eden, destekleyen kıymetli hocam Yrd. Doç. Dr. Fatmanur Özen'e ilgi ve anlayışı için çok teşekkür ederim.

Eğitim-öğretim hayatım boyunca maddi ve manevi destekleri ile hep yanımda olan aile fertlerime; değerli annem Naciye Arslan'a, babam Hamdullah Arslan'a ve biricik kardeşlerim Alaettin-Hatice Arslan'a, eşim Gökhan Hendekci'ye teşekkür ederim

Yoğun çalışma temposunda çalışmama zaman ayırıp ölçüklerimi dolduran tüm öğretmen meslektaşlarıma ayrıyeten şükranlarımı sunuyorum.

Esmanur ARSLAN HENDEKÇİ

## İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI.....	2
ETİK BEYAN.....	3
ÖN SÖZ.....	4
İÇİNDEKİLER.....	5
ÖZET.....	8
ABSTRACT.....	9
KISALTMALAR.....	10
TABLolar DİZİNİ.....	11
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	13
1. GİRİŞ.....	14
1.1. Problem Durumu.....	14
1.2. Amaç.....	20
1.3. Önem.....	21
1.4. Sayıtlar.....	22
1.5. Sınırlılıklar.....	22
1.6. Tanımlar.....	22
2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	23
2.1. Bir Örgüt Olarak Okul.....	23
2.1.1. Örgüt Boyutları.....	25
2.2. Örgüt İklimi.....	26
2.2.1. Örgüt İkliminin Boyutları.....	28
2.2.2. Örgüt İklimi Çeşitleri.....	30
2.2.2.1. Açık-Kapalı İklim.....	30

2.2.2.1.1. Açık İklim .....	31
2.2.2.1.2. Kapalı İklim.....	32
2.2.2.2. Sağlıklı-Hasta Okullar .....	32
2.2.2.2.1. Sağlıklı Okullar .....	33
2.2.2.2.2. Hasta (Sağlıksız) Okullar .....	33
2.2.2.3. Okul Çevresinin Kapsamlı Değerlendirilmesi (CASE) .....	34
2.2.2.4. Öğrenci Kontrolü İdeolojisi .....	35
2.2.3.. Örgüt İklimi Tipleri.....	36
2.3. Örgütsel Etik İklim.....	37
2.3.1. Etik .....	37
2.3.1.1. Etik ve Ahlak .....	40
2.3.1.2. Yönetmelik Etik.....	41
2.3.1.3. Örgütsel Etik .....	41
2.3.1.4. Mesleki Etik .....	42
2.3.1.5. Öğretmenlik Meslek Etiği .....	43
2.3.2. Örgütsel Etik İklim Kavramı.....	47
2.3.2.1. Etik İklim Boyutları.....	49
2.3.2.1.1.Etik Ölçütler Boyutu.....	49
2.3.2.1.2. Analiz Boyutu .....	50
2.4. Etik Dışı Davranışlar .....	54
2.4.1. Etik Dışı Davranışların Nedenleri .....	56
2.4.1.1. Bireysel Nedenler .....	57
2.4.1.2. Çevresel Nedenler .....	58
2.4.2. Etik Dışı Davranışların Sınıflandırılması .....	60
2.4.3. Etik Dışı Davranışların Sonuçları .....	65
3. YÖNTEM.....	67
3.1. Araştırma Modeli .....	67
3.2. Evren ve Örneklem.....	67
3.3. Veri Toplama Araçları.....	68
3.3.1. Örgütsel Etik İklim Ölçeği .....	68
3.3.2. Etik Dışı Davranışlar Ölçeği .....	70
3.4. Verilerin Çözümlemesi.....	78

<b>4. BULGULAR VE YORUMLAR.....</b>	<b>82</b>
<b>4.1. Araştırmaya Katılanlara Ait Betimsel İstatistikler .....</b>	<b>82</b>
<b>4.2. Örgütsel Etik İklim İlişkin Görüşler .....</b>	<b>83</b>
<b>4.3. Etik Dışı Davranışlar Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşler .....</b>	<b>91</b>
<b>4.4 Örgütsel Etik İklim Ölçeği Alt Boyutları ile Etik Dışı Davranışlar Ölçeğinin Alt Boyutları Arasında İlişkilerin Analizi. ....</b>	<b>95</b>
<b>5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>101</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>105</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>124</b>
<b>ÖZ GEÇMİŞ.....</b>	<b>132</b>





**Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Ana Bilim Dalı:** Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

**Tez Türü:** Yüksek Lisans Tezi

**Danışman:** Yrd. Doç. Dr. Fatmanur ÖZEN

**Hazırlayan:** Esmanur ARSLAN HENDEKÇİ

**Yıl:** 2017

## **ÖZET**

### **ALGILANAN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİN İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÖĞRETMENLERİN ETİK DIŞI DAVRANIŞLARINA ETKİSİ (DİYARBAKIR MERKEZ İLÇELERİ ÖRNEĞİ)**

Araştırma, eğitim örgütü (ilkokul, ortaokul) çalışanlarının algıladıkları örgütsel etik iklimin öğretmenlerin etik dışı davranışlarına etkisinin incelendiği bir korelasyon çalışmasıdır. Araştırma kapsamında Diyarbakır ili merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden veri toplanmıştır. Araştırmada veriler “Örgütsel Etik İklim Ölçeği” ve “Etik Dışı Davranışlar Ölçeği” ile toplanmıştır. Araştırma sonuçları araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşleri arasında kıdemleri, cinsiyetleri, kurumda çalışan öğretmen sayısı ve kurumda çalışma süresi değişkenlerine göre etik iklim ve etik dışı davranış algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığını göstermektedir. Örgütsel Etik İklim Ölçeğinin tüm alt boyutları ile Etik Dışı Davranışlar Ölçeğinin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü, çoğunlukla orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Verimli örgütsel etik iklim alt boyutunda en yüksek ilişki öğretmenlerin öğretmenlere ve öğrencilere etik davranışları arasında görülmekte iken sosyal sorumlu ve kurallı etik iklim alt boyutlarında en yüksek ilişki öğretmenlerin öğretmen ve öğrencilere etik davranışları arasındadır. Çıkarıcı yardımsever ve ilkeli örgütsel etik iklim alt boyutları ile Örgütsel Etik İklim Ölçeğinin alt boyutları arasında ise yine pozitif yönlü ancak düşük düzeyde anlamlı ilişkinin olduğu anlaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Etik, öğretmenlik meslek etiği, algılanan örgütsel etik iklim, etik(dışı) davranışlar

**Recep Tayyip Erdogan University Graduate School of Social Sciences**

**Department:** Educational Sciences

**Thesis Type:** Master Thesis

**Supervisor:** Yrd. Doç. Dr. Fatmanur ÖZEN

**Author:** Esmanur ARSLAN HENDEKÇİ

**Year:** 2017

## **ABSTRACT**

### **ACCORDING TO PRIMARY TEACHERS' VIEWS THE EFFECTS OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL ETHICAL CLIMATE TO UNETHICAL BEHAVIOURS (THE SAMPLE OF DIYARBAKIR)**

The research is a correlation study in which the effects of organizational ethical climate perceived by employees of educational organization (elementary school, junior high school) on teachers' unethical behaviors. Data were collected from the teachers working in the primary schools in districts of Diyarbakır by the "Organizational Ethical Climate" and "Non-Ethical Behavior" scales. The results indicate that there is no statistically significant difference according to the selected variables in this research between the opinions of the teachers about the perceptions of ethical climate and unethical behaviors. It was determined that there were positive, mostly moderate, statistically significant positive relations between all sub-dimensions of the Organizational Ethical Climate Scale and Ethical Behaviors Scale. The effective perceived organizational ethical climate is the highest correlation with the ethical behaviors of the teachers toward the other teachers and students. The ethical climate perceived as socially responsible and ruled have in the highest correlation with the ethical behaviors of the teachers toward the other teachers and students. It is understood that there is a positive but low level of meaningful relationship between the organizational ethical climates perceived as beneficiary benevolent and principled and the all sub-dimensions of the Organizational Ethical Climate Scale.

**Key Words:** Ethics, professional ethics for teachers, perceived organizational ethics, (un)ethical behaviors

## KISALTMALAR DİZİNİ

AFA	Açımlayıcı Faktör Analizi
AGFI	Adjusted Goodness of Fit Index
CFI	Comparative Fit Index
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
EDD	Etik Dışı Davranışlar
EDDÖ	Etik Dışı Davranışlar Ölçeği
IFI	Incremental Fit Index
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
KSED	Kurumun Sergilediği Etik Davranışlar
NFI	Normed Fit Index
NNFI	Non-Normed Fit Index
ÖED	Öğretmenlerin Etik Davranışları
ÖEİ	Örgütsel Etik İklim
ÖEİÖ	Örgütsel Etik İklim Ölçeği
ÖÖÖED	Öğretmenlerin, Öğretmenlere ve Öğrencilere Etik Davranışları
RMR	Root- mean-square residual
RMSEA	Root means square error of Approximation
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TDK	Türk Dil Kurumu

## TABLolar DİZİNİ

<b><u>Tablo</u></b>	<b><u>Sayfa No</u></b>
Tablo 1 Örgütsel İklimin Açıktañ Kapalıya Sıralanmasında Kullanılan Boyutlar	31
Tablo 2 Teorik Etik İklim Türleri	49
Tablo 3 Sık Karşılaşılan İklimler	52
Tablo 4 Etik Dışı Davranış Nedenleri	56
Tablo 5 Katılımcıların Okullara Göre Dağılımı	68
Tablo 6 ÖEİÖ, Alt Boyutları, Maddeleri ve Özellikleri	69-70
Tablo 7 EDDÖ, Alt Boyutları, Maddeleri ve Özellikleri	71
Tablo 8 AFA ve Güvenirlik Analizi Sonuçları	73
Tablo 9 EDDÖ, Alt Boyutları, Maddeleri ve Özellikleri	75
Tablo 10 Alt Boyutların Cronbach Alpha Güvenirlik Testi Sonuçları	76
Tablo 11 DFA Sonucunda Elde Edilen Uyum Değerleri	78
Tablo 12 Örgütsel Etik İklim Ölçeği (ÖEİÖ), Etik Dışı Davranışlar Ölçeği (EDDÖ) Ortalama, Ortanca, Mod, Basıklık ve Çarpıklık Değerleri	79-80
Tablo 13 Normallik Test Sonuçları	80
Tablo 14 Araştırmaya Katılanlara Ait Betimsel Veriler	82-83

Tablo 15 Cinsiyet ve Çalışılan Kurum Bağımsız Değişkenlerine Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları	84
Tablo 16 Öğretmen Sayısı, Çalışma Süresi, Kıdem Bağımsız Değişkenlerine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	86-87
Tablo 17 Kurumda Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	90
Tablo 18 Cinsiyet ve Çalışılan Kurum Bağımsız Değişkenlerine Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları	92
Tablo 19 Kurumda Çalışan Öğretmen Sayısı, Çalışma Süresi, Kıdem Bağımsız Değişkenlerine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	94
Tablo 20 Örgütsel Etik İklim (ÖEİ) ve Etik Dışı Davranışlar (EDD) İlişkisi	96

## ŞEKİLLER DİZİNİ

<b><u>Şekil</u></b>	<b><u>Sayfa No</u></b>
Şekil 1 Etik İklimlerin Genel Etkisi	54
Şekil 2 EDDÖ'nün Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli (Standartlaştırılmış Değerler)	77

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞ

#### 1.1. Problem Durumu

En basit tanımıyla “*doğru ve yanlış ölçütleri*” olan ve insan kaynakları yönetimi alanında gün geçtikçe daha fazla önem kazanan etik, örgütlerin başarılı olması ve amaçlarına ulaşmasında önemli bir unsurdur (Aydın, 2016: 6-8). Ancak artan önemine ve bu konuda yoğunlaşan arayışlara rağmen, gerçek hayatta çalışanların etik ilke ve kurallara ne kadar uydukları, bu ilke ve kuralları ne kadar özümseyebildikleri, önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların mesleklerine olan saygılarını pekiştirmeleri, başarılı olabilmeleri, etik ilke ve kuralları içselleştirmelerine bağlıdır. Başka bir ifadeyle kurumların başarısı etik değerler üzerine inşa edilecektir. Bu nedenle etik kavramına ilişkin kuramsal çerçevenin sürekli geliştirilmesi, etik ilke ve değerlerin çalışma hayatındaki etkisinin ve uygulama kapasitesinin güçlendirilmesi ve etik değerlere ilişkin duyarlılığın artırılması gerekmektedir (Atmaca, 2010).

Eğitim, toplumun aynasıdır. Bir toplumun, gelişmesi ve ilerlemesi eğitime bağlıdır. Eğitim örgütlerinin kaynağının insan olması, geleceğimiz olan çocuklarımızı yetiştirmesi, bu örgütlerin toplum için önemini artırmaktadır. Bütün örgütler için önemli olan etik ilkelerin; toplum nazarında, eğitim örgütleri için ayrı bir önemi vardır. Toplumun, etik davranış sergilemeleri açısından öğretmenlerden beklentileri yüksektir. Çünkü öğretmenlik mesleğinin en önemli özelliklerinden biri toplumu etkileyebilmesidir. Öğretmenlik mesleği tüm toplumlarda saygın, yüksek statü atfedilen bir meslek olarak görülmektedir ve bu durum mesleği sürdüren bireylerin, tüm davranışlarında etik ilkelere uyma gerekliliğini daha da önemli hale getirmektedir (Pelit ve Güçer, 2006). Yeni nesiller üzerinde güçlü bir etkisi olan öğretmenlerin yaptıkları, söyledikleri genç nesil tarafından

kaydedilmekte ve daha sonra da uygulanmaktadır. Eğitim-öğretim faaliyetlerinin yürütücüsü olan öğretmenler, öğrencilerini iyiye, doğruya yönlendirmeli; onlara etik değerler kazandırmalıdır. Ancak bunu gerçekleştirmesi kendisinin etik davranışlar sergilemesine bağlıdır.

Lewin'in alan kuramına göre, bireyin içinde yer aldığı yaşam alanı bireyin davranışını etkileyen etmenlerin tamamını oluşturmaktadır. Davranış ise çevre ile bireyin etkileşimi sonucu oluşur. Lewin'in bahsettiği çevre fiziksel çevreden ayrı olan, ancak onu da içine alan psikolojik bir çevredir. Bu psikolojik çevrenin tüm unsurları kişinin davranışını etkiler. Başka bir deyişle davranış, bireyin çevresinden etkilenmesi sonucu meydana gelir (Yıldırım, 1997). Örgüt içerisinde yer alan bireyler için yaşam alanı, örgütün kendisidir. Örgütü oluşturan bireyler, bireylerin oluşturduğu gruplar, grupları içine alan örgüt ve çevre sürekli etkileşim içindedir ve bu etkileşimlerin içinde örgütsel davranışlar ortaya çıkar (Kurgun, 2013: 1). Örgütsel davranışları incelemek için birey davranışlarını örgüt ortamında ele almak ve örgütteki etkileşimden ne ölçüde etkilenecek ne tür davranışlar gösterdiğini incelemek gerekir (Özkalp ve Kırel, 2010: 1). Eğitim örgütlerinde de bireylerin etkilendiği bir psikolojik çevre ve örgüt içi etkileşimin varlığından, tüm bunların öğretmenlerin davranışlarını etkilediğinden söz edilebilir. Lewin'in çevre tanımı okulların örgüt iklimi tanımıyla benzerlik göstermektedir. Örgüt iklimi, bir okulu diğer okullardan ayıran ve okulda çalışanların davranışlarını etkileyen iç özellikler dizisidir (Aydın, 2014: 140). Buradaki ortak nokta bireyin içinde bulunduğu çevrenin onun davranışlarını etkilemesidir. Yani öğretmenler, içinde buldukları birtakım örgütsel unsurlardan etkilenecek bazı davranışlara yönelebilir.

Her örgütün kendine ait bir iklimi olduğu gibi bunun alt iklimi olan bir etik iklimi de vardır (Yağmur, 2013). Örgütsel etik iklim, etik içeriğe sahip örgütsel uygulama ve prosedürlerin hâkim olan algılamaları olarak tanımlanabilir (Dönertaş, 2008: 10). Öğretmenler, öğretmenlik mesleğinin etik ilkelerine uymaya çalışırken aynı zamanda bir örgütsel etik iklimin de içinde bulunurlar. Etik iklimle dair algıları, davranışları üzerinde etkilidir. Bu anlamda örgütsel etik iklim ve etik/etik dışı davranışlar arasında ilişki olduğu görülmektedir. Etik ilkeler ve davranışlardan oluşan etik iklim, örgüt üyelerinden beklenen davranışları



tanımlar. Beklenen etik davranışların tekrar edilmesi örgüt üyelerinin etik iklimi algılamalarını belirler. Bir örgütün etik ikliminin olumlu olması örgüt üyelerinin etik davranışlarını pekiştirirken etik dışı davranmalarını da önler. Etik çatışmaları azaltır ve etik ikilemlerde etik açıdan uygun karar alınmasını destekler (Şahin ve Dündar, 2011). Etik dışı davranışların sık görülmesi ise olumlu bir etik iklimin oluşumu üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Bir örgütte etik dışı davranışa gerekli yaptırım uygulanmadığında o davranışın tekrar edilme sıklığının artması da kaçınılmazdır. Örgütte çatışmalar ortaya çıkar, verim düşer ve örgütün amaçlarına ulaşması zorlaşır. Örgütte olumlu bir etik iklim oluşursa etik dışı davranışlar da azalır. Böylece etik iklim çalışanlara nasıl davranacakları konusunda yol gösterir (Cullen, Victor ve Bronson, 1993).

Alanyazında etik iklim ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde etik iklim çalışmalarının daha çok eğitim örgütleri dışında yoğunlaştığı görülmüştür (Şahin ve Dündar, 2011; Akkoç, 2012; Ay, Kılıç ve Biçer, 2009; Çevirgen ve Üngüren, 2009; Eren ve Hayatoğlu, 2011; Tuna ve Yeşiltaş, 2014). Alanyazındaki bazı çalışmaların sonuçları bu araştırma için de veri kaynağı olmuştur. Elçi (2005)'nin, örneklemini telekomünasyon sektörü çalışanları olan ve örgütlerde etik iklimin personelin vatandaşlık davranışlarına etkisini incelendiği çalışmasında, kişisel çıkarın öncelikli olduğu etik iklim tiplerinin örgütsel performansı zayıflatırken takım çıkarının gözetildiği kurumsal ahlak kuralları ile kanunlar ve mesleki ahlak kurallarının öncelikli olduğu etik iklim tiplerinin örgütsel performansı desteklediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Sağnak (2005), ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin etik iklim türlerine ilişkin algı ve doyum düzeylerini belirlemeyi amaçladığı çalışmasında öğretmenlerin kurallar, araç ve bağımsızlık etik iklim türlerine ilişkin doyum sağladıkları, insanları önemseme, yasa ve ilkeler etik iklim türlerinin ise doyumsuzluğu artırdığını saptanmıştır. Martin ve Cullen (2006) çalışmalarında, etik iklim teorisinin uzantıları ve devamlılıkları üzerine bir meta analiz yapmış; 1975'ten 2005'in ortalarına kadar konuya ilişkin yapılan çalışmaları incelemişlerdir. Çalışma sonucunda etik iklimin; çalışanların iş tatmin düzeylerini ve örgütsel bağlılıklarını artırdığı, böylece çalışanlarda psikolojik iyi oluş ve sosyal sorumluluk düzeylerinin arttığı, iyi davranışların oluştuğu ve geliştiği sonucuna ulaşmışlardır.

Bu araştırmanın sonuçları, çalışanların etik iklim algılarının hem kötü hem de iyi davranışların oluşmasını sağladığını göstermektedir.

Eser'in (2007), etik iklim ve yöneticiye güvenin örgüte bağlılığa etkisini incelediği araştırması “duygusal bağlılık ve ahlaki bağlılık” faktörleri üzerinedir. Araştırmanın sonuçları; etik iklim faktörlerinden “önemseme” faktörünün duygusal bağlılık üzerinde etkili olduğunu, zorunlu bağlılığın “yasa, kodlar ve kurallar” faktörü ile doğru, “kişisel çıkar” faktörü ile ters orantılı olduğunu, son olarak da “zorunlu bağlılık” üzerinde “önemseme” faktörünün belirgin bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Öztürk (2009), çalışmasında, okul yöneticilerinde örgütsel ahlaki iklim, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonucunda örgütsel etik iklim ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Kentsu (2007), okul yöneticilerinin kişilik özelliklerinin örgütsel etik üzerine etkisini incelediği çalışmasında, okul yöneticilerinin kişisel özelliklerinin örgütsel etik üzerinde önemli bir rolü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dönertaş'ın (2008), etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisini incelediği çalışmasının evrenini özel işletme çalışanları oluşturmuştur. Araştırma sonuçları, etik iklimin kurum çıkarı, kişisel çıkar, sosyal sorumluluk, kişisel ahlak, takım çıkarı ile ilişkisini ortaya çıkarmıştır.

Kocayigit (2010), çalışmasında ilköğretim okullarında etik iklimi çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Araştırma sonuçları ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okulun etik iklim algılarına ilişkin görüşleri arasında eğitim durumu ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı farkın olmadığını, mesleki kıdem değişkenine göre ise öğrenci-öğretmen ve öğrenci-öğrenci boyutlarında anlamlı farkın olduğunu göstermiştir. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile bu okullarda öğrenim gören öğrencilerin okullardaki etik iklim algıları arasında öğretmen-öğrenci, öğrenci-öğretmen, öğrenci-öğrenci boyutlarında anlamlı fark bulunmuştur.

Akbaş (2010b) araştırmasında örgütsel etik, kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin belirlenmesini amaçlamıştır. Mobilya sektörü çalışanlarından edinilen verilere göre egoist etik

iklimde yer alan kişisel çıkarıcı örgütsel etik iklim türünün kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi olumsuzdur. Egoist etik düzeyinde yer alan bir başka örgütsel etik iklim türü olan verimliliğin ise, kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi zayıf düzeyde ancak olumludur. Sağyan'ın (2011) üniversitelerdeki araştırma görevlilerinden veri topladığı araştırmasında "whistleblowing" (ihbar: ifşa etme) ve "örgütsel etik iklim" ilişkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre iki kavram arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Kılıç (2013), kamu görevlilerinin algıladığı örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile genel olarak üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Sağyan ve Bedük'ün (2013), ahlaki olmayan davranışların duyurulması ve etik iklim arasında anlamlı bir ilişkinin mevcut olup olmadığını belirlemeyi amaçladıkları araştırma sonuçlarına göre ise iki kavram arasında anlamlı bir ilişki bulunmamasına rağmen, etik iklim boyutlarından biri olan yardımsever etik iklim ile ahlaki olmayan davranışların duyurulması (ifşası) arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yağmur (2013), firma çalışanlarının etik liderlik ve etik iklim algılarının etik dışı davranışları azaltma ve etik liderliğin etik iklimi geliştirme yönündeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda etik iklimin etik liderlikle birlikte etik davranış üzerinde negatif yönde ve etik liderliğin etik iklim üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu belirlenmiştir.

Sağnak (2010), araştırmasında dönüşümcü okul liderliği ile etik iklim arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma bulgularına göre, ilköğretim okullarında en yüksek düzeyde insanları önemseme ve en düşük düzeyde araçsal etik iklim olduğu belirlenmiştir. Dönüşümcü liderliğin tüm boyutlarıyla insanları önemseme, yasa ve ilkeler, kurallar etik iklim türleri arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Dönüşümcü liderliğin etik iklimin anlamlı düzeyde yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Demir'in (2014) araştırma sonuçlarına göre, algılanan etik iklim öğretmenin öğrenciyeye duyduğu güveni ve öğrencinin öğretmene duyduğu güveni pozitif anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Etik iklim kontrol edildiğinde öğretmenin öğrencisine

güven duyması öğretmen motivasyonunu anlamlı bir şekilde yordarken; öğrencinin öğretmenine güven duyması öğrenci motivasyonunu anlamlı bir şekilde yordamamaktadır.

Özen ve Durkan (2016) çalışmalarında, meslek etiğinin örgütsel etik iklimden etkilenme durumunu belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucuna göre eğitim örgütlerinde yardımseverlik etik ölçütüne göre sosyal sorumluluğun ön plana çıktığı, örgüt kurallarıyla yasa ve mesleki ilkelerin izlendiği, arkadaşlık ilişkilerine dayanan, örgüt çıkar ve verimliliğinin gözetildiği bir örgütsel etik iklimin olduğu görülmüştür. Algılanan bu iklimin, öğretmenlik meslek etiği ilkelerinin alt boyutları ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler gösterdiği ancak bu ilişkilerin araştırma kapsamında seçilen bağımsız değişkenler olan cinsiyet, kıdem, çalışılan kurum türü, birlikte çalışılan öğretmen sayısı ve görev süresi değişkenlerinden etkilenmediği bulgulanmıştır. Kocayiğit ve Sağnak (2012) çalışmalarında, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile bu okullarda öğrenim gören öğrencilerin algılarına göre ilköğretim okullarının etik iklim düzeyini belirlemeyi ve çeşitli değişkenler açısından farklılaşp farklılaşmadığını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, ilköğretim okullarında en yüksek düzeyde öğretmenden-öğrenciye etik iklim boyutu, en düşük düzeyde öğrenciden-öğrenciye etik iklim boyutunun olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin okulun etik iklimine ilişkin algıları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark olmadığı, mesleki kıdem değişkenine göre öğrenciden-öğretmene ve öğrenciden-öğrenciye boyutlarında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir.

Etik iklim üzerine yapılan çalışmalar; etik iklimin örgütsel anlamda mesleki etik, doyum düzeyi, vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, güven, kişi-örgüt uyumu, dönüşümcü okul liderliği, üretkenlik karşıtı iş davranışları, etik dışı davranışlar gibi birçok kavramla ilişkisi olduğunu ve çalışanların davranışları üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Bir örgüt için etik ikilemler, çatışmalar ve sorunların oluşması kaçınılmazdır. İnsanın olduğu her yerde farklı değerler ve görüşler mevcuttur. Etik iklim çalışmaları, bu sorunların önüne geçmek veya bunları en aza indirmek için örgütlerin üzerinde durması gereken veri kaynaklarıdır. Martin ve Cullen'in (2006) araştırma sonuçları, çalışanların etik iklim algılarının hem kötü hem de iyi davranışların oluşmasını etkilediğini

göstermektedir. Örgüt için olumlu veya olumsuz birçok kavramla ilişkilendirilen etik iklim; örgütlerin başarılı olmaları, çalışanların olumlu davranışlara yönlendirilmesi, örgütteki çatışmaların ve olumsuz durumların azaltılması konularında örgütlerin üzerinde durması gerekenlerdendir. Son yıllarda etik iklim hem tek başına hem de birçok kavramla birlikte incelenmiştir. Ancak eğitim örgütlerinde etik iklim ve etik dışı davranışların ilişkisini inceleyen çalışmalar sınırlıdır. Eğitim çalışanları ile yapılan araştırmalarda; etik ve etik dışı davranışlar, meslek etiği, iş doyumu, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık üzerinde algılanan örgütsel etik iklimin kayda değer bir etkisi olduğu görülmektedir (Demir, 2014; Özen ve Durkan, 2016; Öztürk, 2009; Sağnak, 2005). Bu nedenle algılanan örgütsel etik iklimin öğretmenlerin etik dışı davranışları üzerinde etkisi olduğu hatta etik dışı davranışların bir kısmının da örgütsel etik iklimden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu araştırmada, algılanan örgütsel etik iklimin öğretmenlerin etik dışı davranışlarına etkisini ve algılanan örgütsel etik iklimle öğretmenlerin etik dışı davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan iki ölçek vardır. Bunlardan ilki öğretmenlerin etik iklimi nasıl algıladıklarını belirlemeye yönelik Örgütsel Etik İklim Ölçeği (ÖEİÖ), diğeri Etik Dışı Davranışlar Ölçeğidir (EDDÖ). ÖEİÖ'nün alt boyutları *Verimli, Sosyal Sorumlu, Çıkarıcı Yardımsever ve İlkeli* iklimlerdir. EDDÖ'nün alt boyutları ise *Kurumun Sergilediği Etik Davranışlar (KSED), Öğretmenlerin Öğretmenlere ve Öğrencilere Etik Davranışları (ÖÖÖED) ve Öğretmenlerin Etik Davranışlarıdır (ÖED)*. Öğretmenlerin görüşlerine göre hangi etik iklimin hangi etik/etik dışı davranışları artırdığı veya azalttığı belirlenmiştir.

## 1.2. Amaç

Her okulun kendisine ait bir etik iklimi bulunmaktadır. Etik iklimin algılanışının öğretmenlerin davranışlarını olumlu veya olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Bu araştırmanın amacı:

- 1) İlköğretim kurumlarında algılanan örgütsel etik iklimin, öğretmenlerin etik/etik dışı davranışlarına etkisini ortaya koymak,
- 2) Algılanan örgütsel etik iklimle öğretmenlerin etik/etik dışı davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak,

3) Algılanan örgütsel etik iklimle öğretmenlerin etik/etik dışı davranışları arasındaki ilişkinin:

- a) Cinsiyet,
- b) Kıdem,
- c) Çalışılan kurum türü,
- d) Birlikte çalışılan öğretmen sayısı,
- e) Görev süresi değişkenlerine göre değişiklik gösterip göstermediğini

incelemektir.

### 1.3. Önem

Öğretmenlik mesleği, insanlarla ilişkiler kurmayı gerektiren ve topluma karşı ahlaki sorumluluk taşıyan etik bir meslektir (Özen ve Durkan, 2016). Öğretmenlerin insan merkezli örgütler olan okullarda görev yapması nedeniyle toplumun öğretmenlerden etik davranışlar göstermelerine ilişkin talepleri yüksektir. Toplum, öğretmenleri okul içindeki ve okul dışındaki davranışları açısından örnek almakta veya sorgulamaktadır (Haynes, 2014: 17). Etik dışı davranışlar sergileyen çalışanların, bu davranışlarına ilişkin birçok nedene değinilmiştir. Bu nedenlerden birisi bireyler arasındaki algı farkıdır. Bireyler aynı etik kurallara ilişkin farklı davranışlar sergileyebilir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013: 69). Bu bağlamda etik iklime ilişkin algılarının öğretmenlerin etik davranışlarını etkilemesi mümkün olabilir. Alanyazında öğretmenlerin etik dışı davranışlarını, görev yaptıkları kurumlarda algıladıkları etik iklim açısından inceleyen çok sayıda çalışma bulunmamaktadır. Etik iklim çalışmalarının genellikle eğitim örgütleri dışında yapıldığı görülmüştür. Hâlbuki okullar etik değerleri yüksek kurumlar olarak güçlü etik iklimler oluşturmayı amaçlamaktadır (Kocayığıt ve Sağnak, 2012). Bu çalışmada öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarda algıladıkları etik iklimin öğretmenlerin etik dışı davranışları üzerindeki etkisi ve etik iklim ile etik dışı davranışların ilişkisi araştırılmaktadır. Araştırma hangi etik iklimlerin, hangi etik/etik dışı davranışları artırdığı veya azalttığına dair eğitim kurumlarına faydalı olabilecek bulgulara ulaşmayı amaçlamaktadır. Araştırmanın bu konudaki eksikliği gidereceği ve gelecek çalışmalar için bir veri kaynağı olabileceği düşünülmektedir. Öğretmenlerin etik

duyarlılıklarının artmasının örgütlerin etik iklimini olumlu etkilemesi ve eğitimin kalitesini artırması beklenmektedir.

#### **1.4. Sayıtlar**

1. İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin kendilerine verilmiş olan ölçme araçlarına samimi cevap verdikleri varsayılmıştır.

#### **1.5. Sınırlılıklar**

1. Araştırma, 2016-2017 Eğitim-Öğretim yılında Diyarbakır ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilkokul ve ortaokul kurumlarında görev yapan öğretmenlerden toplanan verilerle sınırlıdır.

3. Araştırma sonuçları, Etik Davranışlar Ölçeği, Etik İklim Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu ile toplanan verilerle sınırlıdır.

#### **1.6. Tanımlar**

*Etik:* Ahlaki açıdan neyin doğru neyin yanlış olduğuna dair genellemeler yapan, kültürden bağımsız olarak evrensel değerleri izleyen en üst düzey düşüncedir.

*Mesleki etik:* Kurumlarda etik ve etik dışı davranışların neler olduğu hakkında bilgi veren, yol gösteren, ortak akıl üreten, uyulmadığı zaman tarafların cezalandırılması veya dışlanmasına neden olan normlar sistemidir.

*Örgütsel etik iklim:* Örgüt üyelerinin, örgütlerinde var olan etik prosedürler ve uygulamalarla ilgili ortak algılamalarıdır.

*Etik davranış:* Etik açıdan istenen davranışların tümüdür.

*Etik dışı davranışlar:* Etik açıdan istenmeyen davranışların tümüdür.

*Öğretmen:* Araştırma verilerini toplamak üzere başvurulan Diyarbakır ili merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerdir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1. Bir Örgüt Olarak Okul

İnsan toplumsal bir varlıktır. Toplumda yer alan örgütler insanın toplumsal olduğu kadar örgütsel bir varlık olduğunun kanıtı niteliğindedir. İnsanlar yaşamları boyunca pek çok örgütte yer almak zorundadır. Bu nedenle öncelikle örgüt kavramının ne olduğu üzerinde durmak gerekmektedir. Örgütün ne olduğu üzerine birçok inceleme ve çok sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir. Aşağıda farklı bilgi ve fikirlere dayanarak örgüt kavramının bazı tanımlarına yer verilmektedir.

Schein (1978) örgütü, iş bölümü yapılıp yetki ve sorumlulukların paylaşılmasıyla ortak amaçlara ulaşmak için bir grup insanın koordinasyonu olarak tanımlamıştır. Gökçe ve Atabey (2003) ise örgütü, birden fazla kişinin bilinçli faaliyetleri veya güçler sistemi olarak tanımlamıştır. Güçlü (2003) örgüt tanımını yaparken örgütün bir yönetim işlevi olduğu üzerinde durmuştur. Güçlü'ye (2003) göre örgüt; amaç, insan, teknolojinin etkileşim içinde olduğu bir sistem; işleri, mevkileri, çalışanları, bunlar arasındaki yetki ve iletişim ilişkilerini gösteren bir yapıdır. Başka bir tanıma göre üyeleri tarafından kurulan “uzlaşma, uyma ve kontrol”e dayalı bir koalisyon, planlı bir biçimde koordine edilmiş güçler ve eylemler topluluğu olarak görülebilir. Bu koordinasyon ne kadar güçlü olursa örgüt de o denli güçlü olur. Örgüt için iletişimin önemi büyüktür. Sağlıklı bir iletişim demek iyi bir koordinasyon demektir. Bu nedenle örgüt bir iletişim ağı gibi de düşünülebilir. Modern örgüt kuramı, sistemin parçalarını kaynaştıran üç süreci; karar, iletişim ve denge olarak kabul ederek örgütün bir iletişim ağı gibi görülmesini desteklemektedir (Bursalıoğlu, 2015: 15). Bir örgütteki iletişim, yetki, karar alma, amaç belirleme, çatışmaları çözme konuları örgütün yapısıyla



ve süreçle ile ilgilidir. Süreç örgütteki dinamik davranışları ve etkileşimleri ifade ederken yapı, ise bunları rol ve ilişkiler olarak nitelendirir (Balcı, 2014: 1).

Tanımlar örgütlerin insan ilişkilerine dayanan yapılar olduğu göstermektedir. Örgütler faaliyet ve kararlarıyla bireyleri, başka örgütleri ve toplumları etkilemektedir. Örgütü oluşturan bireyler, bireylerin oluşturduğu gruplar, grupları kapsayan örgüt ve örgütün, içinde faaliyet gösterdiği çevrenin etkileşimi kaçınılmazdır. Bu nedenle örgütler toplum için büyük bir önem taşımaktadır (Kurgun, 2013: 1-3).

Okul, toplum için önemli örgütlerden biridir. Bursalıoğlu (2015), okulu ve toplumu karşılıklı konulmuş iki aynaya benzetir. Sadece birinin diğerini etkilemesi beklenmemelidir. Okulun eğitimsel işlevlerini sosyal, politik ve ekonomik işlevler olarak sınıflandırmak mümkündür. Okulun sosyal işlevi, çocuğu sosyalleştirmek yani çocuğa kültürü aşılamaştır. Okul; bu görevi yaparken kültürü korur, değiştirir ve aktarır. Politik işlev; yetiştirilen kuşağın devlete bağlılığını sağlamak, liderlik yeteneği olan öğrencileri seçmek ve bu öğrencilerin eğitimini gerçekleştirmektir. Ekonomik işlev ise ülke ekonomisinin beyin gücü ve insan gücü ihtiyacını karşılamaktır. Bu görevi gerçekleştirmek için öncelikle eğitimin bir yatırım olarak görülmesini sağlamak gereklidir (Musgrave, 1965'den aktaran: Bursalıoğlu, 2015: 33). Okul, bu görevleriyle toplumu etkileyen ve değiştiren bir örgüttür. Okulun eğitim ve öğretimi gerçekleştirme amacının yanı sıra onu diğer örgütlerden ayıran özellikleri vardır. Bu özellikler şöyle sıralanabilir (Gülşen ve Gökyer, 2015: 202; Terzi, 2008: 163):

- Okulun üzerinde çalıştığı ham madde toplumdan gelen ve topluma dönen insandır.
- Okulda sosyal, politik, ekonomik çeşitli değerler bulunur. Okul bu değerleri uzlaştırmak ve dengelemek zorundadır.
- Okul, insan olan ürününü değerlendirmede güçlük yaşar. Çünkü hatalı çıkan ürünü derhal fark etmek mümkün olamayabilir.
- Okul, gerçek çevreden uzak özel bir çevredir. Bu özel çevrenin görevi çocuğa gerçek çevreyi kolaylaştırarak, temizleyerek ve dengeleyerek öğretmektir.

- Okul, çevredeki formal ve informal örgütlerin ya yön verdiği ya da etkilediği bir örgüttür.
- Okul, kültür değişmesini sağlayan örgütlerin başında gelir.
- Okul, bürokratik bir örgüttür.
- Okulun kendisine ait bir kültürü vardır.
- Okullarda öğrencilerin öğretmene, öğretmenin okul müdürüne, okul müdürünün daha üst düzey yöneticilere karşı sorumlu olduğu bir hiyerarşi mevcuttur.
- Okul, içinde bulunan katılımcılarının ilişkilerinin karmaşık ve çeşitli olduğu sosyal bir örgüttür.

Toplumda eğitim kavramı ile özdeşleşen örgüt, okuldur. Okullar öğretime ve öğrenmeye adanmış örgütlerdir. Okullar diğer bütün örgütlerden daha çok “*öğrenen örgüt*” olmalıdır. Okul örgütünün katılımcıları sürekli gelişen, öğrenen, ortak amaçlara sahip, problem çözme becerileri gelişmiş kişiler olmalıdır. Okulun varlığı, okulun nihai amacı olan öğrenci öğrenmesi üzerine kurgulanmıştır. Bu amaca ulaşmak için katılımcıların verimi yüksek olmalıdır (Senge vd., 2014: 330).

### 2.1.1. Örgüt Boyutları

Örgütün dört boyutu vardır. Bunlar çoğaltılabilir ancak içerikleri değişmez. Bu boyutlar amaç, yapı, süreç ve iklim(hava)’dir (Bursalıoğlu, 2015: 19):

a) Amaç: Örgütün amacı; verimi artırıp emeği azaltmak, madde ve insan kaynaklarının kontrolünü sağlamak, çatışmayı en aza indirmek, kişisel sapmayı azaltmak, insan davranışını kestirme imkânlarını çoğaltmak olarak belirtilebilir (Bursalıoğlu, 2015: 19).

b) Yapı: Örgüt yapısını; anatomi, fizyoloji, hiyerarşi, rol ve statü gibi kavramlar oluşturur. Karar alma işlemlerinin dağıtımı örgütün anatomisini, üyelerin kararlarını etkileme yolları örgütün fizyolojisini, örgütün yapısı içinde makam ve yetkilerin dağılımı hiyerarşiyi meydana getirir. Örgüt içerisinde rol, kişiden beklenen davranıştır. Statü ise rolün önemine verilen değer olarak düşünülebilir (Bursalıoğlu, 2015: 20). Örgüt yapı bakımından formal ve informal olmak üzere ikiye ayrılır. Formal örgüt, formal iletişim yoluyla işler, kesinlik ve

verim gösterir. Ortak amaçlara ulaşmak için çalışanların çabaları koordine edilmiştir. Bireyler görevli olarak kabul edilir, amaçlardan çok araçlara önem verilir, sınırlama fazladır. İletişim kanallı, iş birliği dışıdır. Formal yön genel ve açıktır. İnfomal örgüt ise resmi bir otorite tarafından kurulmayan bireylerin arkadaşlık, hemşerilik gibi sosyal ihtiyaçlarının sonucunda ortaya çıkan örgütlerdir. Bu yapı kişiler arası ilişkilerden meydana gelir. İnfomal örgüt sistemin parçalarından biridir. Kişiler arası ilişkilerden gruplar arası ilişkiler doğar. Yöneticinin görevi bu ilişkileri dengede tutmaktır (Bursalıoğlu, 2015: 20; Güllüoğlu, 2012: 83).

c) Süreç: Örgütün süreç boyutu, yönetim süreçlerini ifade etmektedir. Yönetimin örgütün boyutlarından biri olması, yönetimin örgütün üstünde bir güç olmadığını gösterir. Yönetim örgütünü amaçlarına ulaştırmak için vardır. Yönetim süreçlerini; karar, planlama, örgütlenme, iletişim, etkileme, koordinasyon ve değerlendirme oluşturmaktadır (Bursalıoğlu, 2015: 24).

ç) İklim (Hava): Bu boyut kişiler ve gruplar arasındaki ilişkilerin ürünüdür. Örgüt amaçlarının gerçekleşmesi ve üyelerin ihtiyaçlarına cevap verilmesi bu boyutla ilgilidir. Bir eğitim örgütünün ikliminde rol oynayan en önemli iki etken yönetici ve öğretmenlerdir. Her birey bir örgüte girerken bazı ihtiyaç ve beklentilere sahiptir (Bursalıoğlu, 2015: 25). Eğitim örgütünü olan okullarda çalışanlar ve örgütün amaçlarına ulaşması örgüt iklimine bağlıdır. Her okulun kendine ait kişiliği olarak tanımlanan iklim, örgütünü birçok yönüyle etkiler (Hoy ve Miskel, 2015: 185). Eğitim-öğretim faaliyetlerinin yapıldığı okulların toplum için önemi büyüktür ve bu örgütlerin amaçlarına ulaşmasını desteklemek için örgüt iklimine dair kuramsal çerçevenin sürekli genişletilmesi gerekir.

## **2.2. Örgüt İklimi**

Örgüt iklimi günümüzde örgütsel bağlılık, işe uyum sağlama, örgüt gelişimi gibi pek çok konuyla ilişkisi incelenen bir kavramdır. Örgüt iklimiyle ilgili yapılan araştırmalar sonucunda iklimin kurum için önemli olduğu ve olumlu-olumsuz algılanmasının örgüt verimini etkilediği görülmüştür. Örgüt iklimiyle ilgili birçok tanımlama yapılmıştır. Aşağıda bazı tanımlara yer verilmiştir:

Örgüt iklimi, bir okulu diğer okullardan ayıran ve okulda çalışanların davranışlarını etkileyen iç özellikler dizisidir. Başka bir deyişle bir sosyal sistemin örgütsel ve bireysel boyutlarını dengelemeye çalışan grubun (öğretmen, öğrenci, yönetici) oluşturduğu bir sonuçtur. Bu sonuç paylaşılan değerleri, sosyal inançları ve standartları kapsar (Aydın, 2014: 140). Başka bir tanıma göre, okulun bütün üyelerinin davranışlarını etkileyen okul içi ve okul çevresiyle ilgili özellikler, okulun örgüt iklimidir. Özelleştirek okul iklimi, katılımcıların deneyimlediği, onların davranışlarını etkileyen, okul ve çevresinin okuldaki ortak davranışa ilişkin algılamalara dayalı niteliğidir. Okul ikliminin tanımı kişilik tanımlarına benzemektedir. Yani bir okulun iklimi onu diğerlerinden ayıran kişiliğidir yorumu yapılabilir (Hoy ve Miskel, 2015: 185).

Lunenburg ve Ornstein'e (2013) göre örgüt iklimi; örgüte kimlik kazandıran, çalışanların davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte hâkim olan özelliklerin tamamıdır (Ertekin, 1978: 15-18). Örgütün genel özelliklerinin çalışanlarca nasıl görüldüğünü ifade eden, çalışanların örgütteki olaylara ve durumlara karşı algılamalarını kapsayan geniş bir kavramdır (İşcan ve Karabey, 2007). Örgüt iklimi, çalışanların problemleri veya problemlerin çözümleri üzerinde etkili olmanın yanı sıra örgütün yönetimi, politikaları ve faaliyetlerinde çalışanların düşüncelerine yön vermektedir. Bu nedenle örgüt iklimi, kişisel ve örgütsel performansı sağlarken kontrol edilmesi, olumlu bir şekilde yapılandırılması gereken bir araçtır (Çekmecelioglu, 2006).

Örgüt iklimi, okulda bulunan katılımcıların tutumlarıyla ve davranışlarıyla ilişkili bir kavramdır. İklim; öğrenci, öğretmen, veli, diğer çalışanlar olmak üzere okul toplumunu ve okuldaki bütün faaliyetleri etkiler. İklimin şekillenmesinde okul müdürünün liderlik davranışları, iletişimi, yönetim ilkeleri, inançları, tutumları ve tavırları en önemli faktörlerdendir. Okulda olumlu iklim oluşturmak okul müdürünün örgüt içi rollerinden birisi olarak görülebilir (Şentürk ve Sağnak, 2012). İklimin etkileri, örgütün bütün alanlarında hissedildiği için olumlu veya olumsuz oluşan iklim, okulun bütün süreçlerini yönlendiren ve yaşam kalitesini belirleyen en önemli etken olarak görülmektedir (Doğan, 2012).

Örgüt iklimi, örgütün özelliklerine dair bireylerin görüşleridir. Yani örgütün birtakım nesnel özellikleri vardır ancak bu özellikler üyelerin

algılayışlarına göre öznellik kazanmaktadır. İklim soyut bir algılamadır. Bu algılama çalışanların davranışlarını etkileyen faktörlerden doğmaktadır (Karadağ, Baloğlu, Korkmaz ve Çalışkan, 2008). Bireylerin örgüt içi şartları, durumları, olayları algılamaları örgüt iklimine dair algılarını oluşturur. Örgüt iklimi kavramının örgütlerin varlığı, örgütsel sağlık, etkililik, verimlilik gibi kavramlarla beraber iş görenlere yönelik işe bağlılık, örgütsel vatandaşlık, adanmışlık gibi pek çok kavramla da ilişkisi olduğu ve bazen de bu kavramları etkilediği görülmektedir. Bu kavram, örgütler için taşıdığı önemden dolayı günümüze kadar çok sayıda araştırmaya konu olmuştur ve gelecekte de birçok araştırmaya konu olacağı söylenebilir (Köse, 2015). Örgüt iklimi, çalışanların beklentilerini karşılamalıdır. İş doyumunu ve iş performansı üzerinde önemli bir etkisi olan iklim, örgütün hedeflerine ulaşmasını destekleyecek şekilde düzenlenmelidir. Örgüt ikliminin çalışanların değer ve tutumlarıyla ilişkisi unutulmamalıdır. Çalışanlar dahil olmak üzere örgüt içindeki üyelere daha anlamlı bir çevre sağlamaya yönelik çalışmalar örgüt ikliminin alanına girer (Bucak, 2002).

Varol'a (1989) göre örgüt ikliminin niteliğini öncelikle inanma, güvenme ve güvenlik duygularının durumu; açıklık, açık kalplilik/içtenlik duygularının durumu; yardımlaşma ve yardımseverlik duygularının durumu; katılma ve katılma duygularının durumu; doyum ve umut/beklenti düzeyleri ve duygularının durumuna bakarak belirleyebiliriz. Bu türden duyguların var olduğu ideal okul iklimi tipinde insanların iletişimi güçlü, moral ve verim yüksektir. Örgütteki bireylerin ihtiyaçları karşılanır ve örgütün amaçlarına ulaşması kolaylaşır.

### **2.2.1. Örgüt İkliminin Boyutları**

Örgüt ikliminin boyutlarına dair farklı sınıflandırmalar yapılmıştır. Ertekin (1978) örgüt iklimini üç boyutta ele almaktadır. Bunlar bireysel özellikler, örgütsel özellikler ve çevresel özelliklerdir:

- *Bireysel Özellikler:* Doyum, yükselme ve ilerleme olanakları, bireye verilen önem ve saygınlık, güven duygusu, diğer örgüt üyelerine karşı duyarlı davranma, tehlikeyi göze alabilme, arkadaşlık ilişkileri.
- *Örgütsel Özellikler:* Örgüt yapısı, örgüt politikası, örgütün amacı, büyüklüğü, ödül düzeni ve ücret, örgütsel çatışma, örgütle

bağdaşmazlık, çok sıkı gözetim ve denetim, iletişim, önderlik, karar verme, örgütün gelişme olanakları, örgütsel açıklık, sorumluluk.

- *Çevresel Özellikler:* Sınırlayıcı ve güdüleyici çevre, çalışma koşulları (sıkıcı, hoşnut edici), yönetsel destek, baskı, uyum, yönetimi eleştirme.

Bir başka çalışmada Litwin ve Stringer (1968), örgüt iklimine ilişkin dokuz boyut belirlemiştir (Aktaran: Erdoğan, 2012: 89):

- *Örgüt Yapısı:* Çalışanların örgütteki kısıtlamalara, kurallara, yönetmeliklere ve yöntemlere karşı hissettikleri ile ilgilidir.
- *Sorumluluk:* Çalışanların patrona yönelik hisleriyle ve kendi yaptıkları işin sorumlusu olmalarıyla ilgili boyuttur.
- *Ödül ve Ceza:* İyi yapılan bir iş için ödüllendirilir olma hissi; pozitif ödüller yerine cezaların vurgulanması, ücret ve terfi politikalarına ilişkin adalet algısıdır.
- *Risk:* İşin zorluk derecesi veya riskine karşı hisler; hesaplanmış risk almaya yönelik bir vurgunun varlığı; iş yaparken duyulan güvenlik algısıdır.
- *Sıcaklık:* Çalışma grubuna hâkim olan bir dostluk duygusu, samimiyet ve gayri resmi sosyal gruplaşmaların varlığı, yaygınlığıdır.
- *Destek:* Üyelerin, yönetici ve diğer çalışanlara yönelik yardımseverlik algısı; karşılıklı destek vurgusudur.
- *Standartlar:* Örtük ve açık hedeflerin önemine yönelik algı ve performans standartları; iyi bir iş yaptığına yönelik vurgu, kişisel ve örgütsel amaçların ilişkinin görülmesi ve algılanmasıdır.
- *Çatışma:* Yöneticiler ve diğer çalışanların farklı görüşleri dinleme istekliliğine yönelik algı; ortaya çıkabilecek sorunları büyütmekten ziyade, onları yumuşatma veya görmemezlikten gelmeye yönelik vurgudur.
- *Aidiyet:* Bireyin örgüte ait olma ve örgüt üyesi olarak kalmaya duyduğu istektir.

Özdemir (1996), çalışmasında örgüt iklimine ilişkin üç boyut belirlemiştir:

- *Örgüt Boyutu:* Sosyal bir yapı olan örgütler insanların ortak amaçlara ulaşmak ve kişisel-sosyal gereksinimlerini karşılamak üzere bir araya geldiği yapılardır. Bir amaca yönelik insan dayanışmasının bir araya gelmesiyle ortaya çıkan örgüt kendi içinde de dört boyutta (amaç, yapı, süreç, iklim) incelenebilir.
- *Yönetim Boyutu:* Yönetim, önceden belirlenmiş amaçlara ulaşmada örgütün, örgüt üyelerinin ihtiyaç duyduğu bir süreçtir. Örgütün verimli olabilmesi ve hepsinden önemli amaçlarına ulaşması için yönetime ihtiyaç duyulur.
- *Birey Boyutu:* Örgütlerin verimliliği konusunda insan etkisi yok sayılamaz. Her örgütün bir kişiliği olduğunu düşünürsek örgütü oluşturan bireylerin de bu kişilik üzerinde etkisi olduğu söylenebilir.

### 2.2.2. Örgüt İklimi Çeşitleri

Lunenburg ve Ornstein'e (2013) göre, okullarda dört tip örgüt iklimi yapısı vardır. Okul ikliminin kavramsallaştırılmasında ve sınıflandırılmasında yaygınca kullanılan yapılar şunlardır: (1) Açık-Kapalı İklim, (2) Sağlıklı-Hasta Okullar, (3) Okul Çevresinin Kapsamlı Değerlendirilmesi (CASE) ve (4) Öğrenci Kontrol İdeolojisi.

#### 2.2.2.1. Açık-Kapalı iklim

Andrew Halphin ve Don Croft *Örgütsel İklim Tanımlama Anketi (OCDQ)* adını verdikleri ankette öğretmen- öğretmen ve öğretmen-müdür etkileşimini ölçmeyi amaçladıkları müdür davranışlarını temel alan altı boyut belirlemişlerdir. Bu boyutlardan yola çıkarak okul iklimlerini açıktan kapalıya doğru bir sıralamada incelemişlerdir. Bu boyutlar Tablo 1'de gösterilmiştir (Hoy ve Miskel, 2015: 187).

Tablo 1

*Örgütsel İklimin Açıkta Kapalıya Sıralanmasında Kullanılan Boyutlar*

Boyutlar	Davranışlar
Destekleyici müdür davranışı	Öğretmenler için temel bir ilgiyi yansıtır. Müdür öğretmenleri dinler ve öğretmen önerilerine açıktır. Övgü, sık ve gerçekçi verilir, eleştiri ise yapıcıdır.
Emredici müdür davranışı	Katı ve sıkı bir gözetmenliği gerektirir. Müdür en küçük detaylara kadar bütün öğretmen ve okul etkinliklerini yakından ve sürekli takip eder.
Kısıtlayıcı müdür davranışı	Öğretmenin işine yardımcı olmaz ve onu engeller. Müdür öğretmenlere rutin, gereksiz işler ve yoğun görevler yükler.
Meslektaşlığa dayalı öğretmen davranışı	Öğretmenler, aralarındaki açık ve profesyonel ilişkileri destekler. Öğretmenler; azimli, kabullenici ve meslektaşlarının yeterliliklerine saygılıdır.
Samimi öğretmen davranışı	Okul çevresindeki güçlü, yakın sosyal destek ağını yansıtır. Öğretmenler birbirlerini çok iyi tanır, yakın arkadaşlıklar ve sık sık bir araya gelirler.
İlgisiz öğretmen davranışı	Anlama ve profesyonel etkinliklere odaklanma eksikliği yansıtır. Öğretmenler sadece zaman doldurur. Davranışları olumsuzdur ve meslektaşlarını eleştirirler.

Kaynak: Hoy ve Miskel, 2015: 187

**2.2.2.1.1. Açık İklim**

Amaçları doğrultusunda hareket eden, üyelerinin toplumsal ihtiyaçlarını karşılayan, enerjik ve canlı örgüt tipidir (Lunenburg ve Ornstein2013: 67). Açık iklim, öğretmenlerin kendi aralarındaki ve öğretmenlerle müdür arasındaki iş birliği ve saygı ile belirlenir. Müdür öğretmenlerin meslekî yeterliliğine saygı duyar, onları dinler, sık sık gerçek övgülerde bulunur ve öğretmenlerin önerilerine açıktır (yüksek düzeyde destekleyicilik). Aynı zamanda müdürler, çok katı bir yönlendirme yapmaksızın öğretmenlere performans göstermede özgürlük tanır (düşük düzeyde yönlendirme) ve bürokratik işlerden kaçınarak kolaylaştırıcı liderlik davranışı gösterir (düşük düzeyde sınırlandırıcılık). Öğretmenler ise meslekî açıdan açıkça etkileşim içindedirler (yüksek meslektaş ilişkileri). Öğretmenler birbirini çok iyi tanır ve yakın arkadaşlık ilişkileri kurarlar (yakın arkadaşlık). İş birliği yaparlar ve işlerine sadık davranırlar (düşük düzeyde ilgisizlik). Kısaca söylemek gerekirse hem müdürün hem de okul kadrosunun davranışı açık ve gerçektir. Bu iklimin en önemli özelliği bütün üyelerce sergilenen davranışın “gerçek” olmasıdır (Çelik, 2012: 43; Hoy ve Miskel, 2015: 187 ).



### **2.2.2.1.2. Kapalı İklim**

Kapalı iklim aslında açık iklimin zıttıdır ve tehdit edici bir iklimi yansıtır. Katı bir emir komuta zinciri bu iklimde öne çıkar. Büyük oranda ilgisizlik bu örgüt üyelerinin ortak özelliğidir. Örgüt ilerlememektedir. Grup üyelerinin toplumsal ihtiyaçları karşılanmamaktadır ve iş doyumunu düşüktür. Müdür ve öğretmenler; müdürün gereksiz iş yükü, baskıcı sıradan işleri (yüksek düzeyde sınırlandırıcılık) ve öğretmenlerin düşük düzeyde katılım ve düşük düzeyde adanmışlığı (yüksek düzeyde ilgisizlik) ile sadece kendi işleriyle ilgileniyor görünürler. Müdürün etkisiz liderliği, samimi olmayan, uyumsuz (düşük düzeyde destekleyicilik), kontrol eden ve katı (yüksek düzeyde yönlendirme) davranışları görülür (Hoy ve Miskel, 2015: 188). Okulda hayal kırıklığı ve duyarsızlığın yanı sıra genel bir şüphe durumu vardır ve öğretmenler birbirine güvenmezler (düşük düzeyde dostluk ve arkadaşça olmayan ilişkiler). Kapalı iklimler; desteklenmeyen, katı, engelleyen ve kontrol eden müdürlerden ve ayrımcılık yapan, hoşgörüsüz, duygusuz ve kendini kurumuna adamayan öğretmenlerden oluşur. Bu iklimde görevli elemanların doyum düzeyi düşük olduğu için hem görevi başarma hem de sosyal ihtiyaçlarını karşılamaları mümkün değildir. Kapalı iklim etkisiz elemanlardan oluşan bir iklimdir ( Aydın, 2014: 141; Lunenburg ve Ornstein, 2013: 68).

### **2.2.2.2. Sağlıklı-Hasta (Sağlıksız) Okullar**

Okul iklimini değerlendirmede kullanılan bir başka araç Wayne Hoy ve John Tarter tarafından geliştirilmiş olan Örgüt Sağlığı Envanteri (OHI)'dir. Bu ölçek öğretmen, öğrenci, yönetici ve toplum üyelerinin okul içi ilişkilerini ölçer. Ölçekte örgüt sağlığı kurumsal, yönetsel ve öğretmene göre olmak üzere üç seviyede kavramsallaştırılmıştır. Kurumsal seviye, okul-çevre bağına kurar. Yönetsel seviye, örgüt içi yönetsel fonksiyonların kontrolünü temsil eder. Öğretmene görelilik ise öğrenme-öğretmeyle ilgilidir. Bu envanterin altı alt boyutu aşağıda kısaca açıklanmaktadır (Korkmaz, 2011; Lunenburg ve Ornstein, 2013: 69):

- Meslekî Liderlik: Müdürün öğretmenlere ve diğer çalışanlara yönelik destekleyici ve başarıyı artırmaya yönelik davranışlarıdır.

- **Kaynak Desteği:** İhtiyaç duyulan eğitim-öğretim araç gereçlerinin ve materyallerin kolayca elde edilebilmesidir.
- **Müdür Etkisi:** Müdürün üstlerinin davranışlarını ve kararlarını etkileyebilme yeteneğidir.
- **Öğretmen Bağlılığı:** Öğretmenlerin hem okula hem öğrencilerine hem de diğer meslektaşlarına karşı duyduğu bağlılıktır.
- **Akademik Önem:** Akademik anlamda öğrencilere yüksek ve aynı zamanda ulaşılabılır amaçların konulmasını ve amaçların gerçekleştirilmesinde okulun baskı kurmasını ifade eder.
- **Kurumsal Bütünlük:** Okul üzerinde olumsuz baskı kurmaya çalışan dış güçlerin üstesinden gelen başarılı bir okulu ifade eder.

#### **2.2.2.2.1. Sağlıklı Okullar**

Sağlıklı bir okul; kurumsal, yönetsel ve öğretmenlik seviyelerini uyum içinde tutan, örgütün ve kişilerin ihtiyaçlarını karşılayan, dış baskılara karşı kendini koruyan, enerjisini okulun amaçlarını gerçekleştirmek için kullanan okuldur. Öğretmenler, okullarını ve okul örgütü katılımcılarını severler (Özdemir, 2002). Öğrencilerine inanır ve onların ulaşılacakları hedefler koyarlar. Çalışma ortamı düzenli ve ciddidir. Öğrencilere birbirine saygı duyarlar. Yönetsel davranışlar; arkadaşça, samimi, eşitlikçi ve adildir. Yöneticiler öğretmenlerden yapabileceklerinin en iyisini beklerler. Yöneticiler öğretmenlerin ihtiyaç duydukları kaynakları sağlamakla görevlidir ve kendi yöneticileri üzerinde de etki sahibidirler (Gülşen ve Gökyer 2015: 211). Sağlıklı okullar; katılımcı, tabandan destek gören, sorunların iş birliği içinde çözüldüğu, İnsanların uzman olduğu konulara saygı duyulduğu örgütlerdir. Yöneticiler, öğretmen ve öğrenciler güven ortamı içindedirler. Yönetici ve öğretmenler arasında iş birliğine dayalı bir takım çalışması vardır (Balcı, 2014: 145; Korkmaz, 2011).

#### **2.2.2.2.2. Hasta (Sağlıksız) Okullar**

Hasta okullar; zararlı dış güçlerden çabuk etkilenen, velilerin gereksiz talepleriyle uğraşan, toplumun önemsiz istekleriyle mücadele etmek zorunda kalan okullardır. Yönetici, liderlik yapamaz, öğretmenler üzerinde de kendi üstleri

üzerinde de etkisi düşüktür. Öğretmenler, ne birbirleri hakkında ne de işleri hakkında iyi duygulara sahiptir. Moral düşük, beklenti fazla, yönetim yetersiz, doyum azdır. Öğretmenler, şüpheli ve savunmacı davranırlar. Herkes okulda “vakit doldurur”. Öğretmenler ve öğrenciler akademik yaşamı ciddiye almazlar. Akademik kaygıları olan öğrenciler öğretmenler tarafından tehdit olarak algılanır, öğrenciler tarafından ise hor görülür (Bucak, 2002; Lunenburg ve Ornstein, 2013: 69).

### 2.2.2.3. Okul Çevresinin Kapsamlı Değerlendirilmesi (CASE)

Kapsamlı Okul İklimi Değerlendirme Ölçeği -Comprehensive Assessment of School Enviroment- (CASE), Nebraska Üniversitesi ve Batı Michigan Üniversiteleri'ne Ulusal Ortaokul Ortaklığı Müdürlüğü tarafından 1982 yılında hazırlanmıştır. Geniş araştırmalar sonucunda bu çalışma grubu, mevcut iklim çalışmalarının belirsiz, pek çoğunun özellikle öğretmenlere yönelik, iklim ölçütlerinin çoğu zaman birbirine karıştırılmış olduğunu ifade etmişlerdir. Geliştirilen CASE modelinin temel ölçüm amaç ve ilkeleri okul gelişimini sağlamaya yöneliktir. Dört ölçme aracından oluşan CASE serisi aşağıdaki alanlara ait bilgileri toplar ve ölçer (Karaman, 2011: 17; Lunenburg ve Ornstein, 2013: 70):

- *Öğretmen-Öğrenci İlişkileri:* Öğretmenler ve öğrenciler arasındaki kişiler arası ve meslekî ilişkilerin niteliğidir.
- *Güvenlik ve İşletim:* Kişilerin okul işletmesinin niteliği ve okuldaki güvenlik düzeyi ile ilgili hissettiğidir.
- *Yönetim:* Yöneticilerin farklı rol grupları, öğrenci ve öğretmenlerle etkili iletişim kurma dereceleridir.
- *Öğrencinin Akademik Oryantasyonu:* Öğrencinin okuldaki görevine özen göstererek başarı için ilgili olmasıdır.
- *Öğrencilerin Davranışsal Değerleri:* Öğrenci öz disiplini ve başkalarına karşı hoşgörüleridir.
- *Rehberlik:* Akademik ve kariyer ile ilgili konularda rehberliğin niteliği ve öğrencilere sunulan kişisel rehberlik hizmetleridir.

- *Öğrenciler Arası İlişkiler:* Öğrencilerin birbirine gösterdikleri ilgi, saygı ve karşılıklı iş birliğidir.
- *Veli ve Toplum Okul İlişkileri:* Velilerin ve diğer toplum üyelerinin okula katılımının düzeyi ve niteliğidir.
- *Öğretim Yönetimi:* Sınıf organizasyonu ve sınıftaki zamanın kullanımı konusunda öğretmenlerin verimliliği ve etkililiğidir.
- *Öğrenci Aktiviteleri:* Okul tarafından yönlendirilen etkinliklere öğrencilerin katılma şansı ve gerçek katılımıdır.

CASE serisi sonuç temelli çıktıların izlenmesine ve örgütlenmesine olanak sağlar. Bu örgüt iklimi değişkenleri çoğu okulun olabileceğinden daha az etkili olduğunu göstermektedir. Etkililik bir süreç olduğu için okullar performanslarını geliştirebilirler. Okullar okulun ve çevresinin sosyoekonomik durumuna bakılarak tahmin edilen başarı seviyesinin üstüne çıkmayı başarsa bile bu istisnâ bir durumdur (Lunenburg ve Ornstein, 2013: 71).

#### **2.2.2.4. Öğrenci Kontrolü İdeolojisi**

Öğrenci kontrolünü sağlamak amacıyla öğrencilere karşı tutum ve davranışsal gücün kullanılması da örgüt iklimi kavramını oluşturmada bir başka yöntemdir. Okullar insanları geliştiren ve değiştiren kurumlardır. Sosyal bir örgüt olarak okul çocuğun hayatında değişiklikler yapar. Bunu yaparken her okul, üyelerini etkileyen bir öğrenci kontrol ideolojisi oluşturur. Öğrenci kontrol ideolojileri, hümanist öğrenci kontrol ideolojisi ve gözetimci öğrenci kontrol ideolojisi olmak üzere iki uçta kavramsallaşmıştır. Hümanist öğrenci kontrol ideolojisinin var olduğu hümanist okul, insancıl kontrol yönelimlidir. Öğrencilerin iş birlikçi ve deneyim yoluyla öğrendiği eğitim ortamlarıdır. Öğrenme pasif bilgi edinme değil yararlı bir aktivite olarak değerlendirilir. Çekingen bir öğrenci de yaramaz bir öğrenci kadar sorun olarak görülür. Katı öğretmen disiplini yerine öz-disiplin öne çıkar. Öğretmenlerin statü ve kurallarda esnek, başkalarına karşı duyarlı, iletişime açık ve olduğu; öğrencilerin kendi iradeleri ile hareket ettiği ve davranışlarının sorumluluğunu aldığı demokratik bir yapı söz konusudur. Gözetimci öğrenci kontrol ideolojisinin hâkim olduğu gözetici (koruyucu) okul, sıkı ve yüksek kontrollü, geleneklere bağlıdır. Öğrenciler genellikle ailelerinin

sosyal statüleri, görünüş, davranış bakımından aynıdır. Öğretmenler okulu sınırları çizilmiş otokratik bir örgüt olarak algılarlar. Öğretmenlere göre güç akışı yukarıdan aşağıya tek yönlüdür ve öğrenciler öğretmenlerin kararlarını sorgulayamazlar. Öğretmenler hoşgörüsüz ve katıdır, öğrenci davranışlarını anlamaya çalışmazlar. Olumsuz öğrenci davranışları hakaret olarak düşünülür, öğrenciler ceza yaptırımlarıyla kontrol edilen disiplinsiz ve sorumsuz kişiler olarak görülür. Gözetimci okulların hümanist okullarla kıyaslandığında iş doyumunu ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayamayan düşük moralli öğretmenlere, öğretmen aktivitelerini yönetme konusunda etkisiz yöneticilere, birlikte iyi çalışmayan öğretmenlere sahip bir iklim yapısı ortaya çıkardığı görülür (Lunenburg ve Ornstein, 2013: 72; Turan ve Altuğ, 2008; Yılmaz, 2007).

### 2.2.3. Örgüt İklimi Tipleri

Alanyazında örgüt iklimi türlerine dair çeşitli sınıflandırmalar mevcuttur. Halpin ve Croft, okullarda örgütsel iklim konulu çalışmalarında altı değişik örgüt iklimi tipi saptamışlardır. Açıktan kapalıya bir sıralama üzerinde gruplanan bu iklim tiplerinde açık ve kapalı iklim yukarıdaki 2.2.2. *Örgüt İklimin Kavramsal Yapısı* adlı bölümde ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Altı örgüt iklimi tipi ve özellikleri aşağıdaki gibidir (John ve Taylor, 1999'dan aktaran: Halis ve Yaşar-Uğurlu, 2008):

a) Açık İklim: Yönetici ve çalışanlar uyum içindedir. Örgüt içinde çatışma alt düzeydedir. Çalışanlar dostça ilişkiler kurarlar ancak çok samimi olma zorunluluğu hissetmezler. İş doyumunu yüksektir. Yöneticiler ve çalışanlar kendi örgütleri ile gurur duyarlar.

b) Bağımsız İklim: Çalışanların morali açık iklim tipindeki kadar olmasa da yüksek düzeydedir. Bu iklim tipi sosyal doyum ile sosyal gereksinimleri öne çıkarır. Örgüt içinde küçük uyum içinde çalışmaya engel teşkil etmemektedir. Çalışanlar kırtasiyecilik gerektiren işlemlerle engellenmez.

c) Kontrollü İklim: Bu iklimler görev odaklıdır. İş görenlerin morali açık iklimlere göre daha düşüktür. Arkadaşça ilişkiler kurulmaz. Yönetici etkili ve emredici davranışlar sergiler. Yardımlaşma düşüktür.

ç) Samimi İklim: Çalışanlar birbirleriyle ve yöneticiyle dostça ilişkiler kurar. Sosyal gereksinimlerin giderilmesi ön plandadır. İş görenlerin morali orta düzeydedir. Yönetici örgütün bir aile ilişkisi üzerine kurulduğunu ifade eder.

d) Babaerkil İklim: Bu iklim tipinde yönetici hem çalışanları kontrol etmek hem de sosyal gereksinimlerini karşılama konusunda isteklidir ancak her ikisinde de başarılı olamaz. Bu iklim tipi kapalı iklim tipine yakındır. İş görenler uyum içinde değildir. Dostluk ilişkisi kurulmaz. Yönetici her şeyi bilmek ister, her yerde bulunur, izleyici ve kontrolcüdür.

e) Kapalı İklim: Örgüt içerisinde yüksek düzeyde geçimsizlik ve çatışma vardır. İş görenlerin morali, iş doyumunu ve çalışanlar arasındaki samimi ilişkiler oldukça düşük düzeydedir. Yönetici emredici ve kontrolcüdür. Çalışanların başarılı olması için kolaylık sağlamaz. Verimlilik vurgusu yüksektir fakat uygulamada verim çok düşüktür.

### **2.3. Örgütsel Etik İklim**

Bu başlık altında; etik ve örgütsel etik iklim ile ilgili birtakım açıklamalar yapılmıştır.

#### **2.3.1. Etik**

Etik, geçmiş çağlardan beri tartışılmaktadır. Etkin bir yönetim için filozoflar, din adamları ve düşünürler tarih boyunca etiğin önemini vurgulamışlardır. Ahlak felsefesi olarak bilinen etik, Eski Yunan ile başlar. Bu bilim dalının ilk temsilcileri Sophistler, Sokrat, Sokrat Okulunun diğer temsilcileri, Eflatun, Aristoteles, Epikür, Stoacılar (Ocak, 2011). Yüzyıllardır tartışılan etiğin, günümüzde örgütsel anlamda önemi daha da artmıştır. Sosyal bilimlerle ilgili diğer kavramlarda olduğu gibi etiğin de tek bir tanımı yoktur. Aşağıda insanın davranışları ve davranışlarının sonuçlarına yönelik değerlendirmeler yapan etiğe ilişkin farklı tanımlamalara yer verilmiştir:

Araştırmacılar “etik” tanımı yaparken; bazıları sorumluluk, yükümlülük; bazıları insani davranış, bazıları da insanın kendisi ve kendi dışındaki insanların bireysel ve sosyal ilişkilerinin temelini oluşturan değerleri üzerinde durmuşlardır. Çeşitli açılardan ele alınan etik; doğruyu, yanlış; iyiyi, kötüyü tanımlamaya

çalışır. Günümüzle beraber geçmiş ve gelecek zamandaki tüm insan tutum ve davranışlarının iyi-kötü, doğru-yanlış yönden değerlendirmesini yapan kurallar ve ilkelerin tamamıdır (Yatkın, 2008).

Yunanca “ethos” sözcüğünden türetilen etik insanın başkalarını etkileyen sonuçlara sahip ve toplumsal ölçüme tabi olan davranışlarını, eylemlerini, yapıp etmeleriyle ve bunları şekillendiren düşünce süreçleriyle ilişkilendirilir. Kısaca etik, uyulması gereken kurallardır (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2015: 26). Başka bir tanıma göre ise bütün ilişkilerde güven, saygı ve dürüstlüğe öncelik vererek adil davranmaktır (Mc Hugh, 1992: 11-12).

Dilimize Fransızca “ethique” sözcüğünden geçmiş olan etik, çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken kurallar bütünüdür (Türk Dil Kurumu [TDK], 2016). Bazı araştırmacılar etik tanımı yaparken onun ahlak ve felsefeyle ilişkisinden yola çıkmışlardır. Frenkena’ya (2007) göre etik; felsefenin bir dalıdır, ahlak felsefesidir veya ahlak, ahlaki sorunlar veya ahlaki yargılar hakkında felsefi düşünmedir. Kısaca, ahlakın felsefi olarak incelenmesidir (Feldman, 2009: 23).

Bazı araştırmacılar etik tanımı yaparken, doğru-yanlış, iyi-kötü kavramları üzerinde durmuşlardır. Bu bağlamda etik; en basit tanımıyla doğru ve yanlış ölçütleridir. Bireysel ve sosyal insan ilişkilerinin temelini oluşturan kuralları, normları, iyi-kötü, doğru-yanlış gibi değerleri araştırmak ve değerlendirmektir (Aydın, 2016: 6-8). Doğru ve yanlış ikileminde doğru olmayı gerektirir (Balcı, 2015: 311-312). Genel olarak neyin doğru neyin yanlış olduğunu ayırmaya yarayan davranış kuralları olarak düşünülebilir (Aypay, 2014: 279). Belli bir grup ya da topluluğun davranışlarını düzenleyen ve inceleyen kuramsal bir disiplindir (Kentsu, 2007: 25).

İzveren (1980) etik unsurlarını şöyle sınıflandırmıştır:

- *Görev ve Sorumluluklar*: Görev bir kişi veya grubun yapması gereken etkinliklerdir. Sorumluluk ise görevin yerine getirilmesi ya da sonucunun yaptırımı anlamındadır. Görev ve sorumluluk duygusu ya da bilinci, etiğin başlangıç ve temelini oluşturan değerlerdir.

- *Vicdan ve İyi Niyet*: Vicdan; kişinin kendi kendini veya yaptıklarını ve yapmadıklarını yargılaması sonucu, eylem ve işlemlerinin ahlaki değerlere uygunluğunu belirleyen ahlaki yetenektir. Başka bir ifadeyle kişinin benliğinde oluşan bir şeyin iyi veya kötü olduğuna ilişkin yargısal bilinçtir. İyi niyet ise; toplumsal olaylar, durumlar veya ilişkiler karşısında, ahlaki açıdan davranışlarına yön vermek üzere takındığı hareket ve düşüncedir. İyi niyet dışardan fark edilemez. Kişinin davranışları sonucunda ortaya çıkar (Aktaran: Çevikbaş, 2006).

Görev ve sorumluluk yapılan işe yönelik kavramlar olup dışardan gözlemlenebilir; vicdan ve iyi niyet ise daha kişiseldir ve gözlemlenmesi güçtür. Kişinin davranışların bağlı olarak yorumlanabilir.

Bireylerin ortak amaçlara ulaşmak için oluşturduğu örgütler, sosyal hayatın bir parçasıdır. İnsanın olduğu her yerde iletişim ve ilişkiler de vardır. Bir örgüt içindeki ilişkiler veya davranışlar, etik açıdan sorgulanmak zorundadır. İnsan davranışlarını değerlendiren, ölçen etiğin örgütsel anlamda da ortaya çıkması kaçınılmazdır. Aydın'a (2016) göre örgütsel etik, yasal bir çerçevede iş görenlerde aynı tip davranışların yerleştirilmesini sağlayan, örgütün topluma karşı sorumluluklarını yerine getirirken bazı toplumsal sorumlulukların da üstlenildiğini gösteren prensipler dizisidir. Bir örgütte etik ilkeler oluşturmak isteniyorsa üyelere aynı tür davranışları yerleştirmek gerekir.

Örgütsel etiği, üyelerinin birbirleriyle ve örgüt dışındaki diğer bireylerle nasıl anlaşacakları konusunda, örgüt içinde yerleşmiş ve içselleştirilmiş ahlaki değerler, inançlar ve kurallar olarak tanımlayan George ve Jones (2012) örgütsel etiğin sınırlarını belirleyen üç etikten bahsetmişlerdir (Aktaran: Kılıç, 2013: 21):

- *Toplumsal Etik*: Örgütün içinde bulunduğu toplumun ya da ülkenin sahip olduğu etik anlayıştır.
- *Mesleki Etik*: Benzer eğitimleri almış bireylerden oluşan bir grubun, davranışlarını kontrol etmek için geliştirdiği ahlaki değerlerdir.
- *Bireysel Etik*: Bireyin diğer bireylerle ilişkilerini yapılandırmak için kullandığı, bireysel ahlaki değerleridir.



Bu tanımlardan yola çıkarak örgüt etiğinin toplumdan, mesleki gerekliliklerden ve bireysel değerlerden etkilendiği söylenebilir. İnsan kaynakları yönetimi alanında gün geçtikçe daha fazla önem kazanan “etik”, başarılı bir kurumsal yapının inşa edilmesinde önemli bir unsurdur. Ancak artan önemine ve bu konuda yoğunlaşan arayışlara rağmen, gerçek hayatta iş görenlerin etik ilke ve kurallara ne kadar uydukları, bu ilke ve kuralları ne kadar özümseyebildikleri hususları da önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İş görenlerin mesleklerine olan saygılarını pekiştirmeleri, başarılı olabilmeleri, etik ilke ve kuralları içselleştirmelerine bağlıdır. Dolayısıyla kurumların başarılı olmaları etik değerler üzerine inşa edilecektir. Bu nedenle etik kavramına ilişkin kuramsal çerçevenin sürekli geliştirilmesi, etik ilke ve değerlerin çalışma hayatındaki etkisinin ve uygulama kapasitesinin güçlendirilmesi ve etik değerlere ilişkin duyarlılığın artırılması gerekmektedir (Atmaca, 2010).

#### **2.3.1.1. Etik ve Ahlak**

Ahlak sözcüğü Arapça kökenlidir. Anlamı; belli bir dönemde, belli insan gruplarınca benimsenen, bireylerin ilişkilerini düzenleyen törel davranış kurallarının, yasalarının ve ilkelerinin toplamıdır (Bülbül, 2002). Ahlak, bir değerler yargısıdır. Tutum ve davranışlara ilişkin yargılamalar yapar, bunların sonuçlarıyla ilgilenir. İnançlar, gelenekler, değerler, töreler gibi birçok faktöre bağlı görel ve hükmedici bir kavramdır (Kocayiğit: 2010: 11-15).

Etik ve ahlak kavramları birbiriyle sıkça karıştırılmıştır. Birçok düşünür bu iki kavramı birbiri yerine kullanmakta sakınca görmemektedir. Anlam ve kapsam açısından yakınlık gösteren bu iki kavram arasında temel farklılıklar vardır. Ahlak var olan, yaşanmakta olanıdır. Ahlak doğrudan insan davranışlarıyla ilgilidir ve var olan davranışları ele alır, değerlendirir. Etik ise temel esas ve normlara dayanır. Ahlaki değerleri inceler, sorgular (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013: 21-23).

Ahlak kişisel alışkanlıklar ve kurallarla ilişkilendirilir. “Burada şimdi ne yapmalıyım?” gibi uygulamaya yönelik sorular sorar ve bunları cevaplar. Ahlaki kurallar Kantçı tutuculuk üzerine kuruludur ve ahlak, kurala uyma zorunluluğu olarak görülür. Etik ise ahlaka göre daha üst düzey bir felsefi düşüncedir. Ahlaki soruları daha geniş kapsamlı, şematik veya kuramsal açıdan inceleyerek bunları

sormanın ötesine geçer. Etik amaç Aristocu düşünceye dayanır ve iyi yaşamı hedefler (Haynes, 2014: 20).

Ahlak; somut, münferit ve özel uygulamalarla ilgilidir. Etik bu bakımdan ahlakı kapsayan bir kavramdır; kuramsal açıdan ahlaka yönelik bir üst bakış ve felsefi bir yaklaşımdır. Ahlak eylemlerin ahlaki olup olmadığı hakkında yargıda bulunurken, etik ahlakiliği öngören yargılama ölçütünü sorgular ya da ahlaki norm ve kuralların geneli bağlayan nitelikteki koşullarını araştırır (Özmen ve Güngör, 2008). Kısaca özetleyecek olursak etik doğru ve yanlış davranışın teorisi, ahlak ise onun pratiğidir (Erol, 2012: 32; Özkalp ve Kirel, 2013: 230).

### **2.3.1.2. Yönetmel Etik**

Yönetmel etik; bir örgütteki iş görenlerin kararlarında ahlaki olmayı amaçlamalarını ve ahlaka uygun davranmalarını sağlar. Bu yönüyle karar alma sürecinde doğru olanı tercih etmeye yönlendirir (Saylı ve Kızıldağ, 2007).

Kılavuz'a (2002) göre yönetmel etik, göreceli bir kavram olan ahlakın belli bir örgüt içerisinde, o örgütçe belirlenmiş kurallarla beslenerek ortaya çıkmış biçimidir. Başarılı bir yönetim süreci için bireylerin yönetmelere ve yönetime karşı güvenleri sağlanmalıdır. Bu nedenle etiğe dayalı bir yönetim anlayışının kamu yönetiminde uygulanması bir gerekliliktir.

### **2.3.1.3. Örgütsel Etik**

Aydın'a (2016) göre örgütsel etik; yasal bir çerçevede iş görenlerde aynı tür davranışların yerleştirilmesini sağlayan, örgütün topluma karşı sorumluluklarını yerine getirirken birtakım sosyal sorumlulukları da üstlendiğini gösteren ilkelerin tamamıdır.

Çağımızdaki teknolojik gelişmeler, rekabet ve artan kaynak sıkıntısı tüm örgütler için etik kavramının önemini artırmıştır. Neyin doğru neyin yanlış olduğu konusunda rehberlik yapan etik ilkeler, örgüt içinde uyumlu bir iklimin oluşmasında ve olumlu ilişkiler geliştirmesinde büyük bir rol oynamaktadır. Bu yönüyle örgütsel etik, iş görenler üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Doğan ve Karataş, 2011).

#### 2.3.1.4. Mesleki Etik

Meslekler toplumun iş paylaşımını düzenleyen iş alanlarıdır. Toplumun ahlaki kurallara göre yaşadığı göz önüne alınırsa toplumun bir parçası olan meslek gruplarının da etik ilkelere yoksun olarak varlıklarını sürdürmesi beklenemez. Bir meslek üyesinin yaptığı yanlış bir davranış bir noktadan sonra diğer meslektaşları da etkiler ve toplum tarafından mesleğe duyulan bütün güveni yok edebilir. Bir mesleğin saygınlığını kaybetmesi sadece o meslek üyeleri için değil toplum için bir kayıptır. Çünkü bütün mesleklerin toplumda bir yeri vardır. (Şakar, 2010: 32; Öztürk-Başpınar ve Çakıroğlu, 2014: 60).

Yaşamımızın her alanında etik soru veya sorunlarla karşılaşırız. Mesleki anlamda bu sorular, bir meslek sahibinin o mesleği icra ederken ne yapması veya ne yapmaması gerektiğine dair sorulardır (Kuçuradi, 2015: 28). Mesleki etik, dünyadaki tüm iş kollarında genel ahlak kuralları ve daha özel olan mesleki ilkelere göre hareket etme disiplini (Özsoy, 2014: 148). Bir başka tanıma göre insanların mesleklerini uygularken uymaları gereken davranış kurallarıdır (Erol, 2012: 41). Mesleki davranışla ilgili neyin doğru neyin yanlış, neyin haklı, neyin haksız olduğuna dair inançlara dayalı ilkeler ve kurallar topluluğudur. Bir meslek grubu içerisinde, meslek üyelerine emreden, onları belli kurallara uymaya zorlayan, kişisel yönelimlerini sınırlayan, mesleki rekabeti düzenleyen, hizmet ideallerini korumayı amaçlayan ilkeler bütünüdür. Meslek etiğiyle ilgili değerler, hem vicdani kanaatlere hem de birtakım yazılı kurallara dayanır. En üstte ise yasallaşmış kurallar yer alır (Kutlu, 2015: 69).

Meslek etiği farklı bakış açılarıyla incelenmektedir. Bu bakış açılarından ilki, etik kodlardır. Bu kodların temel amacı kendini eleştirmek ve geliştirmektir. Bu anlayışa göre mesleki uygulamalar, sistematik değer ve sorumluluklar olarak anlaşılmıştır. İkinci yaklaşım, ikilemli yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre mesleki uygulamalar arasında zıtlıklar vardır. Meslek alanındaki ikilemler ve sorunlar tespit edilmeli, derinlemesine incelenmelidir. Üçüncü yaklaşım standart yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre meslek yaşamındaki sorunlara odaklanmak yanlıştır. Meslek etiği standartları geliştirilmesi gerekir. Bu standartlar mesleğe dair uygulamalarda ve sorumlulukların yerine getirilmesinde önemli rol oynayacaktır (Örenel, 2005: 12).

### 2.3.1.5. Öğretmenlik Meslek Etiği

Öğretmenlik mesleği; alan bilgisi, genel kültür bilgisi ve meslek bilgisine sahip olmakla birlikte mesleki ve etik ilkeler açısından yeterli ve donanımlı olmayı da gerektirir. Etik ilkelerin temelinde insan onuruna saygı duymak vardır. Etik ilkelerle donatılmış bir öğretmen öğrencilerine karşı adaletli olur, öğrencilerine en iyi hizmeti verir (Gözütok, 1999).

Söz konusu eğitim kurumları olunca etiğin önemi daha da artmaktadır. İnsanların eğitimden öncelikli beklentisi öğrencinin iyi, dürüst, ahlaklı bir birey olarak yetiştirilmesi yönündedir. Toplumunu oluşturan ve topluma katılacak bireylerin yetiştirilmesiyle ilgilenen öğretmenler büyük bir sorumluluk altındadır. Bu nedenle öğretmenlerin etik ilkelere sıkı sıkıya bağlı olmaları gerekir (Öztürk, 1999; Uğurlu, 2012).

Diğer (2014: 132), meslekte etik davranışları aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci
- Halka hizmet bilinci
- Hizmet standartlarına uymak
- Amaç ve misyona bağlılık
- Dürüstlük ve tarafsızlık
- Saygınlık ve güven
- Nezaket ve saygı
- Yetkili makamlara bildirim
- Çıkar çatışmasından kaçınma
- Görev ve yetkinlerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması
- Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı
- Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı
- Savurganlıktan kaçınma
- Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan yapmama
- Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık
- Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu

Eğitim kurumlarında etik davranış standartları oluşturmada en büyük pay yönetimindir. Etik kavramının sadece yasalarla düzenlenemeyeceği düşüncesini göz önüne alarak, dürüst ve etik değerlere bağlı bir yönetim ortamı sağlayabilmek

için kurumların, ahlak kavramını çok önemseyen, yenilikçi, ahlak denetimini esas alan bir yönetim oluşturmaları gerekir (Yatkın, 2008). Bu nedenle eğitim yöneticilerinin görevlerini yerine getirirken mesleki etik ilkelerine de uygun davranmaları beklenir. Örgütü oluşturan her birey, ortak kabul görmüş etik ilkelere uymak zorundadır. Öğretmen-öğrenci-yönetici-diğer katılımcıların arasında etik ilişkiler kurulması gerekir. Bu ilişkilerin ortasında bulunan kişi öğretmendir. Dünyadaki uygulamalara bakıldığında öğretmenlere etik değerler kazandırma çalışmaları hizmet öncesi eğitim sürecinde başlar. Öğretmenlik mesleğine dair temel etik ilkeler ABD'nin çeşitli eyaletlerinde aşağıdaki gibi ortaya konmuştur (Aydın, 2016: 174):

*a) Profesyonel Sorumluluk:* Eğitimciler, öğrenci ayrımı yapmaksızın bütün potansiyelini geliştirmek için çaba gösterecektir. Eğitimciler; ailelere, meslektaşlarına, öğrencilerine ve topluma karşı etik ilkelere uygun davranışlar sergilemek zorundadır. Eğitimciler, ilişki ve davranışlarında meslekî bağlılık ve standartları koruyacaktır.

*b) Mesleki Etik Davranışlar:* Eğitimciler dürüst olacak, kişisel özelliklerini sergileyecek, yasalara uyacak ve saygı göstereceklerdir. Mesleğin saygınlığını daima koruyacak ve topluma örnek olacaklardır. Mesleki etik davranışlarla ilgili kurallar aşağıdaki gibidir:

- Eğitimciler okul bölgesinin yahut eğitim kurumlarının politikalarını kasten yanlış yorumlayamazlar.
- Eğitimciler, maddi kaynakların kullanımında ve finansman işlerinde dürüst davranacaklardır.
- Eğitimciler, kurumsal ve mesleki imtiyazlarını kişisel amaçları için kullanamazlar.
- Eğitimciler, mesleki kararlarını etkileyecek bahşiş, hediye veya ayrıcalıkları kabul edemezler.
- Eğitimciler, hiç kimseye kendilerine çıkar sağlayacak bir hizmet veya imtiyaz sunamazlar.
- Eğitimciler, kayıtlar üzerinde değişiklik yapamaz ve bu konuda başkalarına da fırsat veremezler.

c) *Mesleki Uygulama ve Performans*: Eğitimciler yasa ve düzenlemelere göre mesleklerini icra edecek yeterlikte bulunduktan sonra meslekî sorumlulukları üstlenmiş olacak ve kendilerini sürekli geliştirmeye çaba göstereceklerdir.

- Öğretmenler mesleki profesyonellik temeline göre mesleklerinin gereklerini yerine getirecekler ve yasal sözleşmelere ve atamalarındaki maddelere bağlı kalacaklardır.
- Eğitimciler, görevlerini yerine getirecek toplumsal sağduyu, bedensel dayanıklılık ve zihinsel sağlığa sahip olmalıdırlar.
- Eğitimciler, öğrenme ile ilgili amaçlara ulaşmak için öğretim hizmeti yapmakla sorumludurlar.
- Eğitimciler, mesleki açıdan sürekli kendilerini geliştirmek zorundadırlar.

d) *Meslektaşlara Karşı Etik Davranışlar*: Eğitimciler, meslektaş ilişkilerinde örnek teşkil edecek, eşit ve adil olacaklardır.

- Eğitimciler meslektaşlarıyla ilgili bilgileri yasal açıdan gerekli olmadıkça açıklamazlar.
- Eğitimciler, kurumları ya da iş arkadaşları hakkında kasıtlı olarak çarpıtılmış açıklamalarda bulunamazlar.
- Eğitimciler, okul kurullarının politikalarına ve düzenlemelere uygun olarak gerçekleştirdiği işten çıkarma, değerlendirme veya işe alma süreçlerini yerine getirmekle görevlidirler.
- Eğitimciler, iş arkadaşlarının siyasal ve vatandaşlık hakları ile ilgili uygulamalarına ve sorumluluklarına karışamazlar.
- Eğitimciler, iş arkadaşlarının ırk, renk, ulusal ve etnik köken, yaş, cinsiyet, engellilik durumu veya medenî haline göre ayrımcılık, taciz veya baskı yapamazlar.
- Eğitimciler, meslektaşlarının meslekî hak ve imtiyazlarını kullanmalarını engelleyemezler ya da reddedemezler.
- Eğitimciler, meslektaşlarının meslekî kararlarını etkilemek üzere davranışlarda bulunamaz, onları zorlayamazlar.

- Eğitimciler öğretimde akademik özgürlüğe sahiptirler ve başka hiçbir eğitimci bu hakkın kullanımına müdahale edemez.

e) *Öğrencilere Karşı Etik Davranışlar:* Toplumun gözünde güvenilir insan olarak bilinen eğitimciler, her öğrencinin topluma uygun bir vatandaş olma potansiyelini gerçekleştirme sürecini ölçebilmelidirler.

- Eğitimciler her öğrenci ile saygılı, düşünceli ve adil bir yaklaşım içinde ilişki kuracaklar ve disiplin problemlerine okul kurulu politikaları ve yasalara uygun çözümler arayacaklardır.
- Eğitimciler kasıtlı bir şekilde öğrencilerin aleyhine davranışlarda bulunmazlar.
- Yasal sorumluluklar ve meslekî gereklilikler olmadığı müddetçe eğitimciler öğrencilerine ait bilgileri paylaşamazlar.
- Eğitimciler, öğrencileri onların bedensel ve zihinsel sağlığına yahut güvenliğine zarar veren öğrenme koşullarından koruyacaktır.
- Eğitimciler gerçekleri çarpıtmadan sunmaya özen gösterecektir.
- Eğitimciler, öğrencilerin bir etkinliğe katılmasını adil olmayan bir şekilde engelleyemezler. Öğrencilerin burs, kaynak gibi çeşitli imkânlardan faydalanmasını herhangi bir nedenle engelleyemezler.
- Eğitimciler makul olmayan nedenlerden ötürü öğretim sürecinde öğrencilerin bağımsız eylemlerini kısıtlayamaz, farklı bakış açılarını reddedemezler.

f) *Aile ve Topluma Karşı Etik Davranışlar:* Eğitimciler toplumdaki vatandaşlık görevini yerine getirirken aileler ve okula fayda sağlayan diğer kişilerle iş birliği içine girerler.

- Eğitimciler, öğrenci lehine durumlarda ailelerle iş birliği yaparlar ve onlarla bilgi alışverişinde bulunurlar.
- Eğitimciler toplumun sahip olduğu kültür yapısını ve okuldaki öğrencilerin ev ortamını tanımak ve anlamak için çaba harcarlar.
- Eğitimciler, okul-toplum ilişkisinde olumlu bir rol oynarlar.

Öğretmenlik mesleğine dair temel etik ilkelere bakıldığında, okul örgütlerinde etik açıdan öğretmenlerin topluma örnek olmak zorunda oldukları ve ilişkilerine yön veren yaptırımların etik değerler üzerine kurulmuş olduğu

görülmektedir. Öğretmenlik mesleği kendine özgü birtakım özellikleriyle, diğer tüm meslek gruplarından ayrılmaktadır. Bu özelliklerinden en önemlisi, öğretmenin her melek grubunun öğreticisi olmasıdır. Öğretmenlik mesleği bu açıdan, tüm toplumlarda saygın, yüksek statü atfedilen kutsal bir konumda görülür ve bu mesleği devam ettiren kişilerin de yukarıda belirtilen sorumluluklar çerçevesinde, tüm davranışlarında etik ölçütlere uyma gerekliliği daha da önemli hale gelmektedir (Pelit ve Güçer, 2006). Öğretmenlik, teknik bilgileri basit bir şekilde aktarmak değildir. Öğretmen, sadece öğretim araçlarının sorumluluğunu almaz. Öğrencilerinin toplum yaşamına hazırlanmasının sorumluluğunu da alır. Öğretim faaliyeti sonunda varmak istediği sonuç da öğretmen için önemlidir (Senge vd., 2014: 330). Kendi sorumluluklarının farkında olan öğretmenler; topluma faydalı, sorumluluk sahibi bireyler yetiştirecektir. Öğrencilerin, öğretmenlerinden öğrendikleri bilgileri toplum yararına kullanmaları eğitim adına çok önemlidir. Öğrencilerin iyiye doğruya yönelmeleri, onları yetiştiren öğretmenlerin de iyi bir etik lider olmasına bağlıdır (Kaya, 2014: 155).

### **2.3.2. Örgütsel Etik İklim Kavramı**

Etik iklim, örgütte etik içeriği olan prosedürler veya örgütün genel olarak işleyişine dair algılar ya da etik sorunlarla nasıl başa çıkılacağı ve etik açıdan doğru davranışın ne olduğu konusunda ortak algılamalar olarak tanımlanmaktadır. Karar verme süreçlerinin yapısını oluşturan etik akıl yürütmeyi ifade eder. Örgütlerdeki etik davranışları açıklayan etik iklimdir. Her örgütün kendine özgü bir etik iklimi vardır. Etik iklim, örgütsel karar verme sürecine rehberlik eder. Örgütler, kendi iş görenlerinin etik veya etik dışı davranışlarından sorumludur (Victor ve Cullen, 1988).

Cohen'e (1995) göre etik iklim; etik sorunların tespiti, etik çatışmaların çözümü için kriter belirlemeyi ve verilen kararlardan kaynaklanan sonuçların etik olarak değerlendirilmesini de içeren hususların, etik bir unsurla ifade edilmesi sonucu oluşan, genel örgütsel normlar hakkındaki tüm ortak algılamalardır (Aktaran: Yağmur, 2013). Etik iklim, örgütsel bağlamda ahlaki olarak doğru ve yanlışın ne olduğunun sınırları olarak işlev gören normlar ve uygulamalarla (Özgener, 2014: 116) birlikte çalışanların örgüt kültürünün etiksel boyutuyla ilgili



gözlem ve görüşlerinden oluşmaktadır (Sayğan ve Bedük, 2013). Etik iklim araştırmacılar tarafından çoğunlukla örgüt ikliminin bir alt iklimi olarak kabul edilmektedir (Yağmur, 2013).

Etik iklim örgüt için büyük önem taşımaktadır. Örgüt üzerinde ve çalışanlar üzerinde birçok etkisi vardır. Etik iklim örgütün performans faktörlerini etkileyebilir. İş görenlerin etik normlara ilişkin algılarını saptamak, örgütsel davranışın doğru betimlenmesine katkı sağlayabilir ve örgüt liderlerinin etik tercihleri hakkında da bilgiler verebilir. Örgütsel etik değerlerin örgüt çalışanları tarafından algılanan durumlarının tasvir edilmesi ve örgüt çalışanlarının etik değerlerinin saptanması doyuma, verimliliğe, morale ilişkin birtakım genellemelere olanak sağlayabilir (Sağnak, 2005).

Dönertaş'a (2008) göre etik içeriğe sahip örgütsel uygulama ve prosedürlerin hâkim olan algılamaları, etik iklimi meydana getirir. Örneğin; bir çalışan diğer çalışanları da etkileyecek bir karar vermesi gerektiğinde örgütsel bir bakış açısıyla doğru seçeneği nasıl bulabilir? Bu bilginin kaynağı, işyerindeki etik davranışları nelerin oluşturduğuna karar veren etik ikliminin etkileridir.

Etik iklimler yöneticiler tarafından nispeten kontrol edilebilir. Bir örgütün etik iklimini değiştirmek oldukça büyük bir emek ve kaynak ister. Gerekli emek harcandığında etik iklimin değiştirileceğine kesin gözüyle bakılması da doğru değildir. Bir örgütün etik iklimini tanımlamak pratik bir yaklaşım olabilirken bundan daha da önemlisi yerleşmiş etik iklimin uygun olup olmadığını belirleyip uygun bir etik iklim oluşturulması için kaynak ve emek sarf etmek olacaktır. Örgüt çıkarları için ya etik iklim tamamen değiştirilmeli ya da etik iklimin uygun olmayan yanları etİge uygun bir şekilde geliştirilmelidir (Şahin ve Dündar, 2011).

Victor ve Cullen (1988), etik iklimi örgütsel kültürün bir parçası olarak görmüş, etik bağlamda örgütsel yöntem ve uygulamaların yaygın algıları olarak tanımlamışlardır. Araştırmacılar tarafından ortaya konulan etik iklim teorisi ve etik iklimin ölçülmesi temelde Kohlberg'in önerdiği Bilişsel Ahlaki Gelişime dayanmaktadır. Araştırmacılar, etik iklimle ilişkin iki boyuttan oluşan bir model geliştirmiştir. Birinci boyutta, karar vermede kullanılan etik ölçütleri; ikinci boyutta ise etik kararlarda analiz düzeylerini göstermişlerdir. Birinci boyutu; bencillik, iyilikseverlik ve ilkelilik olmak üzere üç ahlak felsefesine

dayandırmışlardır. Analiz düzeylerini; bireysel, yerel ve evrensel olarak tanımlamışlar ve bu iki boyutu birleştirerek dokuz kuramsal Örgütsel Etik İklim (ÖEİ) modeli oluşturmuşlardır. ÖEİ modelinde etik iklimin iki boyutlu teorik biçimi Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2

*Teorik Etik İklim Türleri*

		ANALİZ DÜZEYİ		
		BİREYSEL	YEREL	EVRENSEL
ETİK ÖLÇÜTLER	EGOİSTLİK	Bireysel Çıkar	Örgüt Çıkarı	Verimlilik
	YARDIMSEVERLİK	Arkadaşlık	Takım Çıkarı	Sosyal sorumluluk
	İLKELİLİK	Kişisel Ahlaklılık	Örgütün Kuralları ve Prosedürü	Yasalar ve Mesleki İlkeler

Kaynak: Victor ve Cullen, 1988

### 2.3.2.1. Etik İklim Boyutları

Birinci boyut, örgütsel karar vermede kullanılan etik ölçütleri (bencillik, iyilikseverlik, ilkelilik); ikinci boyut, etik kararlarda referans olarak kullanılan (bireysel, yerel, evrensel) analiz düzeylerini göstermektedir. Bu iki boyut tablo haline getirildiğinde dokuz teorik etik iklim türü ortaya çıkmaktadır (Victor ve Cullen, 1988).

#### 2.3.2.1.1. Etik Ölçütler Boyutu

Etik ölçütler boyutu, örgüt içi kararların hangi etik ölçütler kullanılarak verildiğini gösterir. Örgütsel kararlarda kullanılan etik ölçütler üç tanedir: egoizm, yardımseverlik, ilkelilik. Egoist iklimlerde bireysel çıkar söz konusudur. Karar vericinin çıkar ve yararı önemlidir. Yardımsever iklimlerde ise kişisel çıkarlar değil örgütte çalışan bütün üyelerin çıkarları önemlidir. İlkeli iklimlerde ise etik değerler ihlal edilemez. Kararların öncelikli olarak kurallara uygun olması gerekir. Victor ve Cullen’in (1988) etik iklimler tipolojisinin, egoizm,

yardımseverlik ve ilkelilik biçiminde üç etik yargı kriteri vardır. Bunlar araştırmalarında sınıflandırdıkları üç temel etik iklimi oluşturmaktadır.

*Egoist (Bencil/Çıkarıcı) İklimler:* Karar alıcı genellikle kendi çıkarlarına öncelik veren seçeneklerin üzerinde durur, bunu yaparken de başkalarının çıkarlarını göz ardı eder. Birey kendisine en fazla yararı olan davranışı yapar. Egoist iklim içinde karar verilmesi söz konusu olduğunda etiksel olanı belirleyen kaynak, bireyin kendi çıkarı olur. Aynı örgüt içindeki başkalarının ihtiyaçları ve çıkarları en az düzeyde önemsendir. Egoist etik iklimlerde, normlar kişisel fayda üzerinde odaklanır. Bireylerin başkalarının çıkarını ve refahını düşünmesi beklenmez (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003).

*Yardımsaver (İyiliksever) iklimler:* Egoizmde bulunan kişisel çıkarın yerine, bu iklim tipinde tüm bireylerin ortak çıkarı söz konusudur. Herhangi bir etik ikilemde karar verilirken bireysel çıkar yerine en fazla sayıda bireyin çıkarı hedeflenir. Ortak çıkar en yüksek düzeyde olacak şekilde karar alınır. Bireyler, alınacak olan kararların diğerleri üzerine olumlu veya olumsuz etkilerini hesaba katarlar (Weber, 1995'ten aktaran: Demir, 2014: 39). Yardımsaverlik ikliminde yaşayan bireyler, uygun kararı belirlemede kural ve düzenlemelere güvenirlir (Weber ve Seger, 2002'den aktaran: Demir, 2014: 39 ).

*İkelilik İklimleri:* Victor ve Cullen'in (1988) ilkelilik kriteri, örgütteki normatif beklentiler içerisindeki standartlar, yasalar ve kuralların yorumlamasını veya uygulamasını somutlaştırmaktadır. Etik açıdan yanlış olan bir davranışın bireyler için olumlu sonuçlar doğurması o davranışı doğru kabul etmemiz için yeterli değildir. Davranışlar doğru ya da yanlışın belirli evrensel ilkelere uyması şartıyla etik kabul edilir. Genel olarak, bir etiksel ikilem ile karşılaşıldığında, örgütsel normlar ya da grup normları karar alıcıya; kararlarında, kurallara ya da kodlara bağlı kalmasını önerir (Victor ve Cullen, 1988).

#### **2.3.2.1.2. Analiz Boyutu**

Etik ölçütler dışında modeli oluşturan ikinci boyut ise analiz boyutudur. Analiz düzeyi örgütsel kararların etik analizinde kullanılan sınırları ifade eder ve ahlaki yargıların kaynağını gösteren bir referans grubu olarak tanımlanır. Analiz temelli etik iklim türleri; bireysel, yerel ve evrensel olarak üçe ayrılmaktadır.

Bireysel düzey, etik muhakemede bireyin kendisini referans alan yaklaşımdır. Etik iklimde yerel düzey, örgütlerde etik mantığın spesifik kaynaklarıdır, bireyin hala içinde bulunduğu sosyal sistemlerle ilgilidir (iş grupları gibi). Diğer bir analiz boyutu olan evrensel düzey ise evrensel temelde olup, toplumsal ya da mesleki referans gruplarına hitap etmektedir. Evrensel düzeyde etik düşünce, dışarıdan gelip örgütte yer bulur (dernekler, mesleki birlikler ve yasalar gibi). Evrensel düzey; örgütsel etik kararların kaynaklarının, örgüt dışı odak olduğunu belirginleştirmektedir. Evrensel düzeyin kaynakları; örgüt dışında meydana getirilmiş soyut kavramlar olabilir (Victor ve Cullen, 1988).

Analiz odağı, örgütsel kararların ahlaki analizinde neyin ne düzeyde dikkate alınacağı ile ilgilidir. Örgütsel karar alırken uygulanan ahlaki kriterlerin, ahlaki gerekçelendirmenin kaynağını tanımlayan referans grubudur (Güney, 2006: 152). Yardımsever etik ölçüt, bireysel analiz düzeyinde birey için, örgüt üyesi olmaktan bağımsız bir şekilde diğer insanları göz önünde bulundurmaz (arkadaşlık vb.). Analizin yerel düzeyi, örgüt katılımcılarını (takım oyunu vb.) göz önünde bulundurma; evrensel düzey ise örgüt dışını (sosyal sorumluluğu vb.) hesaba katmaz. İkelilik ölçütü bağlamında bireysel analiz düzeyinde ahlak kişiseldir, yani birey kişisel değerlerini izlemektedir. Yerel analiz düzeyinde ise ahlak örgüte aittir yani örgüte ait kurallar ve prosedürler dikkate alınmaktadır. Evrensel düzeyde ise ahlakın kaynağı örgüt dışıdır, kanunlar ve mesleki etik ilkeler önceliklidir (Victor ve Cullen, 1988).

Victor ve Cullen (1988) bu modeli kullanarak örgütsel etik iklim anketi geliştirmiş ve yaptıkları çalışma sonucu dokuz teorik etik iklim türünden gerçekte var olan beş etik iklim türü belirlemişlerdir. Bunlar egoizmin bireysel ve yerel alanının birleşiminden doğan araçsallık iklimi, yardımseverlik ikliminin bireysel ve yerel alanının birleşiminden doğan koruyucu iklimidir. İkelilik kapsamındaki iklimler ise bağımsızlık iklimi, kurallar iklimi, yasa ve kodlar iklimidir (Martin ve Cullen, 2006). Tablo 3'te sık karşılaşılan etik iklimler yer almaktadır.

Tablo 3

*Sık Karşılaşılan İklimler*

		ANALİZ DÜZEYİ		
		BİREYSEL	YEREL	EVRENSEL
ETİK ÖLÇÜTLER	EGOİSTLİK	Araçsallık		
	YARDIMSEVERLİK	Koruyucu (Özen Gösteren)		
	İLKELİLİK	Bağımsızlık	Kurallar	Yasa ve Kodlar

*Koruyucu (Özen Gösteren):* Bu etik iklimde insanlar öncelikle diğerlerinin iyiliğini düşünür, yardımseverlik önceliklidir. Bu boyut faydacılık temeline dayanır, uygulamalar bu anlayışa göre geliştirilir ve örgütlerde insanlar anlayışla davranır. Örgütte etik kararların alınmasında, çalışanlar öncelikle başkalarının iyiliğini gözetmektedirler (Wimbush & Shepard, 1994'ten aktaran: Sağnak, 2010). Bu iklimde bireyler, kararların başkalarının iyiliğine yönelik alındığını algırlar. Etik konuların, örgütteki diğer insanlar ve aynı zamanda geniş anlamdaki toplum içinde var olduğu düşünülür (Martin ve Cullen, 2006).

*Yasa ve Kodlar:* İlkellik kategorisine denk gelmektedir. Bu boyutta yer alan bir örgütte etik ikilemlerin çözümü için çalışanlar, yasalara ve ilkelere uygunluk ölçütünü temel almaktadırlar. Her birey mesleki birliğin üyesidir (Sağnak, 2010). Karar verme durumunda, etmenlerin dışsal bir sistemin buyruğu altında karar vermesi gerektiği algılanır. Dışsal kodlar, örgüt bağlamında çalışanın etik karar alması ve davranışlarda bulunmasını kontrol eden algılardır. Bu iklimde dışsal kodlara dayanan bir ilkelilik kriteri vardır (Martin ve Cullen, 2006).

*Kurallar:* Bu boyutta yer alan bir örgütte etik kararlar alınırken, çalışanlar tarafından benimsenen anlayış örgüt politikalarına uygun hareket etmek olacaktır. Bu iklim örgüt tarafından kabul edilen kurallarla ilişkilendirilir. İş görenler örgütün kurallarına sıkı sıkıya bağlıdır (Sims ve Kroeck, 1994'ten aktaran: Doğan ve Kılıç, 2014). Davranış, görgü gibi örgütsel kuralların; güçlü ve yaygın yerel kurallar ve standartlar tarafından yönetildiği algılanır (Dönertaş, 2008).

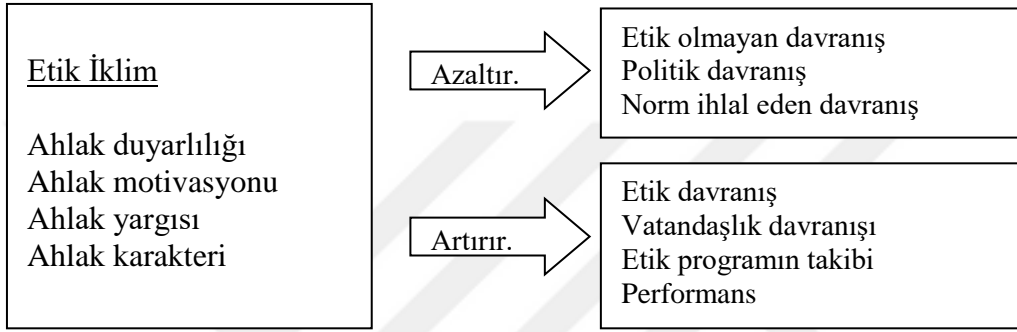
*Bağımsızlık:* Etik karar vermede iş görenler arasındaki baskın anlayış bireyin kendi ahlaki ilkeleri ve inançlarıdır (Sağnak, 2010). Bu iklim tipinde, bireylerin etik karar vermek için kişisel ahlaki inançları ve değerlerini ön planda tutması beklenir (Martin ve Cullen, 2006).

*Araçsallık:* Örgüt üyeleri bireysel çıkarlarını ve kazançlarını göz önünde bulundurur (Sağnak, 2010). Bu iklim tipini algılayan bireyler, etik karar verirken egoist bir bakış açısına sahiptirler. Egoist davranışlar sergilenir hatta başkalarının zarar görmesine sebep olunabilir. Örgüt üyeleri kendi çıkarlarına öncelik verir (Wimbush, Shepard ve Markham, 1997'den aktaran: Demir, 2014: 44).

Yapılan araştırmalar etik kavramının dolaylı olarak örgütsel bağlılığı etkilediğini ve iş gören bağlılığının örgüt verimiyle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Örgütün amacına ulaşması konusunda yöneticinin benimsediği ve kurum içinde yönlendirmelerini etkileyen etik değerler örgüt üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Uğurlu ve Üstüner, 2011). Etik, okulda ve okulun sistemlerinde hayati bir konudur. Etik kamuda güveni sağlar, devletin sunduğu eğitimin kalitesini artırır. Bu durumun tam tersi de geçerlidir. Etiğe, etik kurallara gereken değerin verilmemesi, etiğin uygulanmaması kamu düzenini sarsar ve güveni azaltır. Okul yöneticileri ve öğretmenler kamu hizmeti sunan kişiler olarak etiğe gereken önemi vermelidirler (Gökçe ve Örselli, 2011; Gözütok, 1999). Etik bireyin kendisini ve dünyayı tanımasını sağlar. Bireyin kendini tanıma sürecinde öğretmenlere de büyük bir sorumluluk düşmektedir. Bu bağlamda etik ile eğitim ve öğretmenlik mesleği arasında güçlü bir ilişki vardır (Dayanç, 2007: 8).

Yapılan araştırmalara göre etik iklimin örgütsel yapı üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu görülmektedir. Etik iklimin özelliklerini açıklayan ve bu kapsamı oluşturan öğeleri; iş görenlerin etiksel değerleri, normları, tutumları, duyguları ve davranışları olarak sıralayan araştırmacılar, dört temel sürece değinmişlerdir. Bu süreçler ahlâk duyarlılığı, ahlâk yargısı, ahlâk güdüsü ve ahlâk karakteridir. Her bir öğe etiksel karar alırken dikkat edilmesi gereken önemli noktalardan biridir (Schminke vd., 2007'den aktaran: Akbaş, 2010: 48). Ahlak duyarlılığı, bireylerin etiksel sorunlara yönelik farkındalığını ve onların davranışlarının diğer bireyleri nasıl etkileyeceğini belirlemedeki becerilerini içerir. Ahlak yargısı; etik ikileme karşılaşılan bireyin, önündeki seçeneklerden hangisine ağırlık vereceği ve doğru

eylemi belirlemesi konusunda, karara ilişkin kuralı, sosyal sonuçların en fazla olduğu ahlaki ilkeleri içselleştirmesini içerir. Ahlak güdüsü, ahlak değerlerinin diğer değerlerle rekabet etmesi durumunda ahlaken doğru olanın tercih edilmesini içerir. Ahlak karakteri ise niyetlerin yeterli olmayıp etik eylemin yerine getirilmesinin yönetimini ve uygulanmasını içerir. Araştırmalar bu süreçlerin örgütsel yapıda güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Schminke vd., 2007'den aktaran: Akbaş, 2010b: 49) (Şekil 1).



Şekil 1. Etik iklimlerin genel etkisi

Kaynak: Schminke vd., 2007'den aktaran: Akbaş, 2010b

Örgütteki etik iklim; etik ikilemlerin incelenme biçimini, çözüm süreçlerini ve bu çözümlerin özelliklerini etkilemektedir (Victor ve Cullen, 1988). Etik iklimin açık ve olumlu bir yapıda olması, örgüt çalışanlarının etik ikilemlerde kendilerinden beklenen davranışları yapmalarını sağlar (Demir, 2014).

#### 2.4. Etik Dışı Davranışlar

Etik dışı davranış, kişisel inançlar ve toplumsal normlar tarafından kötü ve yanlış olarak nitelendirilen davranışlardır (Griffin ve Ebert, 1999'dan aktaran: Büte, 2011). Öğretmenler için etik dışı davranışların; öğretmenlerin topluma, öğrencilere, meslektaşlarına karşı sergiledikleri meslek saygınlığını zedeleyecek davranışlar olduğu düşünülebilir. Bu davranışlar kurum içerisinde huzursuzluk yaratmanın yanı sıra öğrenci başarısını da olumsuz etkiler. Büte (2011), örgüt içi etik dışı davranışların örgütsel yaşamın kalitesini düşürdüğünü ifade etmiş ve bu davranışların örgüte zarar verdiği üzerinde durmuştur.

Etik dışı davranışlar, örgüt için bir hastalık olarak görülebilir. Bu davranışların nedenleri bireysel algılamadaki farklılıklardan veya sosyal

bozulmadan kaynaklı olabilir (Gül, 2006). Etik dışı davranış, örgüt içerisinde çeşitli sebeplerden dolayı oluşan çatışmalar, saldırgan davranışlar ve davranışsal sorunları ifade etmektedir. Her ne sebeple ortaya çıkmış olursa olsun etik dışı davranışlar örgütsel yaşamın kalitesini düşüren, çalışanların motivasyonunu, performansını, bağlılığını ve tatminini olumsuz yönde etkileyen davranışlardır (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005).

İnsan kaynakları yönetiminde gün geçtikçe önem kazanan etik konusu, başarılı bir kurumsal yapının oluşturulması için kilit bir unsurdur. Ancak artan önemine rağmen iş yaşamında çalışanların etik ilke ve kuralları ne ölçüde içselleştirdikleri; bu ilke ve kurallara ne kadar uydukları önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Atmaca, 2010). Dünyada özel kurum ve kamu kurumları olmak üzere birçok kurumda etik dışı davranışlar sıkça görülmektedir. Robinson ve Bennett'e göre, kurum çalışanlarının % 75'i bir şekilde hırsızlık, bilişim suçları, eşyalara zarar verme, işe geç gelme, işleri aksatma gibi kuruma zarar verecek davranışlar sergilemektedir (Robinson ve Bennett, 1995).

Çalışanlar çoğunlukla örgütün amacına ulaşmasını etik değerlerden daha fazla önemserler. Ancak bu doğru bir yaklaşım değildir. Vereceğimiz etik kararları değerlendirirken kendi çıkarlarımızı göz ardı etmeliyiz. Hiçbir bahane hiçbir menfaat etik dışı davranmamıza gerekçe olamaz. Bazı durumlarda bir davranışın etik olup olmadığına karar vermek için kullandığımız yöntemler vardır. Bir davranışın etik olduğundan emin değilsek aşağıdaki sorgulamayı yapmamız gerekir (Dinçer, 2014: 131; Sökmen, 2016: 68). Kararından hala emin olamayanlar:

- Eğer yanlış olduğunu biliyorsa yapmamalı.
- Emin değilse, sormalı.
- Bir cevap alıncaya kadar sormaya devam etmeli.
- İki soru sorarak kararını tekrar gözden geçirmeli:
- “Vereceğim karar basında yayınlanmış olsaydı kendimi nasıl hissedirdim?” sorusunu sormalı.
- “Ailem bunu öğrenseydi kendimi nasıl hissedirdim?” sorusunu sormalı.
- Eyleme geçmelidir.



### 2.4.1. Etik Dışı Davranışların Nedenleri

Etik dışı davranışların sosyokültürel ve ekonomik türleri incelendiğinde bu tip davranışların genellikle dışsal nedenlerden kaynaklandığı, psikolojik türleri incelendiğinde ise bunların genellikle kişisel nedenlerden kaynaklandığı söylenebilir (Kutlu, 2015: 117) .

Her ne kadar insanın özünde iyilik olsa da insan bazı durumlarda etik dışı davranışlara yönelir. Bu nedenlerden bazıları şöyledir (Dikici, 2013'ten aktaran: Dinçer, 2014: 139):

- Benlik güç gösterisi
- Açgözlülük
- Arkadaşlık
- İdeolojik inanç ve adanma
- Kişisel veya ailevi kazanç
- Ekonomik sorunlar ve baskılar
- Acil gereksinimler
- Bilgisizlik
- İş yapan kişinin profesyonel olmaması
- Bireyler arası güvensizlik

Sökmen'e (2016) göre etik dışı davranışların nedenleri bireysel ve çevresel nedenler olarak iki grupta incelenebilir. Bu gruplar Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4

#### *Etik Dışı Davranış Nedenleri*

Bireysel Nedenler	Çevresel Nedenler
<ul style="list-style-type: none"><li>• Etik ikilemler</li><li>• Etik standarttaki farklılıklar</li><li>• Bencil davranma</li><li>• Etik davranışları farklı algılama</li><li>• Mesleki bilgi yetersizliği</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rekabet</li><li>• Karşılıklı güvensizlik</li><li>• Ücretlendirme</li><li>• Etik davranışların esnetilmesi</li><li>• Yasaların etkisi</li><li>• Geleneklerin etkisi</li></ul>

#### 2.4.1.1. Bireysel Nedenler

Bu gruba giren nedenler bireysel açıdan değerlendirilir, kişinin kendi eksiklikleri, çıkmazları ve yetersizliklerinden kaynaklanır. Kişinin aldığı eğitim, bilgisizliği, mesleki anlamdaki yeteneksizliği etik dışı davranışa yönelmesinde bireysel nedenler olabilir (Sökmen, 2016: 72).

*Etik İkilemler (Çıkmazlar):* Etik ikilemler, bir olayın birbiriyle ters düşen iki tarafında da göreceli doğruların olabilmesi durumunda oluşabilir. Tanımlaması zor ve karmaşık olan bu kavram kişilerin mesleki anlamda bir yargıda bulunurken içine düştükleri kararsızlıklardan kaynaklanır. Meslek sahipleri bu aşamada en doğru kararı vermeye çalışırlar. Son dönemlerde etik ikilemlerin çözülmesinde şöyle bir yaklaşım görülmektedir (Kutlu, 2015: 119):

1. Geçerli durumları belirle.
2. Bu duruma göre ahlaki sorunu belirle.
3. Bu sorunun etkileyeceği kişi/kişileri ve nasıl etkileneceklerini belirle
4. Her seçenek açısından muhtemel sonucu belirle
5. En uygun davranışı seç.

*Etik Standarttaki Farklılıklar:* Bireyin aldığı eğitim, aile yapısı, kültürün özellikleri gibi etkenler kişinin etik standartlarının; toplumda öngörülen etik standartlardan farklı olmasına neden olabilir (Akdoğan, 2003'ten aktaran: Sökmen, 2016: 76).

*Bencil Davranma:* Günlük hayatta karakteristik bir özellik olarak karşımıza çıkan bencillik, bireyin sadece kendi çıkarlarını düşünmesi, başkalarının haklarını göz ardı etmesi, yaşantılarında ben merkezli olmasıdır. Bencil davranma, etik dışı davranışların en önemli nedenlerindedir. Birey bencil davranarak etik dışı davranışlara yönelebilir. Oysa örgütsel çalışmalar paylaşmayı ve birlikteliği gerektirir. Örgütün hedeflerine ulaşması için gerekli olan da budur (Kutlu, 2015: 118; Sökmen, 2016: 77)

*Etik Davranışları Farklı Algılama:* Bireyler arasındaki algılama farklılıkları etik dışı davranışların nedeni olabilir. Birine göre etik dışı kabul edilen bir davranış bir başkasına göre etik kabul edilebilir. Bu durum, kişinin yapılan davranışın etik dışı olduğunu kavrayamamasından kaynaklanabilir (Sökmen, 2010'dan aktaran: Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013: 69).

*Mesleki Yetersizlik:* Her meslek mensubu mesleğini yerine getirebilmek için birtakım yeterliliklere sahip olmalıdır. Öğretmenlik mesleğinin yeterlilikleri etkili bir öğretilerde bulunması gereken tüm özellikleri ifade etmektedir (Terzi, 2008: 140). Birey mesleki yeterliliklere sahip olmadığında hem nicelik hem de kalite bakımından o mesleği tam olarak yerine getirmez. Mesleki yetersizlikten kaynaklanan etik dışı davranışlara bilgisizlikten kaynaklanan etik dışı davranışlar ve mesleki yetersizliği örtbas etmek için yapılan etik dışı davranışlar olarak ikiye ayrılır (Sökmen, 2016: 78).

#### **2.4.1.2. Çevresel Nedenler**

Etik dışı davranışlar bazı durumlarda da bireyin kendisinden değil çevrenin etkisinden kaynaklanıyor olabilir. Birey; çevresel baskı ve zorunluluklar nedeniyle etik dışı davranışa yönelebilir (Sökmen, 2016: 72).

*Rekabet:* Rekabet, rakiplere karşı üstünlük sağlama amacıyla gösterilen etkinliklerdir. Rekabet yoğunluğu, haksız rekabete; haksız rekabet de çoğu zaman etik dışı davranışlara neden olur. Çünkü rekabetin standartları iki taraflı bir baskıyla oluşmaktadır. Örgütlerin rakiplerini kötüleyerek veya karalayarak rekabet sürdürmeleri gibi davranışlar etik değildir. Bu tür bir anlayış benimseyen örgütün çalışanları da aynı rekabet şeklini benimseyerek etik dışı davranabilirler (Kutlu, 2015: 122).

*Karşılıklı Güvensizlik:* Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için çalışanlar arasında güvene dayalı bir iş birliği ve etkileşim olması gerekir. Önceki tecrübelerde hataların cezalandırılacağına, değerlendirmelerde haksızlıklar olacağına ve etik dışı davranışlara prim verileceğine işaret ediliyorsa etik dışı davranışlar oluşabilir. Bunu engellemenin yolu karşılıklı güven, özveri ve işbirliğine dayalı bir ortam oluşturmaktır (Sökmen, 2016: 80).

*Ücretlendirme:* Bir meslek sahibi; yerine getireceği kadar iş yükü almalıdır. Yapılan işle ilgili ücret de gerçek ve hak edilen miktarda olmalıdır. Herhangi bir meslek sadece maddi kazanç nedeniyle tercih edilirse etik dışı davranışlar ortaya çıkar. Ayrıca örgüt içerisinde aynı işi yapan kişilerin ücretleri de eşit olmalıdır. Farklı ücret tarifeleri haksız rekabete yol açar ve işin niteliğini bozar. Bunu önlemek için; ücretler tatmin edici olmalı, etik dışı davranışlara yol

açan olanaklar ortadan kaldırılmalı ve yaptırımlar caydırıcı olmalıdır (Kutlu, 2015: 123).

*Etik Davranışların Esnetilmesi:* İş dünyasındaki etik ölçütler genel etik ölçütlere göre daha esnek ve yumuşaktır. Bunun sebebi iş hayatının parasal bir düzen içinde olmasıdır. Çalışanların temel hedefi para ve statü sahibi olmak olduğundan etik dışı davranışlar genellikle bu uğurda yapılır. Etik davranışlara yeterince teşvik edilmemesi, etik dışı davranışlara gerekli yaptırımın uygulanmaması çalışanları etik dışı davranmaya yönlendirebilir. Bu şekilde etik davranışlar zayıflar, etik dışı davranışlar ise güçlenir. Çalışanlar da “O yapıyorsa ben de yaparım.” anlayışı hakim olur ve etik dışı davranışlar artar (Kutlu, 2015: 124).

*Yasaların Etkisi:* Toplum yaşamını düzenleyen hukuk kuralları etik yargılara uygun olan veya onlardan türetilen meşru normlara dayanır. Bu etik yargılar doğru kabul edilir (Davran, 2015: 175). Yasalara karşı saygılı ve olumlu bir bakış açısına sahip kişi; toplumsal etik davranışlara önem verir ve onları korumak konusunda duyarlı davranır. Bununla birlikte tüm etik değerlerin yasallaştırılması da mümkün değildir. Bir toplumda hukuk kuralları etik dışı davranışları ne ölçüde cezalandırıyorsa bireylerin o davranışı göstermesi de o ölçüde engellenir. Bunun nedeni yapılan etik dışı davranışın, yasalarla cezalandırılmasıdır. Çalışanlar yasal olarak bir yaptırımı bulunmayan etik dışı davranışları yapmaya yönelebilirler (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013: 72).

*Geleneklerin Etkisi:* İnsanın bütün hal ve hareketlerinin yazılı kurallarla düzenlenmesi mümkün değildir. Yasalar genellikle haklara ve cezalara yer vermektedir. Oysa bunların dışında insana dair birçok davranış ve ilişki vardır. Söz konusu bu davranışlar yasalarda yer almaz. Bunların şeklini ve yönünü gelenek ve görenekler belirlemektedir (Kutlu, 2015: 65). Günlük yaşamda gelenek; etkin, yapıcı ve yaratıcı bir biçime dönüşerek toplumun yaşam biçimi ve davranışları üzerinde etkili olur. Toplumun saygı duyulan değerlerinin etik davranışları destekleme veya desteklememe ölçüsü de, etik dışı davranışların miktarını belirler (Sökmen, 2003’ten aktaran: Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013: 73).

#### 2.4.2. Etik Dışı Davranışların Sınıflandırılması

Gül'e (2006) göre etik dışı davranışlar 2 grup altında sınıflandırılabilir:

*Sosyo Kültürel ve Ekonomik Türler:* Etik dışı davranışların toplumsal kaynaklı olanları ya kişinin yetiştiği çevrenin sosyokültürel yapısıyla ya da kalkınmışlık düzeyini gösteren ekonomik yapısıyla ilgili davranışlardır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Ayrımcılık
- Kayırma
- Yolsuzluk
- Rüşvet
- Yaranma ve Yakınlığı Kullanma
- Yobazlık - Bağnazlık
- Engelleyici Olma ve Yanlış Yönlendirme

*Psikolojik Türler:* İster doğru olsun isterse yanlış tüm eylem ve davranışlar, en az toplumsal öğeler kadar kişisel kaynaklı özellik taşırlar. Neşe, stres, kızgınlık, korku gibi birçok neden bireylerde farklı tepki ve hareket şekillerini oluşturmaktadır. Bunlar psikolojik etmenler olarak değerlendirilmektedir:

- Yıldırma ve Korkutma
- Bencillik
- İşkence
- Şiddet - Baskı
- Bedensel ve Cinsel Taciz
- Dogmatik Davranma

Aşağıda ilgili literatürde sıkça bahsedilen etik dışı davranışlar yer almaktadır:

a) Ayrımcılık: Ayrımcılık kişilere veya gruplara ön yargılı bir şekilde davranmak, diğer insan ve gruplara fayda sağlarken onlara zarar vermek şeklinde tanımlanabilir (Büte, 2011). Başka bir tanıma göre ayrımcılık; kişiye veya gruba birtakım özelliklerinden dolayı tanınmış haklar bütünüdür (Dinçer, 2014: 132). Ayrımcılık iki türde ortaya çıkmaktadır. Cinsiyete ya da ırkçılığa göre ortaya çıkan ayrımcılık, "açık ayrımcılık" olarak isimlendirilir. Bir örgütte çalışanları

seçerken tarafsız bir seçim süreci uygulansa bile örgüt içinde diğer gruplarla eşit oranlı temsil edilemeyen kadınlar veya diğer azınlık gruplar olabilir. Buna da "kurumsal ayrımcılık" ismi verilir (Kutlu, 2015: 125). Kurumsal ayrımcılığın ortadan kaldırılması için kısmen de olsa eşitliğin sağlanması gerekir. Ayrımcılığa uğramış azınlık gruplarında örgüt içinde belli olanaklar sağlanmalıdır. Örneğin; engelli kişilere istihdam sağlanırken, kurumların belli sayıda engelli kişi çalıştırması yasal güvenceye alınması buna örnektir (Aydın, 2016: 85).

b) Kayırma: Başkasının hakkı olmayan bir şeyi kazanabilmesi için çaba göstermektir (Dinçer, 2014: 133). Tinsel- duygusal nitelikteki geleneksel bağlar ve sorumluluklar ile görevlilerin yakın çevresindeki kişilere veya başka birilerine ayrıcalık göstermesidir (Kutlu, 2015: 125). Başka bir ifadeyle kamu görevlilerinin yetkilerini aile- akrabalık bağları gibi etkileme araçlarını kullanarak bazı kişilere imtiyazlı davranmalarıdır (Gül, 2006).

c) Rüşvet: Kişinin hakkı olmadığı halde belli bir yere gelmesinin ya da belli şeyleri kazanmasının bedelidir (Dinçer, 2014: 133). Kamu görevlilerinin para, mal, hediye gibi maddi menfaatler karşılığında bazı kişilere çıkar sağlamasıdır (Aydın, 2016: 86). Daha kısa bir tanımla rüşvet, kişisel çıkar için görev ve yetkinin kötüye kullanılması demektir. Görev ve yetkinin kötüye kullanımı iki şekilde olabilir (Aktan, 2001: 51):

- Kanuna uygun kamu işlerinin daha hızlı yerine getirilmesi şeklinde görev ve yetki kötüye kullanılabilir. Bu durumda birtakım kişilere diğerlerinin hakkını hiçe sayarak ayrıcalıklı muamele yapılır. Örneğin ehliyet almaya hak kazanmış bir kişiden; parasal veya diğer şekillerde çıkar sağlanmış ve bu kişinin ehliyetini daha kısa sürede alması için çaba gösterilmişse bu durum görev ve yetkinin kötüye kullanımındır.
- Kanuna aykırı yani kanunca yasaklanmış kamu işlerinin çıkar karşılığı yapılmasıyla görev ve yetki kötüye kullanılmış olur. Ehliyet almaya çalışan kişiler arasında yasal hak kazanmamış bir kimseye, sağlanan çıkar karşılığında ehliyet verilmesi bu duruma örnek olabilir.

ç) Yıldırma ve Korkutma: Çalışanlar arasında güç gösterisi yaparak astları yıldırmaya çalışmaktır (Kutlu, 2015: 125). Başka bir tanıma göre bir şeyi olduğundan fazla göstererek karşıdakini psikolojik olarak bitirmektir. Yöneticiler

görevleri tam ve eksiksiz yapmak/yaptırmak isterler. Ancak bazen bunu başaramazlar. Bundan dolayı çalışanlar üzerinde baskı kurmaya çalışırlar. Bu tür yönetimde verim düşer ve memnuniyetsizlik ortaya çıkar (Dinçer, 2014: 133). Yıldırma ve korkutma yöneticilerin veya aynı statüye sahip bireylerin, yasal yetkilerinin haricinde diğer kişileri/grupları etkisi altına almak için onlara etik dışı meydan okumasıdır (Gül, 2006).

d) İhmal: Türk Ceza Kanunu'nun 230. Maddesine göre ihmal, nedeni ne olursa olsun görevi savsaklama, geciktirme ve üstler tarafından verilen emirlerin geçerli bir neden olmamasına rağmen yerine getirilmemesi olarak tanımlanmıştır. Görevi ihmal hem yasal bir yaptırımı gerektirir hem de ciddi bir etik sorundur (Aydın, 2016: 87). Genellikle kendini garantiye almış, yapılan işi sorgulayanın olmadığı kuruluşlarda çoğunlukla görülen bir davranıştır (Dinçer, 2014:134).

e) Sömürü (İstismar): İnsanların yaptığı işin maddi veya manevi karşılığının tam verilmemesidir. Yöneticilerdeki kazanma hırsı, onları astlarını ezerek başarılı olma davranışına iter. Kimi zaman yöneticilerin astların yapamayacakları işleri yüklemeleri kimi zaman da yöneticilerin astlarının yaptıkları işin zorluk derecesini bilmemeleri sömürüye yol açar (Dinçer, 2014: 134). Sömürü, çoğunlukla siyasal ve ekonomik açıdan güçlü olan kurumların benimsediği bir davranıştır. Kendi çıkarları uğruna sadece kazanmaya odaklı güç sahipleri, başka insanların haklarını hiçe sayarak sömürü davranışına yönelirler. Bir toplumda sömürüye en uygun olan kesimler; çocuklar, işçiler, memurlar, güçsüzler ve yetimlerdir. Çalışanlara hak ettikleri ücretin ödenmeyip onlara güçlerinin üstünde sorumluluk yüklenmesi, haksız muamele edilmesi, sömürünün en belirgin şeklidir (Yılmaz, 2009).

f) Bencillik: Bencillik, diğer insanları düşünmeyerek, benmerkezci davranmaktır. Bencil bakış açısı ile hareket eden kişi, gelişen olayları kendisinin kazanç ve kaybına göre değerlendirir. Diğer insanların ihtiyaçlarını görmezden gelir. Bencillik, paylaşmayı ve birlikte çalışmayı gerektiren örgütsel çalışmalar için ciddi bir sorundur (Gül, 2006). Bencillik, hem etik dışı davranış nedenlerinden hem de fiile dönüştüğünde de başlıca etik davranışlardan biridir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013: 78).

g) Yolsuzluk: Genel tanımıyla yolsuzluk, kamusal yetkilerin yasa dışı kullanımını olarak görülür. Görevlilerin kendi çıkarları uğruna kişisel amaçlar için mevzuatları çiğneme, yapılması veya yapılmaması gereken işlemleri hızlandırma veya yavaşlatma yolsuzluk gerekçeleri olabilir (Gül, 2006). Başka bir tanıma göre yolsuzluk; kişinin görevlerini kendi çıkarlarına göre kullanmasıdır. Kişisel çıkarların daha ağır bastığı durumlarda ortaya çıkan yolsuzluğun asıl amacı yapılması gereken işlerin hızlandırılması ve bundan kazanç elde edilmesi ve yasalarca yasaklanan şeylerin meşru gösterilmesinden elde edilen kişisel çıkarlardır (Dinçer, 2014: 135).

ğ) İşkence (Eziyet): Bir insana maddi veya manevi olarak yapılan eziyettir. Bu eziyet bireysel ve grupsal olarak fiziksel veya psikolojik olarak uygulanabilir (Aydın, 2016: 89; Büte, 2011). İşkence kendi isteklerini yaptırmak amacıyla karşıdaki insana psikolojik veya fiziksel çektirilen acıların her türlüşüdür. İşkence davranışını sergilemede kişisel çıkar ön plandadır (Dinçer, 2014: 135).

h) Yaranma ve Yakınlığı Kullanma (Dalkavukluk): Çıkar elde etmek için başkasının gözüne girme çabası, yalakalık olarak tanımlanabilir (Dinçer, 2014: 136). Çoğunlukla alt-üst ilişkisinde altların üstlerine dalkavukluk yapıp başarıya ulaşacağını düşünmesidir. İlk başlarda iyi niyet içeriyormuş gibi görünen bu tür davranışlar, ilerleyen zamanlarda kişilerin birbirlerinden tedirgin olmaları ve huzurun bozulmasına neden olur (Gül, 2006; Büte, 2011).

ı) Şiddet-Baskı-Saldırganlık: Kişinin bastırmak istediği duygularının herhangi bir sebeple tetiklenerek ortaya çıkmasıyla kişinin bu duyguları kapatmak istemesidir (Dinçer, 2014: 136). Yapacak hiçbir şey kalmadığı inancı ve korkusuyla ortaya çıkan negatif anlamda bir duygusal taşma durumudur (Gül, 2006). Genellikle iki tür şiddetten bahsedilir: birincisi şiddetin araç olarak kullanılması, ikincisi dışavurum olarak şiddet kullanılmasıdır (Kutlu, 2015: 126).

i) Hakaret ve Küfür: Hakaret, “küçültücü söz veya davranış”; küfür ise “sövme, sövmek için söylenen söz, sövgü” olarak tanımlanır (TDK, 2017). Sözlü taciz olarak da görülen hakaret ve küfür sözel bir şiddet göstergesidir ve tüm şiddet gösterileri gibi saldırganlık içerir (Aydın, 2016: 91).

j) Bedensel ve Cinsel Taciz: Bedensel taciz şiddetin bir ürünüdür. En çok rastlanan bedensel taciz ise dayaktır. Dayak asla eğitimde bir araç olmamalıdır



(Aydın, 2016: 91). Cinsel taciz ise çocuğa, gence, kadına yönelik faydalanmaya yönelik onları rahatsız etme davranışları olarak görülebilir. Cinsel taciz söz atma, el, kol hareketi yapmakla başlayıp daha ileri boyutlara varabilir. Yöneticiler bu tacizlerden özenle kaçınmalıdırlar (Kutlu, 2015: 126).

k) Engelleyici Olma ve Yanlış Yönlendirme: Engelleyici olma davranışı, yapılacak doğru eylemleri durdurma durumu iken yanlış yönlendirme, bilgi ve belgelerin aktarımındaki yanlışlık ve eksikliklerden kaynaklanır (Büte, 2011).

l) Dedikodu: İş yerlerinde zaman ve enerji kaybına neden olan söylentiler, insan ilişkilerinde de gerginliğe, güvensizliğe ve saygısızlığa yol açar İletişimde açık ve dürüst olmayan kişiler, toplumsal kültürün de etkisiyle insanları yüz yüze eleştirmek yerine; birtakım sorunları üçüncü kişilere çarpıtarak anlatmakta ve başkalarını arkadan çekiştirmektedir. Bu durum çalışanlar arasında yaygınlaştığında verim düşer, zaman ve enerji kaybı yaşanır. Ayrıca dedikodu kişiler arası ilişkileri bozmakta ve kişilerin birbirine saygı ve güven duymalarını engellemektedir (Aydın, 2016: 93).

m) Zimmet: Çalışanın kamu kaynaklarını alıcı ve verici olmaksızın tek taraflı olarak kişisel kullanımına geçirmesidir. Zimmet bir yolsuzluk türü olmasına karşın bir takas süreci olmaması, yani alıcı-verici olmamasıyla rüşvetten ayrılır (Aydın, 2016: 93).

n) Dogmatik Davranış: Önceden edinilmiş fikir ve inançlarda değişim ve gelişime kapalı sabit bir tutum oluşturmaktır. Örgütsel çalışmalar ise gelişmeyi ve değişimi yakalamayı gerektirir. Dogmatik davranışlar örgüt üyeleri arasında bölünmelere, örgütsel gelişmeye ve değişmeye direnme davranışlarını güçlendirmektedir (Gül, 2006).

o) Yobazlık-Bağnazlık: İnanç ve düşünceleri konusunda yoruma yer vermeyen, tek doğru kendi doğuları olan, kendisi gibi düşünmeyen insanlara karşı katı ve hoşgörüsüz olan insan davranışını niteler (Aydın, 2016: 94).

Bunların dışında kamu kurumlarında en çok rastlanan etik dışı davranışlardan bazıları şöyledir: haksız mal edinme, kötü iş yapma, zimmete para geçirme, kaçakçılık, resmi ihaleye fesat karıştırma, görevin gerekliliklerini yapmama, yetkiyi kötüye kullanma, gücü kötüye kullanma ve araçlar yoluyla iş yürütülmesi. Bu sayılanlar dışında diğer birçok etik dışı davranışında listeye dâhil

edilmesi mümkündür. Ahlak dışı birçok davranışta, gelişen teknolojinin imkânlarını kullandığı görülmektedir (Kutlu, 2015: 126).

Etik dışı davranışlar incelendiğinde kişinin bir etik dışı davranışı yapması benzer veya yakın diğer etik dışı davranışı yapmasına da neden olabilir. Örneğin, rüşvet alan kişi aynı zamanda yolsuzluk da yapmış olabilir veya birçok etik dışı davranışın aynı zamanda bencillik ile yapılmış olması buna örnektir.

### **2.4.3. Etik Dışı Davranışların Sonuçları**

Elbette etik dışı davranışların belli yaptırımları vardır. Bunların çoğu yasalar veya toplumsal yaptırımlara tabi tutulmaktadır. Bu yaptırımlar; kınama, ayıplama, konuşmama, yüz çevirme şeklinde olabilir. Bir meslek çatısı altında gelişen davranışlar hem yasalar tarafından hem meslek örgütleri tarafından cezalandırılabilir. Yönetimler etik dışı davranışların ne kadar farkında olurlarsa bu davranışı çözmeleri de o kadar kolay olur. Etik dışı davranışların önlenmesinde yönetimler proaktif ve reaktif olmak üzere iki tür yaklaşıma sahiptirler. Proaktif yaklaşım etik dışı davranış ortaya çıkmadan alınan önlemleri kapsar. Bunlar; örgüte bağlılığı artırma, yönetsel süreçleri tekrar düzenleme, işe alma yöntemlerini gözden geçirme, çalışanı güçlendirme, eğitim programları uygulama, açık iletişim ortamı hazırlama ve çalışma yaşamının kalitesini yükseltmek gibi politikalarlardır. Reaktif yaklaşım ise, tepkiseldir ve etik dışı davranış gösterildikten sonra alınan tedbirleri ifade eder (Kutlu, 2015: 126).

Etik davranışların sonuçları bireysel, kurumsal ve toplumsal olarak sınıflandırılabilir (Dikici, 2013'ten aktaran: Dinçer, 2014: 138):

*Bireysel Sonuçlar:* işini kaybetme, saygınlığını kaybetme, toplumdan soyutlanma, güvenilirliğini yitirme, kişisel benliğin zarar görmesi, mesleki ve örgütsel bağlılığın zarar görmesi, kişisel imajın bozulması, çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin bozulması, kişisel imajın bozulması.

*Kurumsal Sonuçlar:* saygınlığını yitirme, müşterisini kaybetme, imajının zedelenmesi, işbirliğinin zayıflaması, grup çalışmalarının etkililiğini yitirmesi, kurum içi iletişimin zarar görmesi, verim düşüklüğü, kurumsal imaj kaybı.

*Toplumsal Sonuçlar:* Yozlaşmanın kurumsallaştırılması, etik değerlerin önemini yitirmesi, kişiler arası güvensizlik, bireyselcilik, sürekli meslek ve iş değiştirme, işte tatminsizlik, toplumsal kayıp.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmada izlenen yöntem, “Araştırma Modeli”, “Evren Örneklem”, “Veri Toplama Araçları” ve “Verilerin Çözümlemesi” alt başlıkları altında açıklanmıştır.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma eğitim örgütü (ilkokul, ortaokul) çalışanlarının (öğretmenler) algıladıkları örgütsel etik iklimin öğretmenlerin etik dışı davranışlarına etkisinin incelendiği tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Betimsel tarama modeli var olan bir durumun kendi koşulları içerisinde olduğu gibi tanımlamasını amaçlar (Karasar, 2015: 77). Algılanan örgütsel etik iklimin öğretmenlerin etik dışı davranışları arasında ki ilişkinin ortaya konulabilmesi için örgütsel etik iklimle ilişkin görüşler Örgütsel Etik İklim Ölçeği (ÖEİÖ) (Özen ve Durkan, 2016) ile öğretmenlerin etik dışı davranışlara ilişkin görüşleri ise Etik Dışı Davranışlar Ölçeği (EDDÖ) (Başel, 2007) ile toplanmıştır.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Diyarbakır ili merkez ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu kapsamda il genelinde 2016-2017 eğitim-öğretim yılında görev yapan 4530 öğretmen bulunmaktadır (<https://diyarbakir.meb.gov.tr/>). Ancak, evrendeki öğretmen sayısının araştırmacının ulaşamayacağı büyüklükte olması nedeniyle evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Evreni temsil eden örneklem sayısının hesaplanmasında Cochran'ın (1962'den aktaran: Balcı, 2015: 109) tabakalı örneklem büyüklüğü hesaplama formülü kullanılmış, hesaplamalarda tolerans düzeyi .05, güven düzeyi

1.96 olarak alınmıştır. Bu bağlamda evreni 358 kişinin temsil edebileceği hesaplanmıştır.

Diyarbakır Milli Eğitim Müdürlüğünden ölçek izni almak için geçen sürenin beklenilenden uzun olması nedeniyle verilerin toplanması planlanandan geç başlamıştır. Bu süreç 5 hafta sürmüştür. Dağıtılan formların eksik ya da hatalı dönmesi ihtimali göz önünde bulundurularak, il genelinde 400 adet ölçek formu tesadüfi seçilen okullara dağıtılmıştır. Ölçek formlarının yanıtlanmasında gönüllülük esas alınması nedeniyle 358 ölçek formunun dönmesi amaçlanmış fakat 266 formun geri dönüşü sağlanmıştır. Bu ölçeklerden eksik ya da hatalı kodlama yapılan ölçek formları elenmiş, araştırma 252 kişiden tam dönen ölçek formu verileri ile tamamlanmıştır.

Tablo 5'te katılımcıların ilkökuller ve ortaokullara göre dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 5  
*Katılımcıların Okullara Göre Dağılımı*

Kurum	Türü	Evren	Örneklem	Dönen ölçek sayısı
İlköğretim okulu	İlkokul	2093	166	90
	Ortaokul	2437	192	162
Toplam		4530	358	252

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Davranış bilimleri alanlarında kişiler ile ilgili "...işsel faktörler ölçülmeye ve psikolojik durumlar ortaya çıkarılmaya çalışıldığından, kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik sağlanması son derece önemlidir." (Tezbaşaran, 1999: 49). Aşağıda bu araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin geçerlilik, güvenilirliklerine ilişkin yapılan işlemler ve sonuçlarına yer verilmektedir.

#### 3.3.1. Örgütsel Etik İklim Ölçeği (ÖEİÖ)

Algılanan örgütsel etik iklime ilişkin görüşler ilk kez 1988 yılında Victor ve Cullen tarafından 26 madde olarak geliştirilen, yine Cullen, Victor ve Bronson tarafından 1993'te 10 madde eklenilerek güncellenen "Örgütsel Etik İklim Ölçeği" (ÖEİÖ) ile toplanmıştır. Örgütlerde etik karar alma ve etik çalışma

iklimini belirlemek için sıkça kullanılan ölçek (Akbaş, 2010a), farklı örgütlerde kullanılmak üzere birkaç kez Türkçeye uyarlanmıştır (Elçi, 2005; Eser, 2007; Sağnak, 2005). Eğitim örgütleri için ölçeğin son hali tekrar, Özen ve Durkan (2016) tarafından eğitim örgütlerinde kullanılmak üzere uyarlanmıştır (Ek 3).

Özen ve Durkan'ın (2016) eğitim örgütlerinde kullanılmak üzere alana uyarladıkları ÖEİÖ beş faktörlüdür ve ölçekte 22 madde yer almaktadır. Ölçek beşli Likert tipi derecelendirme yapısına sahiptir (Ölçekte katılım düzeyi, 1 = Tamamen yanlış, 2= Çoğu zaman yanlış, 3 Bazen doğru, 4 = Çoğu zaman doğru, 5 = Her zaman doğru olarak derecelendirilmiştir). Ölçek alt boyutları araştırmacılar tarafından alan uzmanlarına danışılarak yeniden isimlendirilmiştir. Bu boyutlar “sosyal sorumluluk”, “kurallılık”, “çıkarcı yardımseverlik”, “ilkelilik” ve “verimlilik”tir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. “Bu kurumda çalışanların, kurum dışındakilere karşı güçlü sorumluluk duyguları vardır.” (madde 4, sosyal sorumluluk alt boyutu), “Bu kurumdaki başarılı insanlar kurallara uygun hareket eder.” (madde 20, verimlilik alt boyutu) gibi maddelerin yer aldığı ÖEİÖ'den sırasıyla alınabilecek en yüksek puanlar 35, 20, 20, 20 ve 15'tir. Sırasıyla alınabilecek en düşük puanlar ise 7, 4, 4, 4 ve 3'tür.

Tablo 6

*ÖEİÖ, Alt Boyutları, Maddeleri ve Özellikleri*

	Alt Boyutlar				
	Sosyal sorumlu	Kurallı	Çıkarcı-Yardımsever	İlkeli	Verimli
Maddeler	1-7	8-11	12-15	16-19	20-22
Ölçtüğü Özellik	Bu alt boyuttaki maddelerin çoğunluğu asıl ölçekte evrensel analiz düzeyinde yardımseverlik etik ölçütüne göre sosyal sorumluluk maddelerinden oluşmaktadır. Bu faktör altında ayrıca, örgüt çıkarları ve verimlilik ön plana çıkmaktadır.	Bu faktör altında yer alan maddeler orijinal ölçekte ilkelilik etik ölçütüne göre örgütün kural ve yöntemleri (yerel) ile yasalar ve mesleki ilkeler (evrensel) içeriklidir.	Bu maddeler yardımseverlik etik ölçütüne göre, bireysel ve evrensel düzeyde bireysel çıkar, arkadaşlık, takım ruhu ve sosyal sorumluluğa aittir.	Bu maddeler ilkelilik ölçütüne göre bireysel ahlak, yardımseverlik ölçütüne göre arkadaşlık ve yerel analiz düzeyinde egoistlik ölçütüne göre örgüt çıkarlarına aittir.	Bu maddeler yerel düzeyde ilkelilik etik ölçütüne göre örgüt kuralları ve yöntemleri ile verimliliğe aittir.

Tablo 6 (Devam) ÖEİÖ, Alt Boyutları, Maddeleri ve Özellikleri

	Alt Boyutlar				
	Sosyal sorumlu	Kurallı	Çıkarıcı- Yardımseser	İlkeli	Verimli
Alınabilecek en yüksek-düşük puan	35-7	20-4	20-4	20-4	15-3
Alpha değerleri ( $\alpha$ )	.91	.89	.65	.65	.85

Kaynak: Özen ve Durkan, 2016

Tablo 6’da ölçeğin boyutları ve bu boyutlara verilen isimler gösterilmektedir. Boyutlarına göre ölçeğin güvenilirliği ölçeği adapte eden araştırmacılarca “sosyal sorumluluk” alt boyutu için 0.83, “kurallı” alt boyutu için 0.78, “çıkarcı-yardımseser” alt boyutu için 0.71, “ilkeli” boyutu için 0.71 ve “verimli” alt boyutu için 0.72 olarak tespit edilmiştir. Özen ve Durkan (2016) ÖEİÖ’nin bütünüün güvenilirlik katsayısının .87 olduğunu bildirmişlerdir. Bu araştırma kapsamında yapılan güvenilirlik analiz sonuçlarına göre ise yukarıda bildirilen alt boyutlarına ilişkin alpha güvenilirlik katsayıları sırası ile 0.91, 0.89, 0.65, 0.65 ve 0.85 olduğu; alpha güvenilirlik katsayısının ölçeğin bütünü için .98 olduğu belirlenmiştir. Ölçekler için 0.70 ile 0.90 arası güvenilirlik katsayısı değerleri “yüksek güvenilirlik” olarak kabul edilirken, 0.65 “güvenilir” kabul edilmektedir (Özdamar, 2013: 555). Güvenirlik katsayıları ölçeğin bu araştırmada da kullanılabilir yeterli güvenilirlik düzeyine sahip olduğunu göstermektedir (Akgül ve Çevik, 2003: 428; Özdamar, 2013: 555).

### 3.3.2. Etik Dışı Davranışlar Ölçeği (EDDÖ)

Araştırma kapsamında kullanılan ikinci ölçek, aslı Başel (2007) tarafından alanda çalışan öğretmenlerden veri toplamak için geliştirilen “Etik Dışı Davranışlar Ölçeği (EDDÖ)”dir. Ölçeğin aslı 63 maddeden oluşmaktadır. Ölçek beşli Likert tipi derecelendirme yapısına sahiptir. Katılım düzeyinin 1 = Hiç, 2 = Nadiren, 3 = Bazen, 4 = Genellikle, 5 = Her zaman şeklinde düzenlendiği EDDÖ’de ters madde bulunmaktadır. Başel (2007) EDDÖ’yü üç alt boyuta ait etik ilkelerle ilgili katılımcıların görüşünü belirleyebileceğini öngörmüştür. Bu boyutlar: “Kurumun Sergilediği Etik Dışı Davranışlar (KSEDD)”, “Öğretmenlik Mesleği ve Diğer Öğretmenlere Karşı Etik Dışı Davranışlar (ÖMDÖEDD)” ve

“Öğrenciye Yönelik Etik Dışı Davranışlar (ÖYEDD)” boyutlarıdır (Tablo 8). EDDÖ’nün aslında KSEDD alt boyutunda 22 madde, ÖMDÖEDD alt boyutunda 24, ÖYEDD alt boyutunda 17 madde bulunmaktadır. “Kurumda, yöneticiler olumlu davranışları destekler.” (madde 5, KSEDD alt boyutu), “Öğretmenler, kendileri ile siyasal görüş uyuşması olan öğrencilere ayrıcalık tanır.” (madde 31, ÖYEDD alt boyutu) gibi örnek maddelerin bulunduğu EDDÖ’nün alt boyutlarından alınabilecek en yüksek puanlar sırası ile 110, 120, 85’tir. En düşük puanlar ise 22, 24, 17’dir (Tablo 7).

Tablo 7

*EDDÖ, Alt Boyutları, Maddeleri ve Özellikleri*

	KSEDD	Alt Boyutlar ÖMDÖEDD	ÖYEDD
Maddeler	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 33, 53, 54, 60	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 47, 48, 50, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 61, 62, 63	30, 31, 32, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 49
Ölçtüğü Özellik	Bu bölümdeki maddeler kurumda üstlerin astlara sergilediği etik dışı davranışlara ilişkindir.	Bu bölümdeki maddeler öğretmenlerin, öğretmenlik mesleği ve diğer öğretmenlere yönelik sergiledikleri etik dışı davranışları ile ilgilidir.	Bu bölümdeki maddeler, kurum çalışanlarının öğrenciye yönelik sergiledikleri etik dışı davranışlara ilişkindir.
Alınabilecek en yüksek-düşük puan	110-22	120-24	85-17

Kaynak: Başel, 2007

Başel (2007), EDDÖ’yü uyguladığı dönemde ölçeğe ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapmadığından, bu araştırma kapsamında ölçeğe geçerlilik güvenilirlik çalışması yapılmıştır.

EDDÖ’nün Başel’in (2007) öngördüğü yapısının geçerlilik ve güvenilirliğini kontrol etmek için DeVellis (2014) ile Şeker ve Gençdoğan’ın (2014) önerdiği izlenice takip edilmiştir. Ölçek ile ilgili sırasıyla:

1. EDDÖ’nün orijinal faktör yapısının doğrulanıp, doğrulanmadığının test edilmesi.
2. Yapı doğrulanıyor ise, EDDÖ’nün doğrudan alanda veri toplamak amacıyla kullanılması,



3. Yapının doğrulanmaması durumunda, açıklayıcı faktör analizi (AFA) ile ölçeğin gösterdiği yapının ortaya konması,
4. Ortaya çıkan yeni yapının güvenilirlik değerlerinin belirlenmesi,
5. Ortaya çıkan yeni yapının doğrulanması (doğrulayıcı faktör analizi = DFA uygulanması),
6. Yapısı doğrulanan ölçeğin alanda veri toplama amacıyla kullanılması işlemleri uygulanmıştır.

EDDÖ'nün geçerlilik güvenirlilik çalışması, Diyarbakır il merkezinde çalışan öğretmenlerden (N= 252) araştırma amacıyla toplanan veri seti ikiye bölünerek gerçekleştirilmiştir (N= 122). Başka bir deyişle, EDDÖ'nün bu araştırma kapsamında kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçek olup olmadığını kontrol etmek için orijinal veri dosyası ikiye bölünmüştür. 122 katılımcı ile yapılan ilk analizlerde EDDÖ tüm maddeleri için hesaplanan güvenirlilik katsayısı 0.75 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Başel'in ön gördüğü üç alt boyutu için hesaplanan güvenirlilik katsayıları ise sırası ile KSEDD için 0.44, ÖMDÖEDD alt boyutu için 0.66 ve ÖYEDD alt boyutu için 0.55 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler EDDÖ'nin "düşük derecede güvenilir" ( $0.40 \leq \alpha \leq 0.60$ ) olduğunu göstermektedir (Can, 2014: 369). Bu nedenle EDDÖ'nün faktör yapısının Başel'in (2007) öngördüğünden farklı olabileceğine; bu nedenle de, faktör yapısının tekrar incelenmesi gerektiğine karar verilmiştir.

122 kişilik grup üzerinden elde edilen istatistiksel sonuçlara göre, EDDÖ'nün faktör yapısı Başel'in (2007) öngördüğünden farklıdır. Yani öngörülen yapı, doğrulanmamıştır. EDDÖ'nün faktör yapısının belirlenmesi ve belirlenen yapının geçerliğini ve güvenirliliğini belirleyebilmek için EDDÖ'ye Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test, Bartlett Sphericity test, varimax eksen döndürmesi (rotation), Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ve Cronbach Alpha güvenirlilik katsayısı hesaplama yöntemleri IBM-SPSS 19 ve LISREL 8.8 paket programları aracılığı ile uygulanmıştır (Büyüköztürk, 2013; Özdamar, 2013).

*EDDÖ'nün Yapı Geçerliliğinin Belirlenmesi:* EDDÖ'nün yapı geçerliğini belirleyebilmek amacıyla temel bileşenler analizi (principal components analysis) yapılmıştır. Bu analizin içeriğinde, analize geçilmeden önce veri setinin uygunluğuna ilişkin Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett Testi yapılmaktadır

(Büyüköztürk, 2013; Özdamar, 2013). EDDÖ için bu testlere ilişkin sonuçlar şöyledir: Hesaplanan KMO değeri 0.92 bulunmuştur. Bu değer en az 0.50'nin üzerinde olması gerekmektedir. Elde edilen değer veri setinin uygunluğunu göstermektedir. Bartlett Testi sonucu ise [ $\chi^2 = 2893.438$ ; sd=121, p<0.01] bulunmuştur. Bu değer anlamlı çıkması, faktör analizinin yapılabileceğini göstermektedir (Büyüköztürk, 2013; Özdamar, 2013). EDDÖ'nün faktör analizi öncesinde, madde toplam korelasyonları incelenmiştir. Madde toplam korelasyonları 0.30'ün altında olan (Akgül ve Çevik, 2003), binişiklik gösteren maddeler: 1, 2, 4, 7, 8, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 28, 30, 31, 32, 35, 36, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 56, 57, 59, 60 ve 61 çıkarılmıştır. Bu yolla 43 madde elenmiştir. Kalan 20 maddeye ilişkin istatistiki bilgiler Tablo 8'de özetlenmiştir.

Tablo 8  
*AFA ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları*

Madde No	Madde-Toplam Korelasyonu	Döndürme Sonucu Faktörlerdeki Madde Yük Değerleri		
		Faktör I	Faktör II	Faktör III
3	.575	.770		
5	.510	.775		
6	.474	.799		
10	.716	.598		
12	.577	.673		
29	.623		.662	
33	.576		.647	
34	.657		.642	
55	.484		.558	
58	.565		.583	
62	.423		.530	
63	.376		.507	
25	.604			.698
26	.761			.792
27	.743			.645
37	.660			.672
38	.717			.799
39	.733			.704
45	.589			.639
48	.637			.669

KMO = 0.929  
Bartlett Sphericity ( $X^2$ ) = 2893.438; sd=121. p<0.01  
Faktör 1'in Açıkladığı Varyans = %25.826  
Faktör 2'nin Açıkladığı Varyans = %18.086  
Faktör 3'ün Açıkladığı Varyans = %16.073  
Üç Faktörün Birlikte Açıkladığı Varyans = %59.985  
Cronbach Alpha = 0.926

Tablo 8’den de izleneceği gibi AFA sonucunda ölçekte kalan maddelerin madde toplam korelasyonlarının 0.376 ile 0.761 arasında olduğu görülmektedir. Açıklanan varyans ise %59,9’dur. Bu değer sosyal bilimler çalışmalarında kabul edilir düzeydir (Özdamar, 2013).

AFA’da, ölçekte alt boyutlar olup olmadığı, alt boyutlar var ise hangi maddelerin hangi alt boyutlar altında toplandığına karar verebilmek için veri setine "Varimax" eksen döndürme yöntemi uygulanmıştır (Büyüköztürk, 2013; Özdamar, 2013). Uygulanan "Varimax" eksen döndürmesi sonucunda, ölçekte üç faktör (boyut) olduğu belirlenmiştir. Bu üç faktör Tablo 10’da özetlenmiştir. Üç boyutlu faktör yapısı sergilediği anlaşılan EDDÖ’nin birinci alt boyutunu, Başel’in (2007) de önerdiği gibi ‘Kurumun Sergilediği Etik Dışı Davranışlar’ a ait maddeler oluşturduğundan bu alt boyutun isminin bu araştırmada da korunmasına karar verilmiştir. Kurumun Sergilediği Etik Dışı Davranışlar (KSEDD) alt boyutunda beş madde bulunmakta olup, bu alt boyuttan alınabilecek en düşük puan 5, en yüksek puan 25’tir. EDDÖ’nün faktör analizinden elde edilen ikinci alt boyutunu, Başel’in (2007) ölçeğinde çoğunlukla öğretmenlerin, “Öğretmenlik Mesleği ve Diğer Öğretmenlere Yönelik Sergiledikleri Etik Dışı Davranışlar” boyutunda yer alan maddeler oluşturmuştur (29, 55, 58 ve 62. Maddeler). Bu alt boyutta ayrıca, Başel’in ölçeğinde “Kurumun Sergilediği Etik Dışı Davranışlar” boyutunda (33. Madde) yer alan madde ile “Öğrencilere Yönelik Etik Dışı Davranışlar” alt boyutunda yer alan (34. Madde) madde oluşturmuştur. Kalan maddelerin içerikleri incelendiğinde, maddelerin çoğunlukla öğretmenlerin mesleğe ilişkin etik dışı davranışlarını içerdiği anlaşıldığından bu boyut “Öğretmenlerin Etik Dışı Davranışları” (ÖEDD) olarak isimlendirilmiştir. Ancak yapılan incelemede KSEDD boyutuna ait maddeler incelendiğinde “Kurumda yöneticiler hakkını arayanları destekler.” (madde 3), ÖEDD alt başlığında “Öğretmenler verdikleri sözlerde dururlar.” (madde 55), ÖÖÖEDD alt boyutunda “Başarısız öğrencilere ilgi gösterilir.” (madde 37) gibi içerik olarak yüksek puan aldığı olumlu etik davranışların sergilendiğini gösteren madde içeriklerinde dolayı, alt başlıkların olumlu ifade edilmesinin yorumlamayı kolaylaştırdığı anlaşıldığından, ölçek alt başlıkları Kurumun Sergilediği Etik Davranışlar

(KSED), Öğretmenlerin Etik Davranışları (ÖED) ve Öğretmenlerin Öğretmenlere ve Öğrencilere Etik Davranışları (ÖÖÖED) olarak isimlendirilmiştir (Tablo 9).

Tablo 9

*EDDÖ, Alt Boyutları, Maddeleri ve Özellikleri*

ALT BOYUTLAR			
	Kurumun Sergilediği Etik Davranışlar (KSED)	Öğretmenlerin Etik Davranışları (ÖED)	Öğretmenlerin, Öğretmenlere ve Öğrencilere Etik Davranışları (ÖÖÖED)
Maddeler	3, 5, 6, 10, 12	29, 33, 34, 55, 58, 62, 63	25, 26, 27, 37, 38, 39, 45, 48
Ölçtüğü Özellik	Bu bölümdeki maddeler kurumda üstlerin astlara sergilediği etik davranışlara ilişkindir. Bu boyutta kalan maddelerin tamamı asıl ölçekte de KSEDD boyutunda yer aldığından, bu boyut “Kurumun Sergilediği Etik Davranışlar” olarak isimlendirilmiştir.	Bu bölümdeki maddeler Başel’in (2007) geliştirdiği ölçekte çoğunlukla, öğretmenlerin, öğretmenlik mesleği ve diğer öğretmenlere yönelik sergiledikleri etik davranışlar boyutunda yer alan maddelerdir. Kalan maddelerin içerikleri incelendiğinde, maddelerin çoğunlukla öğretmenlerin mesleğe ilişkin etik dışı davranışlarını içerdiği anlaşıldığından bu boyut “Öğretmenlerin Etik Davranışları” olarak isimlendirilmiştir.	Bu bölümde kalan maddeler, öğretmenlerin diğer öğretmenlere ve öğrencilerine yönelik sergiledikleri etik davranışlara içerdiğinden, bu boyut “Öğretmenlerin, Öğretmenlere ve Öğrencilere Etik Davranışları” olarak tekrar isimlendirilmiştir.
Alınabilecek en yüksek-düşük puan	25-5	35-7	40-8

ÖED alt boyutundaki madde sayısı yedi olup, bu alt boyuttan alınabilecek en düşük puan 7, en yüksek puan 35’dir. Üçüncü alt boyutu oluşturan maddeler incelendiğinde, bu boyut altında kalan 8 maddenin yarısının, Başel’in (2007) ölçeğinde Öğretmenlik Mesleği ve Diğer Öğretmenlere Yönelik Sergiledikleri Etik Davranışlar” alt boyutuna (25, 26, 27, 48. Maddeler), diğer yarısının ise “Öğrencilere Yönelik Etik Davranışlar” alt boyutunda yer alan maddeler (37, 38, 39, 45. Maddeler) olduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle üçüncü alt boyut bu araştırma kapsamında Öğretmenlerin, Öğretmenlere ve Öğrencilere Etik Davranışları (ÖÖÖED) alt boyutu olarak anılmasına karar verilmiştir. ÖÖÖED alt boyutunda 8 madde bulunmakta olup bu boyuttan alınabilecek en düşük puan 8, en yüksek puan 40’dır. EDDÖ’nün son hali ekte (Ek 4) sunulmuştur.

*Güvenirlilik (Cronbach Alpha) Analizi bulguları:* Açıklayıcı faktör analizleri sonucunda EDDÖ’de 20 madde kalmıştır. Bu 20 madde üç alt boyutta toplanmıştır. Bu maddelerin oluşturduğu alt boyutların güvenirlilik değerleri Tablo 10’da gösterilmiştir (Büyüköztürk, 2013; Özdamar, 2013).

Tablo 10

*Alt Boyutların Cronbach Alpha Güvenirlilik Testi Sonuçları*

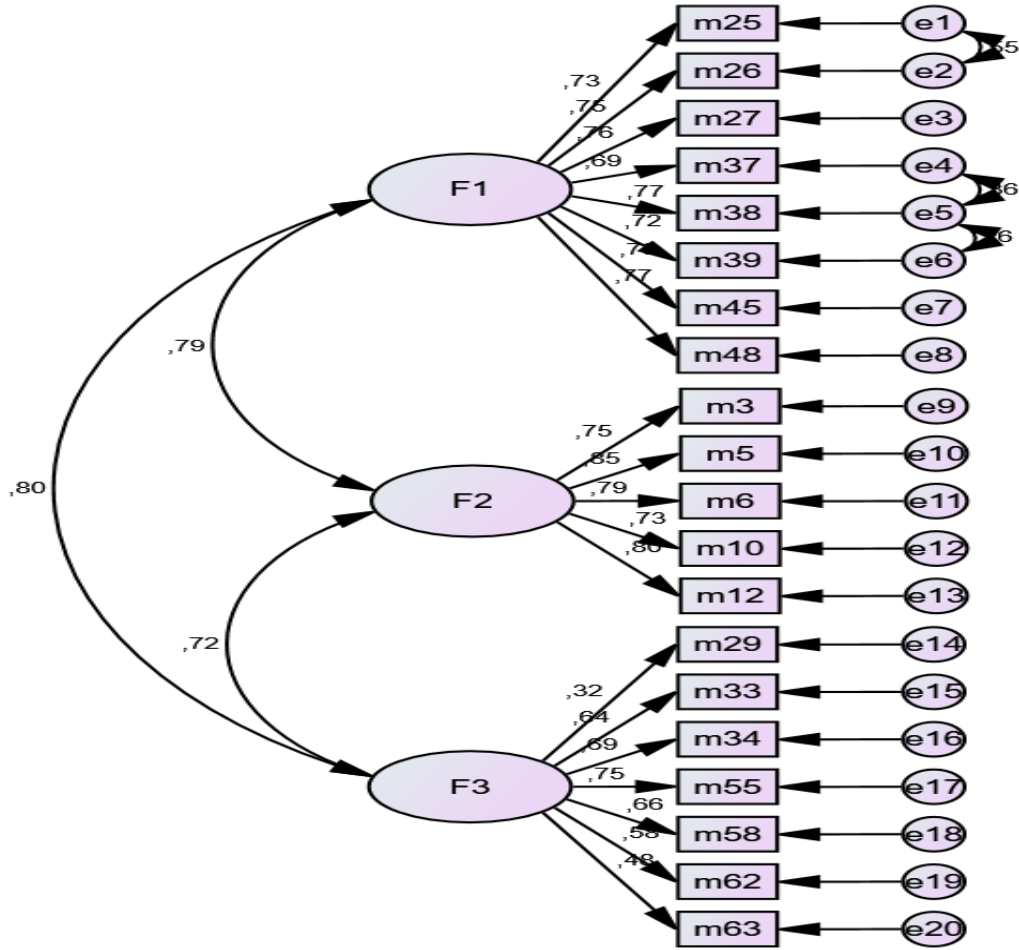
Alt Boyut Adı	Maddeler	Cronbach Alpha
KSEDD	3, 5, 6, 10, 12	.870
ÖEDD	29, 33, 34, 55, 58, 62, 63	.777
ÖÖÖEDD	25, 26, 27, 37, 38, 39, 45, 48	.908

Tablo 11 incelendiğinde, birinci alt boyutun (KSED) güvenirlilik katsayısının 0.870, ikinci alt boyutun (ÖED) güvenirlilik katsayısının 0.777, üçüncü alt boyutun (ÖÖED) güvenirlilik katsayısının 0.908 olduğu belirlenmiştir. Ölçekler için 0.70 ile 0.90 arası güvenirlilik katsayısı değerleri “yüksek güvenirlilik” olarak kabul edilmektedir (Özdamar, 2013: 555). Böylece EDDÖ’nin yeni halinde alt boyutlar yüksek güvenirlilik düzeyine sahiptir.

*DFA Sonuçları:* EDDÖ’nün AFA sonuçlarına göre ortaya çıkan yapısının doğrulanıp doğrulanmadığının belirlenmesi amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), araştırma veri setinin ikinci yarısı kullanılarak yapılmıştır (N= 130) yapılmıştır. Analiz sonucu ortaya çıkan model Şekil 2’de gösterilmiştir. Şekil 2 incelendiğinde, DFA sonucunda elde edilen ki-kare ve serbestlik derecesi değerlerinin  $\chi^2 = 513.61$ , (sd=129, p<.01) olduğu ve  $\chi^2 /sd = 2.52$  oranının elde edildiği görülmektedir. Seçilen örneklemden elde edilen bu oranın 3’ün altında çıkması mükemmel uyuma işaret etmektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1993; Kline, 2005; Sümer, 2000). Bu çalışmada DFA sonucunda elde edilen model ile veri arasındaki uyumun mükemmel uyuma karşılık geldiği söylenebilir.

DFA’da en yaygın kullanılan uyum eksikliği indekslerinden birisinin RMSEA (Rootmeansquareerror of Approximation = Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü) olduğu söylenebilir. DFA analizinde RMSEA indeksinin 0.05 ve daha küçük bir değer olması model-veri uyumunun bir göstergesidir; ancak bu değer 0.08’e kadar da kabul edilebileceği belirtilmektedir (Browne ve Cudeck, 1989; Hu ve Bentler, 1999; Şimşek, 2007; Vieira, 2011). Bu çalışmadaki RMSEA değerinin 0.070 gibi kabul edilebilir bir değer olduğu söylenebilir.

DFA’da AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index = Ayarlanmış Uyum İyiliği Endeksi) değerinin 0.80’den yüksek, RMR (Root- Mean-squareResidual = Artık Stadartlaştırılmış Karekök Ortalaması) değerinin “0.10”dan küçük olması (Anderson ve Gerbing, 1984; Marsh, Balla ve McDonald, 1988, Şimşek, 2007) modelin gerçek verilerle uyumu için kabul edilebilir olduğu söylenebilir. DFA sonucunda uyum değerleri AGFI=0.832 ve RMR=0.068 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre modelin veri uyumunun kabul edilebilir ölçülerde olduğu söylenebilir.



Şekil 2. EDDÖ’nün doğrulayıcı faktör analizi modeli (standartlaştırılmış değerler)

F1: Kurumun Sergilediği Etik Dışı davranışlar (KSEDD), F2: Öğretmenlerin Etik Dışı Davranışları (ÖEDD) , F3: Öğretmenlerin, Öğretmenlere ve Öğrencilere Etik Dışı Davranışları (ÖÖÖEDD) alt boyutlarını göstermektedir.

DFA’da NNFI (Non-Normed Fit Index = Normlaştırılmamış Uyum Endeksi), CFI (Comparative Fit Index = Karşılaştırmalı Uyum Endeksi), NFI (Normed Fit Index = Normlaştırılmış Uyum Endeksi) ve IFI (Incremental Fit Index = Fazlalık uyum Endeksi) değerlerinin 0.95 ve üzerinde olması model veri uyumunun “mükemmel uyuma” karşılık geldiğinin göstergesidir (Bentler, 1990; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000; Şimşek, 2007). Analiz sonucunda NNFI=0.916, CFI=0.928 ve NFI=0.877 ve IFI= 0.928’dır. Bu sonuçlara göre modelin veri uyumunun mükemmel uyuma karşılık geldiği söylenebilir. DFA sonucunda elde edilen uyum değerleri Tablo 11’de özetlenmiştir.

Tablo 11

*DFA Sonucunda Elde Edilen Uyum Değerleri*

$\chi^2$	Sd	$\chi^2/sd$	RMSEA	AGFI	RMR	NNFI	CFI	NFI	IFI
288,057	129	2.233	0.070	0.832	0.068	0.916	0.928	0.877	0.928

DFA’nın temel amacı önceden tanımlanan bir modelin, elde edilen veriler ile uyum düzeyini belirlemektir (Sümbüloğlu ve Akdağ, 2009). Bu bağlamda, EDDÖ’nün üç boyutlu yapısının doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum istatistiklerine göre doğrulandığı söylenebilir.

### 3.4. Verilerin Çözümlemesi

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel etik iklimin (yordayıcı değişken), öğretmenlerin etik dışı davranışlarına (yordanan değişken) etkisinin araştırılmak istendiği bu çalışmada, ikisi arasında eğrisel (doğrusal olmayan) etkinin araştırılması hedeflenmiştir. Örgütsel etik iklimin beş, öğretmenlerin etik davranışlarının üç, bağımsız değişken olarak da araştırma kapsamında altı bağımsız değişken (cinsiyet, kıdem, görev yapılan kurum, kurumda çalışan öğretmen sayısı, kurumdaki çalışma süresi, öğrenci sayısı) kullanılması planlandığından, araştırma değişkenlerinin belirlenen sırada analize sokulmasına izin veren (Hiyerarşik) Çoklu Regresyon Yöntemi kullanılmasına karar verilmiştir. Bu yöntemin doğru sonuçlar verebilmesi için veri setinin bazı ön koşulları sağlaması gerekmektedir. Bu ön koşullar: Verilerin normal dağılması,

yordanan değişkenlerin birbirinden bağımsız olması, yordama işleminde tahmin edilen değer ile gözlenen değerler arasındaki farkların normal dağılım göstermesidir (Can, 2014). Ancak edinilen veri setinde yapılan analiz ve incelemeler (ortalama, ortanca ve mod değerlerinin birbirine yakınlığının kontrolü, basıklık ve çarpıklık değerlerinin standart hatalarına bölümünün  $\pm 1,96$  aralığında olmaması – Tablo 12);

Tablo 12

*Örgütsel Etik İklim Ölçeği (ÖEİÖ), Etik Dışı Davranışlar Ölçeği (EDDÖ)*

*Ortalama, Ortanca, Mod, Basıklık ve Çarpıklık Değerleri*

ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM ÖLÇEğİ		Değer	Standart Hatası
VERİMLİ	Mean	11.64	.154
	Median	12.00	
	Mode	12.00	
	Skewness	-.761	.153
	Kurtosis	.462	.306
SOSYALSORUMLU	Mean	25.72	.355
	Median	27.00	
	Mode	27.0	
	Skewness	-.870	.153
	Kurtosis	.131	.306
KURALLI	Mean	15.86	.214
	Median	16.00	
	Mode	16.00	
	Skewness	-.989	.153
	Kurtosis	.557	.306
ÇIKARCI YARDIMSEVER	Mean	13.59	.203
	Median	14.00	
	Mode	16.00	
	Skewness	-.294	.153
	Kurtosis	-.444	.306
İLKELİ	Mean	13.92	.192
	Median	14.00	
	Mode	13.00	
	Skewness	-.358	.153
	Kurtosis	-.133	.306



Tablo 12 (Devam) *Örgütsel Etik İklim Ölçeği (ÖEİÖ), Etik Dışı Davranışlar Ölçeği (EDDÖ) Ortalama, Ortanca, Mod, Basıklık ve Çarpıklık Değerleri*

ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ		Değer	Standart Hatası
KSED	Mean	18.43	
	Median	20.00	
	Mode	21.00	4.282
	Skewness	-.783	.153
	Kurtosis	.214	.306
ÖED	Mean	26.33	
	Median	28.00	
	Mode	28.00	5.528
	Skewness	-1.037	.153
	Kurtosis	.889	.306
ÖÖÖED	Mean	30.40	
	Median	32.00	
	Mode	33.00	6.862
	Skewness	-.858	.153
	Kurtosis	.281	.306

veri setine yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi sonuçları (Tablo 13 ) regresyonun temel sayıltılarından olan normal dağılımın bu veri setinde elde edilemediğini (veri setine ait saçılım diyagramları Ek 5’te sunulmuştur), bu nedenle araştırmada kullanılan veri setinin regresyon analizine uygun olmadığını göstermiştir.

Tablo 13  
*Normallik Test Sonuçları*

ALT BOYUTLAR	NORMALLİK TEST SONUÇLARI					
	KOLMOGOROV-SMİRNOV			SHAPIRO-WİLK		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
VERİMLİ	.168	252	.000	.935	252	.000
SOSYALSORUMLU	.173	252	.000	.928	252	.000
KURALLI	.167	252	.000	.907	252	.000
ÇIKARCI-YARDIMSEVER	.112	252	.000	.969	252	.000
İLKELİ	.082	252	.000	.974	252	.000
KSED	.167	252	.000	.939	252	.000
ÖED	.160	252	.000	.922	252	.000
ÖÖÖED	.132	252	.000	.932	252	.000

Verilerde normal dağılım sağlanamaması nedeni ile araştırma kapsamında elde edilen verilerle en azından ÖEİÖ alt boyutları (sosyal sorumluluk, kurallılık, çıkarıcı yardımseverlik, ilkelilik ve verimlilik) ile EDDÖ ölçeği alt boyutları (Kurumun Sergilediği Etik Davranışlar; Öğretmenlerin Etik Davranışları; Öğretmenlerin, Öğretmenlere ve Öğrencilere Etik Davranışları) ilişkin araştırmaya katılanların bağımsız değişkenlere göre (cinsiyet, kıdem, kurum türü, kurumda çalışan öğretmen sayısı, kurumdaki çalışma süresi, kurumdaki öğrenci sayısı) görüşleri arasında fark olup olmadığının; yine ÖEİÖ alt boyutları ile EDDÖ'nün alt boyutları arasında ilişki olup olmadığının ortaya konulmasına karar verilmiştir. Bu bağlamda, araştırmaya katılanların seçilen bağımsız değişkenlere göre görüşleri arasındaki fark Mann Whitney U, Kruskal Wallis H testleri ile test edilmiştir. İki ölçeğin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı Spearman Brown Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı kullanılarak analiz edilip sonuçları yorumlanmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma kapsamında iki ayrı ölçek ile toplanan verilerin uygun istatistik yöntemleri ile çözümlenmesinden elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmiştir. Bölümde önce araştırmaya katılanlara ait betimsel veriler sunulmuştur. Betimsel verileri, katılımcıların okullarında algıladıkları etik iklime ilişkin ve etik dışı davranışlara ilişkin görüşleri arasındaki farkların analiz edildiği bölüm izlemiştir. Son bölümde ise araştırmaya katılanların görüşleri doğrultusunda, örgütsel etik iklim ile etik dışı davranışlar arasındaki ilişki analiz edilmiştir.

#### 4.1. Araştırmaya Katılanlara Ait Betimsel İstatistikler

Diyarbakır ili merkez ilçelerinde gerçekleştirilen bu araştırmaya katılanların cinsiyetlerine, çalıştıkları kurum türüne, kurumda çalışan öğretmen sayısına, kurumdaki çalışma süresine, kurumdaki öğrenci sayısına ait betimsel istatistik verileri Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14

#### *Araştırmaya Katılanlara Ait Betimsel Veriler*

Analiz birimi	Alt boyutları	Toplam	Yüzde %
Cinsiyet	Kadın	115	45.6
	Erkek	137	54.4
Kıdem	1-5 yıl	55	21.8
	6-10 yıl	81	32.1
	11-15 yıl	69	27.4
	16-20 yıl	25*	9.9
	21 yıl ve üstü	22*	8.7

Tablo 14 (Devam) *Araştırmaya Katılanlara Ait Betimsel Veriler*

Analiz birimi	Alt boyutları	Toplam	Yüzde %
Kurum	İlkokul	90	35.7
	Ortaokul	162	64.3
Öğretmen sayısı	20 kişiden az	15*	6.0
	11-20 kişi	60	23.8
	21-40 kişi	43	17.1
	41-50 kişi	80	31.7
	61 kişiden çok	54	21.4
Kurumdaki çalışma süresi	1 yıldan az	103	40.9
	2-5 yıl	120	47.6
	6-10 yıl	25*	9.9
	11 yıldan fazla	4*	1.6
Kurumdaki öğrenci sayısı	500 den az	40	15.9
	501-1000	76	30.2
	1001-2000	84	33.3
	2001-3000	48	19.0*
	3001 fazla	4	1.6*
<b>TOPLAM</b>		<b>252</b>	<b>100</b>

\* *Bu gruplarda gözeye düşen katılımcı sayısı 30'un altında olduğundan bu gruplar kendi aralarında birleştirilerek analize sokulmuştur.*

Tablo 15 incelendiğinde araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre çoğunun erkek olduğu (n=115; %45.6), kıdemlerine göre çoğunlukla 6 ila 10 yıl arasında (n=81; %32.1) kıdeme sahip oldukları, çalıştıkları kurum türüne göre çoğunun ortaokulda (n=162; %64.3) görev yaptığı, kurumda çalışan öğretmen sayısının çoğunlukla 41-50 kişi (n=80; %31.7) aralığında olduğu, kurumda çalışma sürelerinin çoğunlukla 2-5 yıl (n=120; %47) aralığında olduğu ve kurumdaki öğrenci sayısının çoğunlukla 1001-2000 aralığında (n=84; %33.3) olduğu görülmektedir.

#### 4.2. Örgütsel Etik İklimine İlişkin Görüşler

Bu bölümde araştırmaya katılanların kurumlarında algıladıkları örgütsel etik iklimine ilişkin görüşlerinin cinsiyetlerine, çalıştıkları kurumun ilkokul ya da ortaokul olmasına, kurumda çalışan öğretmen sayısına, aynı kurumdaki çalışma süresine, kurumdaki öğrenci sayısına göre değişip değişmediği analiz edilmiştir. Araştırmaya katılanların ÖEİÖ'ye verdikleri yanıtlar doğrultusunda cinsiyetlerine ve çalıştıkları kuruma göre görüşleri arasındaki farkı test eden Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 15'de gösterilmektedir.

Tablo 15

*Cinsiyet ve Çalışılan Kurum Değişkenlerine Göre Mann Whitney U Testi**Sonuçları*

FAKTÖRLER	Bağımsız Değişken	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Verimli	Kadın	115	116.39	13385.00	6715.00	.042*
	Erkek	137	134.99	18493.00		
Sosyal sorumlu	Kadın	115	121.28	13947.00	7277.00	.296
	Erkek	137	130.88	17931.00		
Kurallı	Kadın	115	122.93	14136.50	7466.50	.473
	Erkek	137	129.50	17741.50		
Çıkarıcı yardımsever	Kadın	115	120.78	13890.00	7220.00	.252
	Erkek	137	131.30	17988.00		
İlkeli	Kadın	115	115.94	13333.50	6663.50	.034*
	Erkek	137	135.36	18544.50		
Verimli	İlkokul	90	123.72	11134.50	7039.50	.648
	Ortaokul	162	128.05	20743.50		
Sosyal sorumlu	İlkokul	90	137.23	12351.00	6324.00	.081
	Ortaokul	162	120.54	19527.00		
Kurallı	İlkokul	90	127.23	11451.00	7224.00	.905
	Ortaokul	162	126.09	20427.00		
Çıkarıcı yardımsever	İlkokul	90	133.27	11994.50	6680.50	.269
	Ortaokul	162	122.74	19883.50		
İlkeli	İlkokul	90	128.42	11558.00	7117.00	.754
	Ortaokul	162	125.43	20320.00		

p&lt;.05

Mann-Whitney sonuçlarına göre araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin ÖEİÖ'nün verimli ve ilkeli alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu ( $U_{\text{Verimli}}=61715.05$ ;  $U_{\text{İlkeli}}=6663.50$ ;  $p<.05$ ) görülmektedir. Test sonuçları erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre kurumlarını daha ilkeli ve verimli algıladıklarını göstermektedir. Alan araştırmaları cinsiyetin, kişilerin etik tutumunu etkilediğini görülmektedir (Özen-Kutunis, Bayraktaroğlu ve Özdemir, 2005; Özyer ve Azizoglu, 2010). Kadınlar etik ilişkiler ve davranışlar konusunda erkeklerden daha fazla beklenti içerisindedir. Örneğin, yöneticilerinden bekledikleri etik davranışlar daha fazladır (Uğurlu, 2012). Cohen, Pant ve Sharp (1998) yaptıkları araştırmada, kadınların etik karar almada daha duyarlı olduklarını ve etik konularda daha güçlü algılara sahip olduklarını bulgulamışlardır. Kadınlar etik olmayan veya etik açıdan şüphe

içeren davranışlara karşı da erkeklere göre daha hassas davranmakta ve bu davranışları daha az onaylamaktadır. Uzel'e (2006) göre, kadın çalışanlar iş hayatında etik açıdan uygun olmayan davranışlara ve durumlara erkeklere göre daha az hoşgörü göstermektedir. Gilligan (1982), erkek ve kadınların farklı ahlaki yaklaşımları olduğunu; kadınların ahlaki sorunları empati ve merhamet içerikli düşünürken, erkelerin bu durumları haklar, adalet ve dürüstlikle kavramsallaştırdığını bildirmektedir (Aktaran: Luthar, DiBattista ve Gautschi, 1997). Luthar, DiBattista ve Gautschi'ye (1997) göre kadınların düşüncesini özen, erkeklerin düşüncelerini adalet yönetmektedir. Tilley'in (2010) cinsiyetin etik kararı etkilediğini, Peterson, Rhoads ve Vaught (2001) kadınların daha üst düzey etik inançlara sahip olduklarını bildirmektedir. Bu araştırma sonuçlarına göre de kadınların etik açıdan yüksek beklentileri, daha fazla etik davranış talep etmeleri, etik açıdan daha güçlü algıya sahip olmaları ve etik dışı davranışlara toleranslarının daha az olması; kendi kurumlarını erkelere göre daha az ilkeli ve verimli algılamalarının nedeni olabilir.

İş yaşamı ve toplumsal yaşamın "erkek egemen kurgulanmış bir düzen"e sahip olması, kadınların iş yaşamında çeşitli zorluklar ve engeller yaşaması (Soysal, 2010), Türkiye'de var olan yapının kadını çalışan olarak teşvik etmemesi (Dedeoğlu, 2009), toplumun kadına karşı olumsuz cinsiyet kalıp yargılarından ötürü yaşanan sıkıntılar (İnandı, Özkan, Peker ve Atik, 2009) kadınların iş yaşamında daha çok olumsuz ve istenmeyen davranışa maruz kaldığını kanıtlar niteliktedir. Çalışma hayatına erkeklerden geç dâhil olan kadınlar birçok zorluk yaşamaktadır. İnandı vd. (2009), yaptıkları çalışmada kadınların çalışma hayatında yaşadıkları engellerden bahsetmişler ve Türkiye'de kadın öğretmenlerin okullarda (yönetici vs. olarak) kariyerlerine devam etmelerini engelleyen bulgulara ulaşmışlardır. Bu durum kadın öğretmenlerin örgüt içinde yaşadıkları sıkıntıların ve sorunların erkeklere göre fazla olmasına, örgüt içinde kendilerini geri plana itmelerine, yaşadıkları zorlukları aşmak için daha fazla çaba göstermelerine, örgüt kurallarının kadın çalışanların ihtiyaçlarına cevap verememesine; bu nedenle de örgüt içi ilkeli ve verimli iklimlerde güçlü olan *arkadaşlık, verimlilik, örgüt kuralları ve örgüt çıkarlarına* ilişkin uygulamaları erkeklerden daha zayıf algılamalarının nedeni olabilir.

Araştırmaya katılanların kıdemleri, çalıştıkları kurumdaki öğretmen sayıları, çalışma süreleri ve kıdemlerine göre ÖEİÖ'ye verdikleri yanıtlar doğrultusunda görüşleri arasındaki farkı gösteren Kruskal Wallis H Testi sonuçları testi sonuçları Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16

*Öğretmen Sayısı, Çalışma Süresi, Kıdem Değişkenlerine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları*

F	Kurumda çalışan öğretmen sayısı	n	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p	Anlamlı fark
Verimli	20 kişiden az	29	135.91	3	5.639	,131	-
	21-40 kişi	43	124.67				
	41-60 kişi	80	131.78				
	61 kişiden çok	54	107.07				
Sosyal Sorumlu	20 kişiden az	75	127.41		2.143	,543	-
	21-40 kişi	43	127.27				
	41-60 kişi	80	133.24				
	61 kişiden çok	54	114.64				
Kurallı	20 kişiden az	75	131.23		9.453	,024*	20 kişiden az ve 41-60 kişi ile çalışanlar ile 61 kişiden çok çalışanlar arasında
	21-40 kişi	43	121.06				
	41-60 kişi	80	140.90				
	61 kişiden çok	54	102.93				
Çıkarıcı Yardımsever	20 kişiden az	75	135.66		6.121	,106	-
	21-40 kişi	43	140.72				
	41-60 kişi	80	121.65				
	61 kişiden çok	54	109.64				
İlkeli	20 kişiden az	75	126.48		.474	.925	-
	21-40 kişi	43	128.99				
	41-60 kişi	80	129.00				
	61 kişiden çok	54	120.84				
F	Kurumda çalışma süresi	n	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p	Anlamlı fark
Verimli	1 yıldan az	103	141.41	2	8.194	.017*	1 yıldan ile 6 yıl ve üstü çalışanlar arasında
	2-5 yıl	120	118.71				
	6 yıl ve üstü	29	105.74				
Sosyal Sorumlu	1 yıldan az	103	123.80		.790	.674	-
	2-5 yıl	120	130.54				
	6 yıl ve üstü	29	119.40				
Kurallı	1 yıldan az	103	136.67		3.846	.146	-
	2-5 yıl	120	117.61				
	6 yıl ve üstü	29	127.16				
Çıkarıcı Yardımsever	1 yıldan az	103	129.88		.1.146	.564	-
	2-5 yıl	120	126.72				
	6 yıl ve üstü	29	113.57				
İlkeli	1 yıldan az	103	129.32		.657	.720	-
	2-5 yıl	120	126.38				
	6 yıl ve üstü	29	116.97				

Tablo 16 (Devam) *Öğretmen Sayısı, Çalışma Süresi, Kıdem Değişkenlerine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları*

F	Kıdem	n	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p	Anlamlı fark
Verimli	1-5 yıl	55	143.39	3	5.725	.126	-
	6-10 yıl	81	120.09				
	11-15 yıl	69	130.38				
	16 yıl ve üstü	47	112.09				
Sosyal Sorumlu	1-5 yıl	55	137.47		2.387	.496	-
	6-10 yıl	81	119.27				
	11-15 yıl	69	129.55				
	16 yıl ve üstü	47	121.64				
Kurallı	1-5 yıl	55	144.85		5.012	.171	-
	6-10 yıl	81	119.12				
	11-15 yıl	69	126.27				
	16 yıl ve üstü	47	118.09				
Çıkarıcı Yardımsız	1-5 yıl	55	135.46		1.464	.691	-
	6-10 yıl	81	127.75				
	11-15 yıl	69	120.55				
	16 yıl ve üstü	47	122.59				
İkeli	1-5 yıl	55	125.91		.503	.918	-
	6-10 yıl	81	129.93				
	11-15 yıl	69	121.78				
	16 yıl ve üstü	47	128.20				

\*p<.05

Tablo 16'dan da izlenebileceği gibi analiz sonuçları, araştırmaya katılan öğretmenlerin, araştırma kapsamında seçilen kurumda çalışan öğretmen sayısı ve aynı kurumda çalışma süresi bağımsız değişkenlerine göre ÖEİÖ'nün bazı alt boyutlarında görüşleri arasında fark olduğunu göstermektedir. Kurumda çalışan öğretmen sayısına göre kurallı algılanan örgütsel etik iklime ilişkin öğretmen görüşleri arasında fark vardır ( $\chi^2_{(Kurallı)}=9.453$ ,  $p<.05$ ). Farkın kaynağını incelemek için yapılan Mann Whitney U Test sonuçlarına göre, kurumlarında çalışan öğretmen sayısı 20'nin altında olan öğretmenler ( $U=1533.00$ ,  $p<.05$ ) ile birlikte çalıştıkları öğretmen sayısı 41 ila 60 olan öğretmenler ( $U=1532.50$ ,  $p<.05$ ), kurumlarında çalışan öğretmen sayısı 61'in üstünde olan öğretmenler ( $U=1624.50$ ,  $p<.05$ ) arasında fark olduğu anlaşılmıştır. Sıra ortalamaları değerlendirildiğinde birlikte çalışılan öğretmen sayısı 20'nin altında olanlar ile 61'in üstünde olanlar, birlikte çalışılan öğretmen sayısı 41 ila 60 olan öğretmenlere göre kurumlarını daha az kurallı algılamaktadırlar. Başka bir deyişle birlikte çalıştığı öğretmen sayısı 41 ila 60 olan öğretmenler görev yaptıkları okulları daha kurallı algılamaktadırlar. Herkesten kurum kural ve prosedürlerine



uyumasının beklenildiği kurallı iklimlerde, kuralların uygulanması ve denetlenmesi için çalışan sayısının az olması kolaylaştırıcı bir etkidir. Bu nedenle 20'nin altında öğretmen ile birlikte çalışan öğretmenler sert yaptırımlara maruz kalmıyor olabilir. Yine 61'den daha çok öğretmenle birlikte çalışan öğretmenler içinde, kalabalık okullarda hem öğrencilerin hem de öğretmenlerin izlenmesi zor olduğundan, birlikte çalıştıkları öğretmen sayısı 61'in üzerinde olan öğretmenler görev yaptıkları kurumlarını daha az kurallı algılıyor olabilirler. Kuralların varlığı, sorunlara neden olma ihtimali olan durumların hem ortaya çıkma olasılığını azalttığı gibi, sorunlu ya da cezayı gerektiren durumlar için tarafsızlık sağladığı, hem öğretmenler hem öğrenciler için güven ortamı sağladıkları için önemlidir (Atıcı, 2014).

Alan çalışmaları öğretmenlerin kuralları uygulama durumlarını genelde sınıf ortamında değerlendirmektedir. Örneğin Can ve Gündüz'ün (2013) öğrenci görüşlerine göre ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin sınıf yönetimi ilkelerine uyma düzeylerini değerlendirdikleri araştırma sonuçları, araştırmaya katılan öğretmenlerin sınıf ortamında kullanılan kuralları öğrencilerle birlikte belirlemeye dikkat ettiklerini, böylece kuralların herkesçe benimsenip uygulanmasını amaçladıkları anlaşılmaktadır. Döş'ün (2013) bir grup lise öğrencisi ile yaptığı ve mutlu okulun ne olduğunu sorduğu nitel araştırma sonuçları, araştırmaya katılan lise öğrencilerinin, disiplin ve düzeni başka bir deyişle kuralların varlığını mutlu okulların bir bileşeni olarak gördüklerini göstermektedir. Toker-Gökçe (2013) sınıf öğretmenlerinin adaylık döneminde yaşadıkları sorunları içeren araştırmasında araştırmacı, aday öğretmenlerin okul kurallarına uymada zorluk yaşadıklarını tespit etmiştir. Araştırmacı, son zamanlarda formasyon sertifika programlarından alınan belgelerle öğretmenliğe atanan adayların okul kurallarını uygulamakla ilgili daha da çok sorun yaşadıklarına/yaşayacaklarına dikkat çekmektedir.

Yine Tablo 16'dan da izlenebileceği gibi analiz sonuçları, araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki çalışma sürelerine göre ÖEİÖ'nün verimli alt boyutuna ait görüşleri arasında fark olduğunu göstermektedir ( $\chi^2_{(Verimli)}=8.194, p<.05$ ). Farkın kaynağını incelemek için yapılan Mann Whitney U Test sonuçlarına göre, kurumdaki çalışma süresi bir yıldan az olanlar ile altı ve

üzeri yıldır aynı okulda çalışan öğretmenlerin görüşleri arasında fark vardır ( $U=1081.50$ ,  $p<.05$ ). Çalışma süresi bir yıldan az olan öğretmenler, aynı kurumdaki çalışma süresi altı yıldan fazla olan öğretmenlere göre kurumlarında daha verimli bir etik iklim algılamaktadır. Verimlilik bir ekonomi terimidir. Ekonomistler açısından verimlilik, girdilerle çıktılar arasındaki fark, bu farkın çıktı lehine artırılması iken; verimlilik eğitim bağlamında sorunlu olabilir (Özen ve Durkan, 2016). Sheenan'a (1973) göre, "Eğitim sistemlerinin tanımlanan tek bir işlevi yoktur. Bu nedenle de çıktının niteliğini gösteren, doğru tanımlanmış, tek bir gösterge söz konusu değildir." (Aktaran: Cooze, 1991). Bu açıklama, mesleğinin henüz başında olan tecrübesiz öğretmenlerin neden kurumlarındaki etik iklimi diğer öğretmenlere göre daha verimli algıladıklarının gerekçesi olabilir. Yabancı literatürde verimlilik ile eğitim yan yana yazılarak tarandığında, dış verimlilik (external efficiency) kavramının sıkça kullanıldığı ve kavramın özellikle 1960'lı yıllardan itibaren sıkça gündeme geldiği anlaşılmıştır. Dış verimlilik eğitime yapılan yatırımlardan sağlanan bireysel ve sosyal faydadır. Bireysel ve sosyoekonomik dönüşlerle hesaplanan dış verimlilik ile ilgili Dünya Bankasının yaptığı araştırmalar özellikle gelişmekte olan ülkelerin ilköğretime yaptığı yatırımlardan elde ettiği sonuçların, ortaöğretime yaptığı yatırımlardan daha çok fayda sağladığını göstermektedir (Psacharopoulos ve Patrinos, 2002). Eğitim kurumlarında kamusal kaynakların kullanılıyor olması, verimliliğe dayalı bir örgütsel etik iklimin oluşmasının nedeni olarak görülebilir (Özen ve Durkan, 2016). Özen'in (2011) kamu ve özel ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırma sonuçları, kamu okulu yönetici ve öğretmenlerinin okul kaynaklarını ne ölçüde verimli kullandıklarını gösteren belgeleri okul iç ve dış paydaşları ile paylaşma, bu belgeleri okulun bir yerinde sergileme hususunda özel kurumlarda çalışan meslektaşlarına göre daha olumlu görüşlere sahip olduğunu göstermiştir. Demirci (2011), verimlilik kültürünün, okul kurumsal kültürünce temel bir değer olarak kabul edilmesi ve desteklenmesi gerektiğini bildirmektedir.

ÖEİÖ'nün alt boyutlarına ilişkin kurumdaki öğrenci sayısı bağımsız değişkenine göre görüşler arasında farkın test edildiği Kruskal Wallis H Testi sonuçları testi sonuçları Tablo 17'de sunulmuştur.

Tablo 17

*Kurumda Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi*

*Sonuçları*

F	Kurumda çalışan öğrenci sayısı	n	Sıra Ort.	sd	p	Anlamlı fark	
Verimli	500 den az	40	151.59	3	6.675	.083	-
	501-1000	76	127.83				
	1001-2000	84	119.89				
	2001 den çok	52	115.94				
Sosyal Sorumlu	500 den az	40	141.39	8.370	.039*	500den az ile 2001den çok 501-1000 ile 2001den çok 1001-2000 ile 2001den çok	
	501-1000	76	126.67				
	1001-2000	84	134.21				
	2001 den çok	52	102.35				
Kurallı	500 den az	40	146.68	4.433	.218		
	501-1000	76	118.02				
	1001-2000	84	122.88				
	2001 den çok	52	129.23				
Çıkarıcı Yardımsever	500 den az	40	130.57	29.165	.00*	500den az ile 2001den çok 501-1000 ile 2001den çok 1001-2000 ile 2001den çok	
	501-1000	76	142.07				
	1001-2000	84	140.08				
	2001 den çok	52	78.67				
İlkeli	500 den az	40	130.65	5.897	.117	-	
	501-1000	76	128.47				
	1001-2000	84	135.73				
	2001 den çok	52	105.52				

p<.05

Tablo17'den izlenebileceği gibi, kurumdaki öğrenci sayısına göre kurumda çalışan öğretmenlerin ÖEİÖ'nün alt boyutlarından sosyal sorumlu ( $\chi^2_{\text{(Sosyal sorumlu)}}=8.370$ , p<.05) ve çıkarıcı yardımsever ( $\chi^2_{\text{(Çıkarıcı yardımsever)}}=29.165$ , p<.05) boyutlarına ilişkin görüşleri arasında fark olduğu anlaşılmıştır. Farkın kaynağını incelemek için yapılan Mann Whitney U Test sonuçlarına göre kurumlarındaki öğrenci sayısı 2001'in üzerinde olan öğretmenler kurumlarında, kurumda öğrenci sayısı 500'den az ( $U_{\text{(Sosyal sorumlu)}}=736.00$ ;  $U_{\text{(Çıkarıcı yardımsever)}}=593.50$ , p<.05) ve 501 ila 1000 öğrencisi olan ( $U_{\text{(Sosyal sorumlu)}}=1562.50$ ;  $U_{\text{(Çıkarıcı yardımsever)}}=940.50$ , p<.05) ve 1001 ila 2000 öğrencisi olan ( $U_{\text{(Sosyal sorumlu)}}=1645.50$ ;  $U_{\text{(Çıkarıcı yardımsever)}}=1179.00$ , p<.05) öğretmenlerden daha az sosyal sorumlu ve çıkarıcı

yardımsaver etik iklim olduğu görüştündedirler. Başka bir deyişle daha az sosyal sorumlu ve çıkarıcı yardımsaver bir etik iklim algılamaktadırlar.

Yapılan araştırmalarda öğretmenler, çoğunlukla kurumdaki ya da sınıflarındaki öğrenci sayısının az olmasını tercih etmektedir (Yörük, Akar, Çımencı ve Akyel, 2013). Kurumlarda öğrenci sayısının artmasıyla orantılı olarak çalışan sayısı da artış göstermektedir. Büyük okullardaki çalışanların iş yoğunluğu nedeniyle toplantı, seminer gibi durumlar dışında birbirleriyle karşılaşma, tanıma ve iletişim kurma olanaklarının çok olmaması kişiler arasında arkadaşlık, yardımlaşma, takım ruhu oluşturma, örgüt için çalışmaya öncelik verme gibi davranışların zayıflamasına neden olmaktadır (Altınkurt ve Yılmaz, 2010). Bu nedenle çalışan sayısı az olan okullarda çalışan sayısı daha çok olan okullara göre; öğretmenlerin sosyal sorumluluk boyutunda öne çıkan *örgüt çıkarı, verimlilik, yardımsaverlik*; çıkarıcı yardımsaverlik boyutunda öne çıkan *arkadaşlık, takım ruhu, sosyal sorumluluk* gibi kavramlara yönelik algılarının daha güçlü olduğu düşünülebilir. Bu durumun, çalışan sayısının daha az olduğu okullarda öğretmenlerin örgütsel etik iklim algısını etkilemiş olabileceği düşünülmektedir.

#### **4.3. Etik Dışı Davranışlar Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşler**

Bu bölümde araştırmaya katılanların kurumlarında algıladıkları etik dışı davranışlara ilişkin görüşlerinin cinsiyetlerine, çalıştıkları kurumun ilkokul ya da ortaokul olmasına, kurumda çalışan öğretmen sayısına, aynı kurumdaki çalışma süresine, kurumdaki öğrenci sayısına göre değişip değişmediği analiz edilmiştir.

Araştırmaya katılanların EDDÖ'ye verdikleri yanıtlar doğrultusunda cinsiyetlerine ve çalıştıkları kuruma göre görüşleri arasındaki farkı test eden Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 18'de gösterilmektedir.

Mann-Whitney sonuçlarına göre, araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin EDDÖ'nün hiçbir boyutunda araştırmaya katılanların görüşleri arasında cinsiyetlerine (UKSED=7109.00; UÖED=7845.50; UÖÖÖED=7406.50,  $p>.05$ ) ve çalıştıkları kurumun ilkokul ya da ortaokul olmasına göre (UKSED=7193.00; UÖED=6958.50; UÖÖÖED=6708.00,  $p>.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir (Tablo 18).

Tablo 18

*Cinsiyet ve Çalışılan Kurum Değişkenlerine Göre Mann Whitney U Testi**Sonuçları*

FAKTÖRLER	Bağımsız Değişken	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
KSED	Kadın	115	119.82	13779.00	7109.00	.181
	Erkek	137	132.11	18099.00		
ÖED	Kadın	115	126.78	14579.50	7845.50	.956
	Erkek	137	126.27	17298.50		
ÖÖÖED	Kadın	115	122.40	14076.50	7406.50	.413
	Erkek	137	129.94	17801.50		
KSED	İlkokul	90	127.58	11482.00	7193.00	.861
	Ortaokul	162	125.90	20396.00		
ÖED	İlkokul	90	122.82	11053.50	6958.50	.549
	Ortaokul	162	128.55	20824.50		
ÖÖÖED	İlkokul	90	132.97	11967.00	6708.00	.293
	Ortaokul	162	122.91	19911.00		

p&gt;.05

Meslek etiği, özellikle insanla ilgili mesleklerde “uyulması gereken davranış kuralları” olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 2016: 4). DeSensi ve Rosenberg’e göre (1996) mesleki etik ilkelerin varlığı bazı yararlar sağlamaktadır (Aktaran: Aydın, 2003). Bu ilkeler, meslektaş baskısı sağlayarak, bireyleri etik davranış göstermeye güdülemekte, bireylere doğru ya da yanlış eylemler konusunda tutarlı bir rehberlik sağlamakta, belirsiz durumlarda nasıl davranılacağı konusunda fikir vermekte, yöneticilerin hükümlerini kontrol altına almakta, örgütlerin toplumsal sorumluluklarını tanımlamakta, örgütün ya da mesleğin çıkarlarına hizmet etmektedir. İş hayatındaki davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden; belirli bir meslek grubunun, meslek üyelerine emreden, onları belli kurallar dahilinde davranmaya zorlayan, böylece kişisel eğilimlerini sınırlandıran, meslektaşlarınca yetersiz ve ilkesiz üyelerin meslekten dışlanmasını sağlayan, mesleki rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan ilkeler olan meslek etiğinin (Aydın, 2016: 100) öğretmenler için tanımladığı bazı etik kurallar bulunmaktadır. Amerikan Eğitimciler Derneğinin tanımladığı şekli ile bu kurallar: Öğrencilere karşı etik davranış (profesyonel bir eğitimci, öğrencileri kasıtlı olarak kötülemez), performans ve uygulamalarda etik davranış (profesyonel bir eğitimci mesleki gelişimini sürdürür); meslektaşlara karşı etik

davranış (profesyonel bir eğitimci, okulu ve meslektaşları hakkında olumsuz açıklamalar yapmaz) ve topluma ve velilere karşı etik davranış (profesyonel bir eğitimci okul-toplum ilişkilerine aktif ve olumlu katkılar getirir) olarak sınıflandırılmaktadır ([www.aaeteachers.org](http://www.aaeteachers.org)'den aktaran: Özen, 2017). Yapılan bu araştırmanın sonuçları hem kadın öğretmenlerin hem de erkek öğretmenlerin EDDÖ'nin her boyutuna ilişkin oldukça olumlu görüşlere sahip olduklarını, ancak cinsiyetlerine göre görüşleri arasında fark olmadığını göstermektedir. Altınkurt ve Yılmaz (2011) öğretmen adayları üzerinde yaptıkları araştırmada elde ettikleri bulgular, erkek öğretmen adaylarının kadın öğretmen adaylarına göre mesleki etik dışı davranışlarla ilgili daha olumlu görüşlere sahip olduklarını göstermektedir. Alan yazında erkek öğretmenlerin mesleki etik uygulamalarla ilgili daha hassas olduklarını gösteren alan çalışmaları olduğu gibi (Kentsu, 2007; Küçükkaraduman, 2006; Uğurlu, 2010), bilakis kadınların erkeklerden daha hassas olduklarını gösteren alan çalışmaları da mevcuttur (Çapa ve Çil, 2000; Çelenk, 1986; Obuz, 2009; Pelit ve Güçer, 2005). Yabancı literatürde ise genel bulgu kadınların mesleki etik uygulamalarına ilişkin erkeklerden daha hassas olduklarını göstermektedir (Borkowski ve Ugras, 2004; Jones ve Gautshi, 1988).

Araştırmaya katılanların kıdemleri, çalıştıkları kurumdaki öğretmen sayıları ve çalışma sürelerine göre EDDÖ'ye verdikleri yanıtlar doğrultusunda görüşleri arasındaki farkı gösteren Kruskal Wallis H Testi sonuçları testi sonuçları Tablo 19'da gösterilmiştir.

Tablo 19'dan da izlenebileceği gibi analiz sonuçları, araştırmaya katılan öğretmenlerin, araştırma kapsamında seçilen kurumda çalışan öğretmen sayısı bağımsız değişkenlerine göre EDDÖ'nün ÖED alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında fark olduğunu göstermektedir ( (ÖED)=9.591,  $p<.05$ ). Farkın kaynağını incelemek için yapılan Mann Whitney U Test sonuçlarına göre; birlikte çalıştıkları öğretmen sayısı 41 ila 60 olan öğretmenler; kurumlarında çalışan öğretmen sayısı 20'nin altında olan öğretmenlerden ( $U=2312.50$ ,  $p<.05$ ) ve kurumlarında çalışan öğretmen sayısı 61'in üstünde olan öğretmenlerden ( $U=1606.50$ ,  $p<.05$ ); kurumlarında çalışan öğretmenlerin etik davranışlarını daha olumlu değerlendirmektedir.

Tablo 19

## Kurumda Çalışan Öğretmen Sayısı, Çalışma Süresi, Kıdem Değişkenlerine

## Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

F	Kurumda çalışan öğretmen sayısı	n	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p	Anlamlı fark
KSED	20 kişiden az	29	130.91	3	2.118	.548	
	21-40 kişi	43	132.24				
	41-60 kişi	80	127.59				
	61 kişiden çok	54	114.19				
ÖED	20 kişiden az	75	121.07	9.591	.022*	41-60 kişiyile çalışanlar ile 20 kişiden az, 61 kişiden çok kişi ile çalışanlar	
	21-40 kişi	43	120.55				
	41-60 kişi	80	146.28				
	61 kişiden çok	54	109.48				
ÖÖÖED	20 kişiden az	75	132.96	3.932	.269		
	21-40 kişi	43	128.73				
	41-60 kişi	80	130.85				
	61 kişiden çok	54	109.31				
F	Kurumda çalışma süresi	n	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p	Anlamlı fark
KSED	1 yıldan az	103	124.16	2	.187	.911	-
	2-5 yıl	120	128.34				
	6 yıl ve üstü	29	127.21				
ÖED	1 yıldan az	103	137.23	3.798	.150	-	
	2-5 yıl	120	118.91				
	6 yıl ve üstü	29	119.81				
ÖÖÖED	1 yıldan az	103	127.83	.088	.957	-	
	2-5 yıl	120	125.07				
	6 yıl ve üstü	29	127.67				
F	Kıdem	n	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p	Anlamlı fark
KSED	1-5 yıl	55	130.92	3	1.927	.588	-
	6-10 yıl	81	117.34				
	11-15 yıl	69	131.70				
	16 yıl ve üstü	47	129.48				
ÖED	1-5 yıl	55	126.56	2.757	.431	-	
	6-10 yıl	81	129.61				
	11-15 yıl	69	133.11				
	16 yıl ve üstü	47	11.36				
ÖÖÖED	1-5 yıl	55	149.30	10.293	.016*	1-5 yıl kıdemi olanlarla 6-10 yıl kıdemi olanlar	
	6-10 yıl	81	108.99				
	11-15 yıl	69	130.14				
	16 yıl ve üstü	47	124.66				

\*p&lt;.05

Yine, Tablo 19'dan da izlenebileceği gibi analiz sonuçları, araştırmaya katılan öğretmenlerin, kıdem bağımsız değişkenine göre EDDÖ'nün öğretmenlerin öğretmenlere ve öğrencilere karşı etik davranışları (ÖÖÖED) alt boyutunda görüş farklarının olduğunu göstermektedir ( $\chi^2$ (ÖÖÖED)=10.293, p<.05). Farkın kaynağını

incelemek için yapılan Mann Whitney U Test sonuçlarına göre; kıdemleri 1 ila 5 yıl olan öğretmenler, ÖÖÖED’yi kıdemi 6 ila 10 yıl olan öğretmenlere göre daha olumlu düşündüklerini göstermiştir (U=1509.00, p<.05). Başka bir deyişle, mesleğin başında olan öğretmenler, kıdemi 6 ila 10 yıl arasında olan öğretmenlere göre kurumlarında öğretmenlerin, öğretmenlere veya öğrencilerine daha az etik dışı davranış gösterdiği görüşündedirler. Altinkurt ve Yılmaz’ın (2011) yaptıkları araştırma; öğretmen adaylarının, gözlemledikleri öğretmenlerin etik dışı davranışlarını tespit edemediklerini göstermektedir. Başka bir deyişle, aday öğretmenler (ya da öğrenci öğretmenler) öğretmenlerin göstermesi gereken etik davranışları tanımamaktadır. Şişman ve Acat (2003) ile Toprakçı, Bozpolat ve Buldur (2010) araştırma sonuçlarında, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin öğretmenlik mesleği etik değerlerine ilişkin algılarının, kıdemlilere göre daha zayıf olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, meslekte kıdem arttıkça etik değerlere yönelik algının güçlendiğini ve etik değerlerin daha çok benimsendiğini, kıdemli öğretmenlerin hem kendilerini hem de meslektaşlarını mesleki etik bağlamında daha çok sorguladıklarını/yargıladıklarını göstermektedir. Bu durum mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine dair teorik bilgilere sahip olsalar da, henüz mesleki etik ilkeleri içselleştiremedikleri, etik ikilemlerle yeni karşılaşılıyor olmaları nedeniyle ve etik karar verme süreçlerinde tecrübesiz olmaları ile açıklanabilir. Ayrıca bu durumun nedenlerinden biri de mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin daha idealist olmaları olabilir. Çünkü güçlü bir şekilde idealist olan kişi, başkalarına zarar veren davranışların asla yapılmaması gerektiğine aşırı derecede inanmaktadır. Öyle ki bu inancı bazen etik dışı davranışları net olarak algılamasının önüne geçebilir (Özyer ve Azizoğlu, 2010).

#### **4.4. Örgütsel Etik İklim Ölçeği Alt Boyutları ile Etik Dışı Davranışlar Ölçeğinin Alt Boyutları Arasında İlişkilerin Analizi**

Verilerde normal dağılım sağlanamaması nedeni ile araştırma kapsamında elde edilen verilerle OEİ ölçeği alt boyutlarının EDDÖ alt boyutlarına etkisinin mevcut veri seti ile belirlenemeyeceği anlaşıldığından, alt boyutlar arasında ilişki olup olmadığının ortaya konulmasına karar verilmiştir. İki ölçeğin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon



Katsayısı uygulaması ile test edilmek istenmiş ancak verilerin normal dağılmadığı anlaşıldığından, testin nonparametrik karşılığı Spearman Brown Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Sonuçlar Tablo 20’de özetlenmiştir.

Tablo 20

*Örgütsel Etik İklim (ÖEİ) ve Etik Dışı Davranışlar (EDD) İlişkisi*

	Verimli	Sosyal-sorumlu	Kurallı	Ç. Yardım sever	İlkeli	KSED	OED	OOOED	ΣÖEİÖ	ΣEDDÖ
Verimli	r 1.000									
	p .									
Sosyal-sorumlu	r .593**	1.000								
	p .000	.								
Kurallı	r .605**	.556**	1.000							
	p .000	.000	.							
Ç.yardım sever	r .273**	.455**	.182**	1.000						
	p .000	.000	.004	.						
İlkeli	r .512**	.579**	.297**	.564**	1.000					
	p .000	.000	.000	.000	.					
KSED	r .483**	.490**	.417**	.259**	.374**	1.000				
	p .000	.000	.000	.000	.000	.				
OED	r .499**	.404**	.525**	.152*	.290**	.457**	1.000			
	p .000	.000	.000	.016	.000	.000	.			
OOOED	r .537**	.634**	.578**	.192**	.365**	.618**	.497**	1.000		
	p .000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.		
ΣÖEİÖ	r .726**	.878**	.615**	.670**	.782**	.487**	.421**	.562**	1.000	
	p .000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	
ΣEDDÖ	r .589**	.625**	.576**	.196**	.384**	.800**	.747**	.888**	.574**	1.000
	p .000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.

\*\* . p< 0.01

\* . p< 0.05

n = 252

Tablo 20 incelendiğinde, ÖEİÖ’nün tüm alt boyutları ile EDDÖ’nün tüm alt boyutları arasında .01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü çoğunlukla orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

Verimli algılanan örgütsel etik iklim en yüksek ilişkiyi öğretmenlerin öğretmen ve öğrencilere etik davranışları (r=.537, p<.01) ile gösterir iken, görece düşük ilişkiyi kurumun sergilediği etik davranışlarla (r=.483, p<.01)

göstermektedir. Sosyal sorumlu algılanan etik iklim en yüksek ilişkiyi öğretmenlerin öğretmen ve öğrencilere etik davranışları ( $r=.634$ ,  $p<.01$ ) ile gösterir iken, görece düşük ilişkiyi öğretmenlerin etik davranışları ile göstermektedir ( $r=.404$ ,  $p<.01$ ). Kurallı algılanan etik iklim en yüksek ilişkiyi öğretmenlerin öğretmen ve öğrencilere etik davranışları ( $r=.578$ ,  $p<.01$ ) ile göstermektedir. Çıkarıcı yardımsever ve ilkeli algılanan örgütsel etik iklimler ile EDDÖ'nün alt boyutları arasında ise ( $r_{\text{çıkarıcı-yardımsever ile KSED}}=.259$ ;  $r_{\text{çıkarıcı-yardımsever ile ÖÖÖED}}=.192$ ;  $r_{\text{ilkeli ile KSED}}=.374$ ;  $r_{\text{ilkeli ile ÖED}}=.290$ ;  $r_{\text{ilkeli ile ÖÖÖED}}=.365$ ,  $p<.01$ ;  $r_{\text{çıkarıcı-yardımsever ile ÖED}}=.152$ ,  $p<.05$ ) yine pozitif yönlü, ancak düşük düzeyde anlamlı ilişkinin olduğu görülmüştür. Daha genel bir ifade ile verimli, sosyal sorumlu ve kurallı algılanan örgütsel etik iklimler ile kurumun sergilediği, öğretmenlerin sergilediği ve öğretmenlerin öğrencilere ve diğer öğretmenlere sergiledikleri mesleki etik davranışlar arasında daha yüksek düzeyde; çıkarıcı yardımsever ve ilkeli algılanan etik iklim ile kurumun sergilediği, öğretmenlerin sergilediği ve öğretmenlerin öğrencilere ve diğer öğretmenlere sergiledikleri etik davranışlar arasında daha düşük düzeyde, tamamı pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler görülmektedir.

Verimli iklim: En doğru yolun en verimli yol kabul edildiği ve başarının kurum kurallarıyla politikalarını uygulamaya bağlandığı iklim tipinin özelliklerini yansıtır. En doğru yolun en verimli yol olması demek, bu yolun her zaman güvenilir bir yol olduğunu göstermez. Söz konusu insan olduğunda verimlilik; sosyal ve bireysel birçok farklılık, eğitimin fırsat ve imkân eşitliği ilkesi ile çelişkili durumlar üretir (Özdemir, 1995). Frumkin ve Kim'in (2000) 11 yıl boyunca eğitim örgütleri gibi kar amacı gütmeyen örgütler üzerinde yaptıkları araştırma sonuçları, kar amacı gütmeyen ancak devlet yatırımlarının yüksek olduğu kurum çalışanlarının verimlilik uygulamalarını olumsuz değerlendirdiklerini göstermektedir. Araştırmacılar, verimliliğin kar amacı gütmeyen örgütler için uygun bir strateji olmadığını bildirmektedir. Bu araştırma sonuçları verimli algılanan etik iklim ile kurumun sergilediği, öğretmenlerin sergilediği, öğretmenlerin diğer öğretmenler ve öğrencilerine sergiledikleri etik davranışları arasında pozitif yönlü ilişkiyi göstermektedir. Türkiye'de eğitim örgütlerinde verimli etik iklimin varlığı Özen ve Durkan'ın (2016) araştırma

sonuçları ile bu araştırmanın ortak bulgusu olsa da, eğitim örgütlerinde verimli etik iklimin varlığı ve iklimin öğretmenlerin mesleki etik davranışlarını etkiliyor olması, eğitime ilişkin kamuoyunun *nitelik* beklentilerini olumsuz etkiliyor olabilir.

Bu araştırmanın sonuçları, sosyal sorumlu algılanan etik iklim ile öğretmenlerin EDDÖ'nin tüm alt boyutları arasında pozitif ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Kurumlarında sosyal sorumlu etik iklimlerde çalışanlar, kurum paydaşlarının çıkarlarına önem vermekte, takım ruhunu önemsemekte, sorunlara etkili çözümler aramakta, daima paydaşlar için en doğru yolun izlenmesi gerektiğini düşünmekte, kurum amaçlarına öncelik vermektedirler (Torun, 2013). Bu sonuç araştırmaya katılan öğretmenlerin okullarında tüm paydaşlarının amaçlarını önemsediklerini ve buna göre davranışlarını düzenlediklerini göstermektedir. Bu sonuç Kocayığit ve Sağnak'ın (2012) araştırma sonuçları ile de desteklenmektedir. İlköğretim okullarında etik iklimin çeşitli değişkenler açısından incelediği araştırmada araştırmacılar, okuldaki etik iklimi hem öğrencilerin hem de öğretmenlerin görüşlerine göre değerlendirmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre; okuldaki etik iklime ilişkin hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin okulda mevcut etik iklime ilişkin en olumlu değerlendirdikleri ilişki öğretmenden öğrenciye etik iklim boyutudur.

Sosyal sorumlu algılanan etik iklimlerde, takım ruhu, diğerlerinin çıkarlarını önemseme gibi algılar, öğretmenlerin meslektaşlarından etik beklentilerini de yükselttiği gibi, araştırma ölçeğinin bu boyutunda yer alan “mesleğe yeni başlayan öğretmenlere yardımcı olma, deneyimlerini meslektaşlarla paylaşma, öğrencilerin soru sormalarını destekleme” gibi maddeler için kullanılan olumlu değerlendirmelerin de okullarda meslektaşlar arasında dayanışmanın son derece önemsendiğini, okullarda demokratik bir iklimin sosyal sorumlu algılanan etik iklimde geliştiğini göstermektedir.

Bu araştırmanın sonuçları, her biri kamu okullarında çalışan ve devlet memuru olan öğretmenlerin, mesleki etik davranışlarının kurallı algıladıkları etik iklimle ilişkili olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle öğretmenlerin mesleki etik davranışları, okullarda geçerli kurallar dâhilindedir. Kurallı etik iklim: Kurum kural ve prodesürlerinin sıkı bir şekilde takip edildiği, herkesin bu kural ve

prosedürlere uyması gerektiği, yasalar ve mesleki standartların her şeyin üstünde tutulduğu iklimdir. Etik iklimi kurallı algılayan öğretmenler, kural koyucu ve denetleyici olan yöneticilerden etik açıdan yüksek beklenti içerisinde. Ancak, insan kaynakları alanında yeni yönetim anlayışlarının kuralcı değil, demokratik olması gerektiği düşünülmektedir (Akçakaya, 2017; Tunçer, 2013).

Türk Milli Eğitim Sistemine bağlı okullarda kurallı etik iklimin var olduğu Özen ve Durkan (2016), Sağnak (2005) araştırma sonuçları ile de desteklenmektedir. Toprakçı, Bozpolat ve Buldur'un (2010) öğretmen davranışlarının kamu meslek etiği ilkelerine uygunluğunu inceledikleri araştırma sonuçları araştırmaya katılanların etiğin temel dayanağını öncelik sırasıyla yasalar, bilim, gelenek-görenek, birey ve din olarak gördüklerini göstermiştir. Shapiro-Lishchinsky ve Rosenblatt (2010) İsrail'de çalışan öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırma sonuçları, kurallı etik iklim ile etik dışı davranış olarak nitelendirilebilecek öğretmenlerin işe devamsızlığı arasında bir ilişki olmadığını, koruyucu ve resmi etik iklimlerin ise işe devamsızlık etik dışı davranışını artırdığını bulgulamışlardır. Duran'ın (2014) okulöncesi öğretmenleri ile tamamladığı ve okulöncesi öğretmenlerinin mesleki etik davranışları algılama düzeylerini ve etik iklimleri çözümleme biçimlerini incelediği karma desenli araştırma sonuçları, okulöncesi öğretmenlerinin mesleki etik algılarının oldukça yüksek/olumlu olduğunu göstermektedir. Ancak, aynı araştırmanın sonuçları, okulöncesi öğretmenlerinin etik davranış algı puanları sıralamasına göre en düşük puan aldıkları bölüm demokrasi ve eşitlik boyutuna aittir. Mitchell (1953), DuBois (1903/1973) ve Woodson (1933/1977) gibi 20 yy eğitim bilimci ve filozoflarına göre eğitim, demokrasinin yaşatılması için zaruridir (Banks, 2004'ten aktaran: Özen, 2015). Halkın kuralları anlamına gelen demokrasi, iktidar yetkililerini değiştirmemize anayasal olanak sağlayan politik sistemdir. Çıkar grupları arasında çıkan çatışmalarda problemin çözümüne ilişkin alınacak toplumsal kararları yöneten sosyal mekanizma olan demokrasi, sosyal gruplar arasındaki sayısız ihtilafı hukuk sistemi çerçevesinde ya da politik sistem aracılığı ile çözümlendiğinden, demokrasiler diğer yönetim biçimlerinden daha işlevsel görülmektedir (Lipset, 1959; Yay, 2002). Demokrasi bilincinin; yaparak ve yaşayarak öğretilmesinin okulların ve öğretmenlerin temel sorumluluğu olması,

eğitimin ilkeleri arasında olması, üstelik okullarda uygulanmasının kural olması bile, belli ki öğretmenlerin bu kuralı benimsediklerinin ya da uyguladıklarının bir kanıtı değildir. Üstelik eğitim örgütlerinde kimi zaman kuralların esnetilmesi, alternatif yollar aranması eşitliğin sağlanması gerekebilir. Kuralcı olmak her durumda istenilen bir davranış olmayabilir. Katı ve baskıcı bir kurallılık etik davranışlara değil, etik dışı davranışlara da neden olabilir. Bu nedenle, hammaddesi insan olan eğitim örgütlerinde, bazı durumlarda kuralların esnetilmesi, politikaların dışına çıkılması da mümkün olmalıdır.

Tablo 20, incelenmeye devam edildiğinde en düşük anlamlı ilişkiler EDDÖ'nün tüm alt boyutlarıyla çıkarıcı yardımsever ve ilkeli etik iklim tipi arasında görülmektedir. Tablodaki en düşük ilişki değeri çıkarıcı yardımsever iklimle öğretmenlerin etik davranışları arasındadır. Ayrıca çıkarıcı yardımsever iklim, etik dışı davranışlar ölçeği toplamı ile de diğer iklim tiplerine göre en düşük ilişkiyi göstermiştir. Çıkarıcı yardımsever iklimde; birey için iyi olan kurum için de iyi kabul edilir. Kurumdakiler kendileri için iyi olanın peşindedir, aynı zamanda kararların paydaşlar üzerindeki etkisi de önemlidir ve insanlar çalışanlar için neyin iyi olduğu konusunda endişelidir. Kurumlarını çıkarıcı yardımsever algılayan öğretmenler, mesleki etik davranış algıları ile bu iklim tipini oldukça düşük düzeyde ilişkilendirmektedir.

İlkeli iklimlerde kişisel etik değerler önem kazanır, kişiler kendisi için neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar verir. Kurum çıkarları önceliklidir. Bu araştırma sonuçları ilkeli etik iklim ile EDDÖ'nün alt boyutları arasında düşük düzeyde ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Halbuki Oğuzhan ve Sıgırı'nın (2014) eğitim örgütlerinde izlenim yönetimi taktiklerinin kullanımına etik iklim tipinin etkisinde lider üye etkileşiminin aracılık rolünü incelemek için yaptıkları çalışmada, eğitim örgütlerinde, eğitim örgütü çalışanlarının çoğunlukla algıladıkları etik iklim tipinin ilkeli iklim tipi olduğunu, bu iklimin özellikle evrensel bir duruş sergilenmesi için bir fırsat olduğunu dile getirmişlerdir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma sonucuna göre, algılanan örgütsel etik iklim ve etik/etik dışı davranışlar arasında ilişki olduğu anlaşılmıştır. Öğretmenlerin algıladıkları etik iklim tipleri ile gösterdikleri etik/etik dışı davranışlar arasında orta düzeyde ve anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Araştırma sonuçları cinsiyete, kurumdaki öğretmen sayısına, kurumdaki çalışma süresine ve kurumdaki öğrenci sayısına göre örgütsel etik iklim algılarının değiştiğini göstermektedir. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre kurumlarını daha ilkeli ve verimli algılamaktadır. Kurumdaki öğretmen sayısına göre birlikte görev yaptıkları öğretmen sayısı 41-60 aralığında olan öğretmenler, birlikte çalıştıkları öğretmen sayısı 61'den çok ve 20'den az olan öğretmenlere göre kurumlarını daha kurallı algılamaktadır. Kurumdaki çalışma süresine göre çalışma süresi 1 yıldan az olan öğretmenler 6 yıldan fazla olan öğretmenlere göre kurumlarını daha verimli algılamaktadır. Kurumdaki öğrenci sayısına göre ise öğrenci sayısı 2000'nin üzerinde olan okullarda çalışan öğretmenler, öğrenci sayısı 500'den az ve 501-1000 öğrencisi olan okullarda çalışan öğretmenlere göre kurumlarını daha az sosyal sorumlu ve çıkarıcı yardımsever algılamaktadır.

Etik dışı davranışlar ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin görüşler incelendiğinde cinsiyet ve çalıştıkları kurum türüne göre hiçbir alt boyutta istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Birlikte çalıştıkları öğretmen sayısı 41-60 aralığında olan öğretmenler, birlikte çalıştıkları öğretmen sayısı 20'nin altında ve 61'in üstünde olan öğretmenlere göre kurumlarında daha çok etik davranış sergilendiğini düşünmektedir. Kıdemleri 1-5 yıl olan öğretmenler kıdemleri 6-10 öğretmenlere göre meslektaşlarının daha fazla etik davranış gösterdiklerini düşünmektedir.

Araştırmada Örgütsel Etik İklim Ölçeği (ÖEİÖ) ve Etik Dışı Davranışlar Ölçeğinin (EDDÖ) alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Verimli algılanan örgütsel etik iklim en yüksek ilişkiyi öğretmenlerin öğretmen ve öğrencilere etik davranışları ile göstermektedir. Sosyal sorumlu algılanan etik iklim en yüksek ilişkiyi öğretmenlerin öğretmen ve öğrencilere etik davranışları ile göstermektedir. Kurallı algılanan etik iklim en yüksek ilişkiyi öğretmenlerin öğretmen ve öğrencilere etik davranışları ile göstermektedir. Çıkarıcı yardımsever ve ilkeli algılanan örgütsel etik iklimler ile EDDÖ'nün alt boyutları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişkinin olduğu görülmektedir. Özetle verimli, sosyal sorumlu ve kurallı algılanan örgütsel etik iklimler ile kurumun sergilediği etik davranışlar, öğretmenlerin etik davranışları ve öğretmenlerin öğretmenlere-öğrencilere etik davranışları arasında daha yüksek düzeyde; çıkarıcı yardımsever ve ilkeli algılanan etik iklim ile kurumun sergilediği, öğretmenlerin etik davranışları ve öğretmenlerin öğretmenlere-öğrencilere etik davranışları arasında daha düşük düzeyde, tamamı pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır.

Etik iklim algılamalarının; kişilerin farklı özelliklerine göre değiştiği görülmüştür. Bu araştırma sonuçları, öğretmenlerin çalıştıkları kurumlardaki etik iklim ve etik dışı davranışlara ilişkin algılarının araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin bazı boyutları için cinsiyetlerine, kurumda birlikte çalıştıkları kişi sayısına, mesleki kıdemlerine göre değiştiğini; araştırma kapsamında örgütsel etik iklim ile etik dışı davranışlara ilişkin kullanılan ölçme araçlarının tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğunu; etik dışı davranışlar ve algılanan etik iklimler arasındaki ilişkiler yorumlandığında, iklimlere göre EDDÖ'nün alt boyutlarındaki ilişki düzeylerinin farklı olduğu anlaşılmıştır. Bu ilişki düzeylerindeki farklılıkların, etik iklimlerin öncelik verdiği değer ve ölçütlerden kaynaklandığı ve bu değerlerin mesleki etik algıya etki ettiği şeklinde yorumlanmıştır. Sonuç olarak algılanan örgütsel etik iklim ve etik dışı davranışlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler vardır.

Eğitim örgütleri, kural ve politikalarını belirlerken olumlu bir etik iklim oluşturmak için kararlar almalı, bu süreçte kararların uygulayıcısı olan öğretmenlerin görüşlerine de başvurmalıdır. Katı ve sert kurallar oluşturmak

yerine olumlu ortak algılamaları destekleyecek görüş alışverişlerine yer verilmelidir.

Olumlu bir örgütsel etik iklim oluşturmak için öğretmenlerin etik davranışları pekiştirilmeli, etik dışı davranışlarına ise tolerans gösterilmemelidir. Etik dışı davranışlara herhangi bir yaptırım uygulanmayan kurumlarda bu davranışların artış göstermesi kaçınılmazdır. Etik dışı davranışların sık görülmesi olumlu bir etik iklimin oluşumu üzerinde de olumsuz bir etkiye sahiptir (Cullen, Victor ve Bronson, 1993).

Öğretmenler ve yöneticilerin farklı algılamaları, onların davranışlarına yön vermektedir. Bu durum, yöneticiler tarafından okul içi politikaların ve kuralların belirlenmesi sürecinde üzerinde durulması gereken bir konudur. Etik ve mesleki etik değerler, her kurum için çok önemlidir ancak okullarda uygulamada olması hayatidir. Hem okul yöneticileri, hem öğretmenler, hatta ve hatta eğitime ilişkin tüm taraflar için okullarda mesleki etik davranışları pekiştiren örgütsel etik iklimler oluşturmak bir sorumluluktur. Eğitime ilişkin tüm taraflar bunu göz önünde bulundurmalı; öğretmenlerin mesleki etik standartları ve değerleri benimseyecekleri, içselleştirecekleri etik iklimler oluşturmak hedef olmalıdır.

Okullarda etik iklim oluşturmada en büyük pay yöneticilere düşmektedir. Çünkü etik davranışların desteklenmesi ve etik dışı davranışlara yaptırım uygulanması, daha çok onların elindedir. Kurumdaki uygulamaların, etik karar alma süreçlerinin, etik çıkmazların çözüm şeklinin; etik iklimi olumlu veya olumsuz etkileyebileceği göz ardı edilmemelidir.

Öğretmenler, öğrencilere etik bir bakış açısı ve etik değerler kazandırmaya çalışırken, kendilerinin sürece liderlik etmeleri, model olmaları gerektiğini unutmamalıdır. Öğretmenlerin; mesleklerini icra ederken birçok etik sorunla karşılaştığı; hem kurum içindeki çevreyle hem de öğrencilerle kurdukları ilişkileri yönetirken birçok etik karar verme süreci yaşadığı bilinmektedir. Kendi kişisel etik değerlerinin yanında örgütsel anlamda yapmaları gereken veya yapmamaları gerekenleri onlara sezdirenen bir iklim vardır. Bu iklim içindeki öğretmenlerin, bazı davranış şekilleri ve kavramlara öncelik verirken birtakım değerleri görmezden gelerek etik dışı davranışlara yönelmeleri yanlış olacaktır. Öğretmenler; etik ve etik olmayan davranışlarının da kurumun etik iklimi üzerinde etkili olduğunun



farkında olmalı, daima etik dışı davranışlardan kaçınılmalı, mesleki etik ilkelerine sıkı sıkıya bağlı olmalıdır. Bir kurum ancak bu şekilde sağlıklı ve istendik bir etik iklim oluşturabilir. Öğretmenlerin, öğrencilerin kendilerini rol model aldığını, sürekli takip ettiğini ve aileden sonra etik değerlerin oluşmasında okulun belirleyici bir faktör olduğunu unutmaması gerekir.

Öğretmenler ve yöneticiler adı altında tüm eğitimciler, etik açıdan yüksek değerlere sahip olmalıdır. Çünkü okullar eğitim-öğretim faaliyetlerinin yapıldığı örgütler olarak bir toplumun geleceği için en önemli görevi üstlenmişlerdir: insan yetiştirmek. Öğretmenlerin öğrencilerine sağlam bir ahlak anlayışı ve daha da ötesinde evrensel etik değer algısı kazandırmaları, mesleki etik ilkeleri uygulamalarına bağlıdır. Bu konu eğitim kurumları çalışanlarınca önemsenmeli, farklı yönleriyle, diğer bağlamlar ile ilişkisi incelenmelidir. Bu amaçla bundan sonra yapılacak araştırmaların, ülkemiz eğitim kurumlarına katkı sağlayacağı ve yol göstereceği düşünülmektedir.

Bu araştırma sonuçları, etik iklim ve etik/etik dışı davranışlar arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca etik iklim tiplerinden her birinin farklı etik/etik dışı davranışlarla daha yüksek düzeyde ilişkisi olduğu da araştırmanın bulguları arasındadır. Bu durumdan hareketle eğitim örgütlerinde yapılacak etik iklim konulu araştırmalar; etik/etik dışı davranışlar, örgütsel davranış, meslek etiği, güven, üretkenlik karşıtı iş davranışı, örgütsel performans, whistleblowing (ihbar), etik liderlik, iş doyumu gibi kavramlarla ilişkilendirilmeli ve araştırma sonuçları örgütlerde olumlu etik iklim oluşturma konusunda veri kaynağı olmalıdır.

## KAYNAKLAR

- Akbaş, T. T. (2010a). Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Mobilya sanayi büyük ölçekli işletmelerinde görgül bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 121-137.
- Akbaş, T. T. (2010b). Örgütsel etik iklim, kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi; görgül bir araştırma (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Akçakaya, M (2017). Yeni yönetim anlayışının yerel yönetimlere yansımaları. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9, 105-130.
- Akgül, A. & Çevik, O. (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri*. Ankara: Emek.
- Akkoç, I. (2012). Gelişim kültürü ve etik iklimin yenilikçiliğe etkisinde dağıtım adaletinin rolü. *Alanya Ticaret Fakültesi Dergisi*, 4(3), 45-60.
- Aktan, C. C. (2001). *Yolsuzlukla mücadele stratejileri*. Ankara: Hak-İş Yayınları.
- Altınkurt Y. & Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 463-484.
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2011). Öğretmen adaylarının öğretmenlerin mesleki etik dışı davranışları ile ilgili görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(22), 113-128.
- Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness of fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-73.

- Atıcı, R. (2014). Sınıf kurallarının oluşturulmasında öğretmen ve öğrenci rolleri. *International Journal of Social Science*. 29, 475-484. Doi: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2448>.
- Atmaca, K. (2010). İnsan kaynakları yönetimi ve etik. *Sayıştay Dergisi*, 76, 63-76.
- Ay, Ü., Kılıç, K.C. & Biçer, M. (2009). İlaç ve sigorta sektörlerinde çalışan satış elemanlarının iş davranışlarının örgütsel etik iklim ile ilişkisi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 57-71.
- Aydın, İ. (2003). *Eğitim ve öğretimde etik*. Ankara: PegemA.
- Aydın, İ. (2016). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik* (7. Baskı). Ankara: PegemA.
- Aydın, M. (2014). *Çağdaş eğitim denetimi* (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aypay, A. (2014). Bilimsel araştırma yöntemleri. A.Tanrıöğen, (Ed.), *Bilimsel etik içinde* (s. 277-292). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Balcı, A. (2014). *Örgütsel gelişme* (4. Baskı). Ankara: PegemA.
- Balcı, A. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma* (11. Baskı). Ankara: PegemA.
- Başel, R. (2007). *Özel öğretim kurumlarında karşılaşılan etik dışı davranışlar (Denizli ili örneği)* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Bentler P.M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychol Bull*, 107(2), 238-246.

- Borkowski, S. C. & Ugras, Y. J. (2004). The ethical attitudes of students as a function of age, sex and experience. *Journal of Business Ethics*, 11(12), 961–979.
- Browne, M. W. & Cudeck R. (1989). Single sample cross-validation indexes for covariance structures. *Multivariate Behavioral Research*, 24(4), 445-55.
- Bucak, E. B. (2002). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde örgüt iklimi: yönetimde ast-üst ilişkileri. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7, 0-0.
- Bursalıoğlu, Z. (2015). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (19. Baskı). Ankara: PegemA.
- Bülbül, R. A. (2002). *İletişim ve etik* (2. Baskı). Ankara: Nobel.
- Büte, M. (2011). Algılanan örgüt ikliminin etik olmayan davranışlar üzerine etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2 (2), 103-122.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: PegemA.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (19. Baskı). Ankara: PegemA.
- Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (3. Baskı). Ankara: PegemA.

- Cohen, J. R., Pant, L.W. & Sharp. D.J. (1998). The Effect of Gender and Academic Discipline Diversity on the Ethical Evaluations, Ethical intentions and ethicaillorientation of Potential Public Accounting Recruits. *Accounting Horizons*, 12(3), 250-270.
- Cooze, J. (1991). The elusive concept of efficiency in education. I.J. Bacsh, G. Haché, A. Singh (Eds.). *Studies in Newfoundland education and society* (pp: 22-26). Canada: Faculty of Education Memorial University of Newfoundland.
- Cullen, J.B., Parboteeah, K.P. ve Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment:A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46, 127-141.
- Cullen, J. B., Victor, B. & Bronson, J. W. (1993). The ethical climate questionnaire : an assesment of its development and validity. *Psychological Reports*, 73, 667-674.
- Çapa. Y. & Çil, N. (2000). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 69–73.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2006). Örgüt iklimi, duygusal bağlılık ve yaratıcılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi: bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (2), 295-310.
- Çelenk, S. (1988). *Eğitim yüksekokulu öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Çelik, V. (2012). *Okul kültürü ve yönetimi* (5. Baskı). Ankara: PegemA.

- Çevikbaş, R. (2006). Yönetimde etik ve yozlaşma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 265-289.
- Çevirgen, A. & Üngüren, E. (2009, Ekim). Konaklama işletmelerinde etik iklim ve iş tatmini ilişkisi. X. Ulusal Turizm Kongresi'nde sunulan bildiri, Mersin Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Mersin.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik*. Ankara: PegemA.
- Davran, Z. (2015). Etik ve meslek etikleri. H. Tepe, (Ed.), *Hukuk kurallarının etik temelleri içinde* (s. 27-46). Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.
- Dayanç, T. (2007). *Sınıf öğretmenliği aday öğretmenlerinin mesleki etik konusundaki görüşleri ve mesleki etik ikilemleri çözümleme biçimleri* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye'de sosyal devlet, cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 21, 41-54.
- Demir, S. (2014). *Etik iklimin öğretmen ve öğrencilerin güven ve motivasyon düzeyleri üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Demirci, S. F. (2011). Eğitim ve verimlilik. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 141, 14-21.
- DeVellis, R. F. (2014). *Ölçek geliştirme, kuram ve uygulamalar* (Çev. Ed. T. Totan). Ankara: Nobel.

- Dinçer, B. (2014). Öğretmenlik mesleğinde etik. İ. Kaya, (Ed.), *Etik olmayan davranışlar nelerdir?* içinde (s. 147-160). İstanbul: Paradigma Akademi Yayınları.
- Doğan, S. (2012). Lise öğrencilerinin okul iklimi algıları. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 55-92.
- Doğan, S. & Karataş, A. (2011). Örgütsel etiğin çalışan memnuniyetine etkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37, 1-40.
- Doğan, S. & Kılıç, S. (2014). Algılanan örgütsel etik iklim ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15 (1), 269-292.
- Dönertaş, F. C. (2008). *Etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Döş, İ. (2013). Mutlu okul. *Eğitim ve Bilim*, 38(170), 266-280.
- Duran, K. (2014). *Okulöncesi öğretmenleri mesleki etik davranışları algılama düzeylerinin ve etik ikilemleri çözümlerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Elçi, M. (2005). Örgütlerde etik iklimin personelin vatandaşlık davranışlarına etkileri (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

- Erdoğan, Ö. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen algılarına göre psikolojik şiddet (mobbing) ve örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Eren, S. S. & Hayatoğlu, Ö. (2011). Etik İklimin Satış Elemanlarının İş Tutumlarına ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(14), 109-128.
- Erol, G. (2012). *İletişim ve etik* (1. Baskı). İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt iklimi*. Ankara: TODAİE.
- Eser, G. (2007). *Etik iklim ve yöneticiye güvenin örgüte bağlılığa etkisi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Feldman, F. (2009). *Etik nedir?* (Çev. F. B. Aydar) İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.
- Frankena, W. (2007). *Etik* (Çev. A. Aydın) Ankara: İmge Kitabevi.
- Frumkin, P. & Kim, M. T. (2000). Strategic positioning and financing of nonprofit organizations: Is efficiency rewarded in the contributions marketplace? Web:[http://www.alcobendas.org/recursos/doc/Cooperacion/711085307\\_2910201284937.pdf](http://www.alcobendas.org/recursos/doc/Cooperacion/711085307_2910201284937.pdf)
- Gökçe, O. & Atabey, A. (2003). *Davranış bilimleri ders notları* (2. Baskı). Konya: Dizgi Ofset.
- Gökçe, O. & Örsaktaran Akelli, E. (2011). Kamu yönetiminde etik ve etik dışı davranış. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), 47-63.



- Gözütok, F. D. (1999). Öğretmenlerin etik davranışları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(15), 83-99.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 149, 147-159.
- Gül, H. (2006). Etik dışı davranışlar ve ussallaştırılması: devlet hastanelerinde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 10, 65-79.
- Güllüoğlu, Ö. (2012). *Örgütsel iletişim, iletişim doyumu ve kurumsal bağlılık* (2. Baskı). Konya: Eğitim Akademi.
- Gülşen, C. & Gökyer, N. (2015). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (4. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gündüz, Y. & Can, E. (2013). Öğrenci görüşlerine göre ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin sınıf yönetimi ilkelerine uyma düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice*, 19(3), 419-446.
- Güney, S. (2006). *Davranış bilimleri* (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Halis, M. & Yaşar Uğurlu, Ö. (2008). Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan İlişkileri Dergisi*, 10(2), 101-123.
- Haynes, F. (2004). *Eğitimde etik* (Çev. S. Kunt Akbaş) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Hoy, W. K. & Miskel, C, G. (2015). *Eğitim yönetimi, teori, araştırma ve uygulama* (Çev. S. Turan) Ankara: Nobel.

- Hu L. T., & Bentler P.M. (1999). Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- İnandı Y., Özkan S., Peker S. ve Atik Ü. (2009). Kadın öğretmenlerin kariyer geliştirme engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 77-96.
- İşcan, Ö. F. & Karabey, C. N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 180-193.
- Jones, T. M. & Gaultschi, F. H. (1988). Will the ethics of business change? A survey of future executives. *Journal of Business Ethics*, 7(4), 231-248.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *Lisrel 8: Structural equation modeling with the simplis command language*. Hillsdale: Erlbaum Associates Publishers.
- Karadağ, E., Baloğlu, N., Korkmaz T. & Çalışkan, N. (2007). Eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve örgüt etkinlik algısı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(3), 63-71.
- Karaman, Ö. (2011). *İlköğretim okullarında şiddetin yaygınlığı: okul iklimi, okul kültürü ve fiziksel özellikler* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemi* (28. Baskı) Ankara: Nobel.
- Kaya, İ. (2014). Öğretmenlik mesleğinde etik. İ. Kaya, (Ed.), *Öğretmenlik mesleği içinde* (s. 147-160). İstanbul: Paradigma Akademi Yayınları.

- Kentsu, J. (2007). *Okul yöneticilerinin kişilik özelliklerinin örgütsel etik üzerine etkisi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kılavuz, R. (2002). Yönetmel etik ve halkın yönetmel etik oluşumuna etkileri. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(2), 255-266.
- Kılıç, S. (2013). Algılanan örgütsel etik iklim ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kline, R.B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford.
- Kocayigit A. (2010). *İlköğretim okullarında etik iklimin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kocayigit, A. & Sağnak, M. (2012). İlköğretim okullarında etik iklimin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 10(23), 183-197.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 117-139.
- Köse, A. (2015). İşe angaje olma ve örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişki (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

- Kuçuradi, İ. (2015). Etik ve meslek etikleri. H. Tepe, (Ed.), *Felsefî etik ve “meslek etikleri”* içinde (s. 27-46). Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.
- Kurgun, O. A. (2013). *Örgütsel davranış*. (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kutlu, H. A. (2015). *Meslek etiği* (3. Baskı). Ankara: Nobel.
- Küçükkaraduman, E. (2006). *İlköğretim okul müdürlerinin etik davranışlarının incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Lipset, S. M. (1959). Some social requisites of democracy: economic development and political legitimacy. *The American Political Science Review*, 53(1), 69-105.
- Lunenburg, F. C. & Ornstein, A. C. (2013). *Eğitim yönetimi* (Çev. G. Arastaman) Ankara: Nobel.
- Luthar, H. K., DiBattista, R. A., & Gautschi, T. (1997). Perception of what the ethical climate is and what it should be: the role of gender, academic status, and ethical education. *Journal of Business Ethics*, 16, 205-217.
- Marsh, H. W., Balla, J. R., & McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indices in confirmatory factor analysis: the effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103(3), 391-410.
- Martin, K.D. & Cullen, J.B. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *Journal of Business Ethics*, 69, 175-19.
- Mc Hugh, E. P. (1992). *İş ahlakı* (Çev. L. Bacaksız) İstanbul: TUSİAD Yayınları.

- M.E.B. (2016). Millî Eğitim BakanlığıDiyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğü. <https://diyarbakir.meb.gov.tr/adresinden> 15.09.2016 tarihinde edinilmiştir.
- Obuz, Ü. (2009). *Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin öğretmenlik mesleğiyle ilgili etik olmayan davranışlara ilişkin görüşleri* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Ocak, H. (2011). Bir ahlak felsefesi problemi olarak erdem kavramına yüklenen anlamın İlkçağ'dan Ortaçağ'a evrimi. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 79-101.
- Oğuzhan, T., & Sıgrı, Ü. (2014). Eğitim örgütlerinde izlenim yönetimi taktiklerinin kullanımına etik iklim tipinin etkisinde lider üye etkileşiminin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 355-379.
- Örenel, S. (2005). *Öğretmenlerin mesleki etik ilkeleri kapsamındaki davranışlarının ilköğretim ve orta öğretim öğrencilerinin algularıyla değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Özdamar, K. (2013). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi* (9. Baskı). Eskişehir: Nisan.
- Özdemir, A. (2002). Sağlıklı okul ikliminin çeşitli görünümleri ve öğrenci başarısı. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 10(1), 39-46.
- Özdemir, M. (1995). Eğitimde verimlilik ve toplam kalite yönetimi. *Eğitim Yönetimi* 1(3), 377-388.

- Özdemir, T. (1996). *Örgüt iklimi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Özdevecioğlu, M. & Aksoy, M. S. (2005), Organizasyonlarda sabotaj: türleri, amaçları, hedefleri ve yönetimi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 95-109.
- Özen, F. (2011). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin görüşlerine göre okul geliştirme aracı olarak hesap verebilirlik (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Özen, F. (2015). Evaluation of the attitudes of teacher candidates towards democracy and multicultural education, *International Journal of Humanities and Education*, 1:2, 182-220. Web: [http://www.ijhe.org/Published/201510\\_002\\_1\\_004.pdf](http://www.ijhe.org/Published/201510_002_1_004.pdf)
- Özen, F. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin ve sınıf öğretmeni adaylarının zamanla öğretmenlik meslek etiği algılarındaki değişme*. IX. Uluslararası Eğitim araştırmaları Kongresi'nde sunulan bildiri, 11-14 May 2017, Ordu Üniversitesi, Ordu Eğitim Fakültesi, Ordu.
- Özen, F. & Durkan, E. (2016). Algılanan örgütsel etik iklim ile öğretmenlik meslek etiği arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22(4), 593-627. doi: 10.14527/kuey.2016.023
- Özen Kutanis, R., Bayraktaroğlu, S., & Y. Özdemir. (2005, Kasım). *Etik davranışların yöneliminde cinsiyet faktörü: bir devlet üniversitesi örneği*. II. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumunda sunulan bildiri, Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sakarya.

- Özgener S. (2014). *İş ahlakının temelleri - yönetsel bir yaklaşım* (4. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Özkalp, E. & Kırel Ç. (2013). *Örgütsel davranış* (4. Baskı). Ankara: Ekin Basım Yayın.
- Özmen, F. & Güngör, A. (2008). Eğitim denetiminde etik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(5), 137-155.
- Özsoy, S. (2014). İletişim ve etik. M. Işık, (Ed.), *Etik ve meslek etiği bağı: meslek etiğine ilişkin örnekler içinde* (s.147-162). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Öztürk Başpınar, N. & Çakıroğlu, D. (2014). *Meslek etiği* (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Öztürk, H. F. (2009). *Okul yöneticilerinde örgütsel ahlaki iklim (örgütsel etik), örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık ilişkisi ( Şişli İlçesi örneği )* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Öztürk, K. (1999). Kamu ve özel yönetim etiği. *Amme İdaresi Dergisi*, 30(2), 15-26.
- Özyer, K. & Azizoğlu, Ö. (2010). Demografik özelliklerin kişilerin etik tutumu üzerindeki etkileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(2), 59-84.
- Pelit, E. & Güçer, E. (2005). *Ticaret ve turizm meslek dersi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğiyle ilgili etik olmayan davranışlara ilişkin algulamaları*. II. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu'nda sunulan bildiri, Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sakarya.

- Pelit, E. & Güçer, E. (2006). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğiyle ilgili etik olmayan davranışları ve öğretmenleri etik dışı davranışlara yönelten faktörlere ilişkin algılamaları. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 95-119.
- Peterson, D., Rhoads, A., & Vaught, B. C. (2001). Ethical beliefs of business professionals: a study of gender, age and external factors. *Journal of Business Ethics*, 31, 225-232.
- Psacharopoulos, G. & Patrinos H., A. (2002). Returns to Investment in Education: A Further Update. Policy research working paper 2881. The World Bank.
- Robinson, S. L. & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Sağnak, M. (2005). İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etik iklim türlerine ilişkin algı ve doyum düzeyleri. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(9), 203-211.
- Sağnak, M. (2010). Dönüşümcü okul liderliği ve etik iklim arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(2), 1113-1152.
- Sağyan, S. (2011). *Whistleblowing ve örgütsel etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Saygan, S. & Bedük, A. (2013). Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing) ve etik iklimi ilişkisi üzerine bir inceleme. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 1-23.



- Saylı, H. & Kızıldağ, D. (2007). Yönetmel etik ve yönetmel etiğın oluşmasında insan kaynakları yönetiminin rolünü belirlemeye yönelik bir analiz. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 231-251.
- Schein, E. H. (1978). *Örgüt psikolojisi* (Çev. M. Tosun) Ankara: TODAİE Yayınları.
- Senge, P. , Cambron, N., McCabe, Lucas, D., Smith, B., Dutton, J. & Kleiner, A. (2014). *Öğrenen okullar* (Çev. M. Çetin) Ankara: Nobel.
- Servet, Ö. (1995). Eğitimde verimlilik ve toplam kalite yönetimi. *Eğitim Yönetimi*, 1(3), 377-389.
- Shapiro-Lishchinsky, O. ve Rosenblatt, Z. (2010). School ethical climate and teachers' voluntary absence. *Journal of Educational Administration*, 48(2), 164-181.
- Soysal, A. (2010). Kadın girişimciler: engeller ve fırsatlar bağlamında bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 84-114.
- Sökmen, A. & Tarakçıoğlu, S. (2013). *Mesleki etik* (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sümbüloğlu K. & Akdağ B. (2009). *İleri biyoistatistiksel yöntemler* (1. Baskı). Ankara: Hatipoğlu.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-73.
- Şahin, B. & Dündar, T. (2011). Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66 (1), 129-159.

- Şakar, M. C. (2010). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin etik görüşlerinin değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans tezi).  
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Şeker, H. ve Gençdoğan, B. (2014). *Psikolojide ve eğitimde ölçme aracı geliştirme*. Ankara: Nobel.
- Şentürk, C. & Sağnak, M. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 29-47.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. İstanbul: Ekinoks.
- Şişman, M. & Acat, M. B. (2003). Öğretmenlik uygulaması çalışmalarının öğretmenlik mesleğinin algılanmasındaki etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 235–250.
- TDK (2016). [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts) adresinden 29.12.2016 tarihinde alınmıştır.
- Terzi, A. R. (2008). *Eğitim bilimine giriş* (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tilley, E. (2010). Ethics and gender at the point of decision making: an exploration of intervention and kinship. *PRism*, 7(4), 1-19.
- Toker Gökçe, A. (2013). Sınıf öğretmenlerinin adaylık dönemlerinde yaşadıkları mesleki sorunlar. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 137-156.

- Toprakçı, E., Bozpolat, E. ve Buldur, S. (2010). Öğretmen davranışlarının kamu meslek etiği ilkelerine uygunluğu. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 35-50.
- Torun, M.K. (2013). *Turizm alanında lisans ve önlisans eğitimi veren kurumlarda etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Tuna, M. & Yeşiltaş, M. (2014). Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25,(1), 105-117.
- Tunçer, P. (2013). Değişim yönetimi, *International Journal of Social Science*, 6(5), 891-915.
- Turan, S. & Altuğ, S. C. (2008). Öğretmenlerin öğrenci kontrol ideolojileri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 95-113.
- Uğurlu, C. T. (2010). Öğretmenlerin eğitim müfettişlerinin etik davranışlarına ilişkin görüşleri. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 66-78.
- Uğurlu, C.T. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin yönetici etik liderlik davranışına algıları. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 36(2), 203-213.
- Uzel, U. (2006). “İş ahlakı” cinsiyetler arasındaki farklılıklar açısından literatür incelemesi. *Yönetim ve Ekonomi*, 13 (1), 167-176.
- Varol, M. (1989). Örgüt kültürü ve okul iklimi. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 44 (1-2), 195-222.

- Victor, B. , Cullen J. B. (1988), The Organizational Bases of Ethical Work Climates, *Administrative Science Quarterly*, 33, 101-125.
- Vieira A.L.(2011). *Preparation of the analysis: Interactive LISREL in practice*. (1<sup>st</sup> Edition). London: Springer.
- Yağmur, A. (2013). *Etik liderliğin ve etik iklimin etik dışı davranışlara etkisi: ampirik bir çalışma* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Yatkın, A. (2008). Etik düşünce ve davranışın yerel yönetimlerde hizmet verimliliğinin artırılmasında rolü ve önemi (Elâzığ Belediyesi örnek araştırması). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 211-231.
- Yay, G. G. (2002). İktisadi gelişme ve demokrasi ilişkisi üzerine bir sına. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 52(1), 27-54.
- Yıldırım, İ. (1997). Algılanan sosyal destek ölçeğinin geliştirilmesi güvenilirliği ve geçerliği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 81-87.
- Yılmaz, H. (2009). Bir iş ahlakı olarak ‘sömürü’ ve toplumsal zararları: dini/egitsel bir yaklaşım. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 9(4), 11-34.
- Yılmaz, K. (2007). İlköğretim okulu öğretmenlerinin okul yöneticilerinin liderlik davranışları ve öğrenci kontrol ideolojilerine ilişkin görüşleri. *Eğitim ve Bilim*, 32 (146), 12-23.
- Yörük, S., Akar, T., Çımencı, F. & Akyel, S. (2013). Bilim ve sanat merkezlerinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi üzerine bir araştırma. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 6(2), 160-179.

## EKLER

### Ek-1: Ölçek İzni



T.C.  
DİYARBAKIR VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 30769799/605.01-E.3887341  
Konu : Araştırma İzni

23/03/2017

#### VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07/03/2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 Nolu Genelgesi  
b) Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 23.01.2017 tarih ve 137 sayılı yazısı.

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Esmenur ARSLAN HENDEKÇİ'nin "**İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Etik İklim ile Etik Dışı Davranışları Arasındaki İlişki**" konulu araştırma çalışması için Diyarbakır Merkez ilçelerine bağlı ilk ve ortaokullarda çalışma yapmak istediği ilgi (b) yazıda belirtilmektedir.

Söz konusu araştırma çalışmasının Okul Müdürlerinin gözetiminde ve sorumluluğunda gönüllülük esasına bağlı olarak, 2016-2017 eğitim öğretim yılı içerisinde eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde yapılması, Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Hasan ASLAN  
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
23/03/2017

Sercan GÖKDEMİR  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü - Eski Eğitim Fakültesi Binası  
Şehitlik Yenişehir/DİYARBAKIR  
Elektronik Ağ: diyarbakir.meb.gov.tr  
e-posta: istatistik21@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Semra ÇAKIR/Memur  
Tel: (0 412) 322 22 35  
Faks: (0 412) 322 22 48

Bu evrak güvenli elektronik inza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 73ab-b94c-3dab-bddc-ac95 kodu ile teyit edilebilir.

## Ek-2: Araştırmada Kullanılan Ölçek Formu

### İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ALGILANAN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİN ÖĞRETMENLERİN ETİK DAVRANIŞLARINA ETKİSİ

Değerli Meslektaşım,

Bu çalışma, ilköğretim kurumlarında algılanan etik iklimin, öğretmenlerin etik davranışlarına etkisini belirlemeye yönelik hazırlanmıştır. Ölçek sorularına vereceğiniz dönütle, bu araştırmanın dışında herhangi bir amaçla kullanılmayacaktır. Bu nedenle, kişisel bilgilerinizi paylaşmanız gerekmemektedir. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için, tüm ölçek maddelerine görüş bildirmeniz ve ölçeği içtenlikle cevaplamanıza bağlıdır. Gösterdiğiniz ilgi ve katkı için teşekkür ederim.

Esmanur ARSLAN HENDEKÇİ

Türkçe Öğretmeni

Recep Tayyip Erdoğan- Giresun Üniversitesi SBE-EYTPETzli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

esma\_nur\_911@hotmail.com

#### BÖLÜM I KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/>	Kadın	<input type="checkbox"/>	Erkek						
2. Mesleki Kıdeminiz:	<input type="checkbox"/>	1-5 yıl	<input type="checkbox"/>	6-10 yıl	<input type="checkbox"/>	11- 15 yıl	<input type="checkbox"/>	16-20 yıl	<input type="checkbox"/>	21 ve üstü
3. Çalıştığınız kurum:	<input type="checkbox"/>	İlkokul	<input type="checkbox"/>	Ortaokul						
4. Çalıştığınız kurumdaki öğretmen sayısı (idarecileriniz dahil):	<input type="checkbox"/>	10 kişiden az	<input type="checkbox"/>	11- 20 kişi	<input type="checkbox"/>	21-40 kişi	<input type="checkbox"/>	41-60 kişi	<input type="checkbox"/>	61 kişiden çok
5. Bu kurumda ne kadar süredir görev yapıyorsunuz:	<input type="checkbox"/>	1 yıldan az	<input type="checkbox"/>	2-5 yıl	<input type="checkbox"/>	6-10 yıl	<input type="checkbox"/>	11 yıl ve daha		
6. Kurumdaki öğrenci sayısı:	<input type="checkbox"/>	500 den az	<input type="checkbox"/>	501 - 1000 öğrenci	<input type="checkbox"/>	1001- 2000 öğrenci	<input type="checkbox"/>	2001-3000 öğrenci	<input type="checkbox"/>	3001 den daha fazla

#### II. BÖLÜM: MESLEKİ ETİK İLKELER ÖLÇEĞİ

No	ETİK İLKELER	Hiç	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her zaman
1	Ast ve üstler karşılaşılan sorunların çözümü için karşılıklı olarak tartışılır	( )	( )	( )	( )	( )
2	Kurumda siyaset yapılır	( )	( )	( )	( )	( )
3	Kurumda yöneticiler, hakkını arayanları destekler	( )	( )	( )	( )	( )
4	Farklı kültür ve düşüncelere hoşgörü yoktur	( )	( )	( )	( )	( )
5	Kurumda, yöneticiler olumlu davranışları destekler	( )	( )	( )	( )	( )
6	Kurumda, yöneticiler verdikleri sözleri tutarlar	( )	( )	( )	( )	( )
7	Kurumda cinsiyet ayrımcılığı yapılır	( )	( )	( )	( )	( )
8	Yöneticiler iş yerinde çatışmaya yol açacak davranışlar sergilerler	( )	( )	( )	( )	( )
9	Kurumda işe alma ölçütleri taraflıdır	( )	( )	( )	( )	( )
10	Kurumda tüm üyelere saygı gösterilir	( )	( )	( )	( )	( )
11	Kurumda, yöneticiler haksızlıkları ortaya koyanları destekler	( )	( )	( )	( )	( )
12	Yöneticiler kararlarında tutarlı davranırlar	( )	( )	( )	( )	( )
13	Kurumda yönetmeliklere uygun davranılır	( )	( )	( )	( )	( )
14	Kurumda argo konuşmalar garip karşılanmaz	( )	( )	( )	( )	( )
15	Yaşam felsefesi farklı olan bir öğretmen kurumda çalışabilir	( )	( )	( )	( )	( )
16	Kurumda çalışanları istenilmeyen davranışlara iten bir ortam vardır	( )	( )	( )	( )	( )
17	Aynı işi yaptığım çalışanlar ile farklı ücret alırım	( )	( )	( )	( )	( )
18	Kurumda adaletsiz bir terfi sistemi uygulanır	( )	( )	( )	( )	( )
19	Çalışanlar haklarını yasal olmayan yollarla ararlar	( )	( )	( )	( )	( )
20	Laf taşıma faaliyetlerinde bulunanları yönetim destekler	( )	( )	( )	( )	( )
21	Ders yükü dağılımı adilidir	( )	( )	( )	( )	( )

No	ETİK İLKELER	Hiç	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her zaman
22	Çalışanlar rakip kurumları küçük düşürücü konuşmalardan uzak durur	( )	( )	( )	( )	( )
23	Kurumda çalışanlar arası çatışma olmaz	( )	( )	( )	( )	( )
24	Öğretmenler, birbirleri ile işbirliği içerisindedirler	( )	( )	( )	( )	( )
25	Öğretmenler, mesleğe yeni başlayan meslektaşlarının bilgi ve becerilerini geliştirmelerine yardımcı olurlar	( )	( )	( )	( )	( )
26	Öğretmenler deneyimlerini diğer insanlarla paylaşırlar	( )	( )	( )	( )	( )
27	Öğretmenler, meslektaşları hakkında sınıfta olumsuz konuşmalar yapmaktan kaçınırlar	( )	( )	( )	( )	( )
28	Öğretmenler, meslektaşlarına ait gizli bilgileri aktarırlar	( )	( )	( )	( )	( )
29	Öğretmen sadece ders anlatmaktan sorumludur	( )	( )	( )	( )	( )
30	Ders programları yapılırken öğrenciye yarar dikkate alınmaz	( )	( )	( )	( )	( )
31	Öğretmenler, kendileri ile siyasal görüş uyuşması olan öğrencilere ayrıcalık tanırırlar	( )	( )	( )	( )	( )
32	Öğrenciye saygısız davranılır	( )	( )	( )	( )	( )
33	Kurumda veli olanaklarının kişisel amaç için kullanımı önlenir	( )	( )	( )	( )	( )
34	Öğrencilerle senli benli ilişkilerden uzak durulur	( )	( )	( )	( )	( )
35	Bazı öğrencilere akrabalık, hemşerilik vb nedenlerden dolayı ayrıcalık tanınır	( )	( )	( )	( )	( )
36	Öğretmenler, öğrencilere kendi özel işlerini yaptırırlar	( )	( )	( )	( )	( )
37	Başarısız öğrencilere ilgi gösterilir	( )	( )	( )	( )	( )
38	Öğretmenler, öğrencileri küçük düşürmekten kaçınırlar	( )	( )	( )	( )	( )
39	Öğrencinin, ders saatlerine uymasına özen gösterilir	( )	( )	( )	( )	( )
40	Öğrenci ile ilgili özel bilgiler alenen konuşulur	( )	( )	( )	( )	( )
41	Öğrenciler arasında ekonomik düzeylerine göre ayırım yapılır	( )	( )	( )	( )	( )
42	Öğrencilerden hediye kabul edilir.	( )	( )	( )	( )	( )
43	Öğrencilere fiziksel ceza verilir	( )	( )	( )	( )	( )
44	Kopya çekme girişimlerine gerekli tepki verilir	( )	( )	( )	( )	( )
45	Öğrencilerin soru sormaları desteklenir	( )	( )	( )	( )	( )
46	Öğrenciye baskı ve zorlama yapılmaz	( )	( )	( )	( )	( )
47	Sınav kağıtları nesnel olarak değerlendirilir	( )	( )	( )	( )	( )
48	Öğretmenler işinde özenli davranırlar	( )	( )	( )	( )	( )
49	Öğrenciler arasında ideolojik görüşlerine göre ayrımcılık yapılır	( )	( )	( )	( )	( )
50	Öğretmenler, öğrencinin çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutarlar	( )	( )	( )	( )	( )
51	Öğretmenler, mesleklerine gereken özeni gösterirler	( )	( )	( )	( )	( )
52	Öğretmenler derslerini zamanında sona erdirirler	( )	( )	( )	( )	( )
53	Derslerde dersin içeriği ile ilgili olmayan konular anlatılmaz	( )	( )	( )	( )	( )
54	Derslerde zamanın kullanımı planlıdır	( )	( )	( )	( )	( )
55	Öğretmenler verdikleri sözlerde dururlar	( )	( )	( )	( )	( )
56	Öğretmenler derse geç girerler	( )	( )	( )	( )	( )
57	Öğretmenler dersten erken çıkarlar	( )	( )	( )	( )	( )
58	Öğretmenler derste özel işlerini yapmaktan kaçınırlar	( )	( )	( )	( )	( )
59	Öğretmenler kitap vb. materyaller satmaktan kaçınırlar	( )	( )	( )	( )	( )
60	Kurumda bulunan akraba ya da arkadaş çocuklarına ayrıcalık gösterilir	( )	( )	( )	( )	( )
61	Öğretmenler belli ırk ve/veya dinlere karşı taraflıdır	( )	( )	( )	( )	( )
62	Öğretmenler kuruma öğretim için yeterince hazırlık yaparak gelirler	( )	( )	( )	( )	( )
63	Öğretmenler kendi öğrencilerine kurum dışında para ile ders vermektan kaçınırlar	( )	( )	( )	( )	( )

### III. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM ÖLÇEĞİ

Açıklama	Tamamen yanlış	Çoğu zaman yanlış	Bazen doğru	Çoğu zaman doğru	Her zaman doğru
Bu bölümdeki maddeler okulunuzdaki etik iklime ilişkin algınızı belirlemeye yöneliktir. Etik iklim iyi-kötü veya doğru-yanlış olarak nitelendirilmez. Lütfen gözlemlerinizi gerçekçi biçimde yansıtmınız.					
1 Bu kurumdaki insanların en önemli sorumluluğu verimliliklerdir.					
2 Paydaşlar için daima doğru olanı yapmanız beklenir.					
3 Bu kurumda çalışanlar takım ruhunu önemser.					
4 Bu kurumda çalışanların, kurum dışındakilere karşı güçlü sorumluluk duyguları vardır.					
5 Kararlar kurumun amaçlarına katkı sağlamasına göre biçimlendirilir.					
6 Bu kurumun çalışanları, kurum paydaşlarının çıkarlarını gözetir.					
7 Burada sorunlara daima etkili çözümler aranır.					
8 Burada kurum kural ve prosedürlerini sıkı sıkıya takip etmek çok önemlidir.					
9 Karar vermede öncelik, kararın yasaya uygun olup olmadığıdır.					
10 İnsanlardan her şeyin ötesinde, yasalara ve mesleki standartlara riayet etmeleri beklenir.					
11 Herkesten kurum kural ve prosedürlerine uyması beklenir.					
12 İnsanlar kurum çalışanları için genellikle neyin en iyi olduğu konusunda çok endişelidirler.					
13 Her birey için iyi olan, örgüt içinde iyidir.					
14 Bu kurumda çalışanlar kendileri için en iyi olanın peşindedir.					
15 Kararların paydaşlar üzerindeki etkisi, bu kurumun öncelikli meselesidir.					
16 Bu kurumda her kişi, kendisi için neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar verir.					
17 Bu kurumdaki en önemli endişemiz daima, diğeri için en iyinin ne olduğudur.					
18 İnsanlar kurum çıkarları dışında hiç bir şey ile ilgilenmez.					
19 Bu kurumdakiler, kendi kişisel etik ilkeleri ile yönlendirilir.					
20 Bu kurumdaki başarılı insanlar kurallara uygun hareket eder					
21 Bu kurumda en verimli yol, daima en doğru yoldur.					
22 Bu kurumdaki başarılı insanlar, kurum politikalarına sıkı sıkıya bağlıdır.					

TEŞEKKÜR EDER SAYGILAR SUNARIM...



### Ek-3: Örgütsel Etik İklim Ölçeği

Açıklama		Tamamen yanlış	Çoğu zaman	Bazen doğru	Çoğu zaman	Her zaman doğru
Bu bölümdeki maddeler okulunuzdaki etik iklime ilişkin algınızı belirlemeye yöneliktir. Etik iklim iyi-kötü veya doğru-yanlış olarak nitelendirilmez. Lütfen gözlemlerinizi gerçekçi biçimde yansıtınız.						
1	Bu kurumdaki insanların en önemli sorumluluğu verimliliklidir.					
2	Paydaşlar için daima doğru olanı yapmanız beklenir.					
3	Bu kurumda çalışanlar takım ruhunu önemser.					
4	Bu kurumda çalışanların, kurum dışındakilere karşı güçlü sorumluluk duyguları vardır.					
5	Kararlar kurumun amaçlarına katkı sağlamasına göre biçimlendirilir.					
6	Bu kurumun çalışanları, kurum paydaşlarının çıkarlarını gözetir.					
7	Burada sorunlara daima etkili çözümler aranır.					
8	Burada kurum kural ve prosedürlerini sıkı sıkıya takip etmek çok önemlidir.					
9	Karar vermede öncelik, kararın yasaya uygun olup olmadığıdır.					
10	İnsanlardan her şeyin ötesinde, yasalara ve mesleki standartlara riayet etmeleri beklenir.					
11	Herkesten kurum kural ve prosedürlerine uyması beklenir.					
12	İnsanlar kurum çalışanları için genellikle neyin en iyi olduğu konusunda çok endişelidirler.					
13	Her birey için iyi olan, örgüt içinde iyidir.					
14	Bu kurumda çalışanlar kendileri için en iyi olanın peşindedir.					
15	Kararların paydaşlar üzerindeki etkisi, bu kurumun öncelikli meselesidir.					
16	Bu kurumda her kişi, kendisi için neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar verir.					
17	Bu kurumdaki en önemli endişemiz daima, diğeri için en iyinin ne olduğudur.					
18	İnsanlar kurum çıkarları dışında hiç bir şey ile ilgilenmez.					

19	Bu kurumdakiler, kendi kişisel etik ilkeleri ile yönlendirilir.					
20	Bu kurumdaki başarılı insanlar kurallara uygun hareket eder					
21	Bu kurumda en verimli yol, daima en doğru yoldur.					
22	Bu kurumdaki başarılı insanlar, kurum politikalarına sıkı sıkıya bağlıdır.					

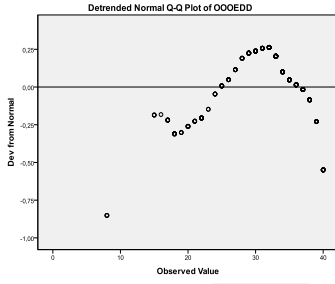
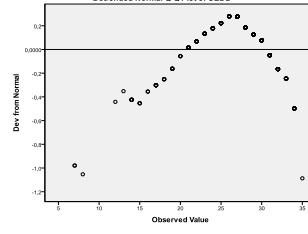
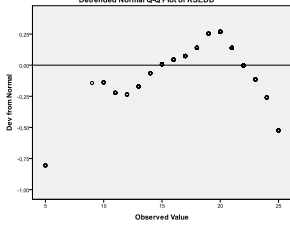


#### Ek-4: Etik Dışı Davranışlar Ölçeği

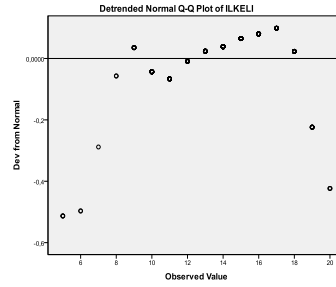
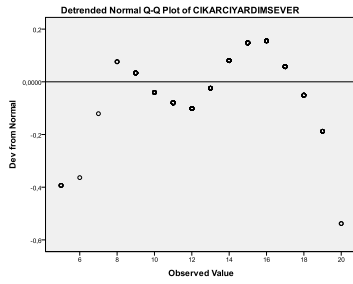
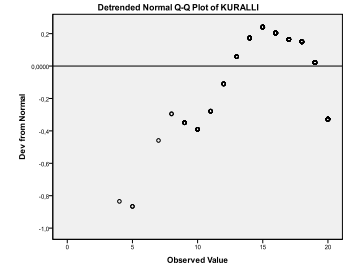
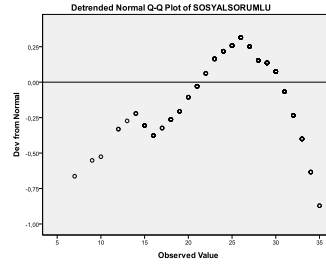
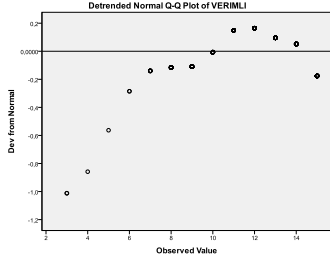
No	ETİK İLKELER	Hiç	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her zaman
1	Kurumda yöneticiler, hakkını arayanları destekler.	( )	( )	( )	( )	( )
2	Kurumda, yöneticiler olumlu davranışları destekler.	( )	( )	( )	( )	( )
3	Kurumda, yöneticiler verdikleri sözleri tutarlar.	( )	( )	( )	( )	( )
4	Kurumda tüm üyelere saygı gösterilir.	( )	( )	( )	( )	( )
5	Yöneticiler kararlarında tutarlı davranırlar.	( )	( )	( )	( )	( )
6	Öğretmen sadece ders anlatmaktan sorumludur.	( )	( )	( )	( )	( )
7	Kurumda veli olanaklarının kişisel amaç için kullanımı önlenir.	( )	( )	( )	( )	( )
8	Öğrencilerle senli benli ilişkilerden uzak durulur.	( )	( )	( )	( )	( )
9	Öğretmenler verdikleri sözlerde dururlar.	( )	( )	( )	( )	( )
10	Öğretmenler derste özel işlerini yapmaktan kaçınırlar.	( )	( )	( )	( )	( )
11	Öğretmenler kuruma öğretim için yeterince hazırlık yaparak gelirler.	( )	( )	( )	( )	( )
12	Öğretmenler kendi öğrencilerine kurum dışında para ile ders vermekten kaçınırlar.	( )	( )	( )	( )	( )
13	Öğretmenler, mesleğe yeni başlayan meslektaşlarının bilgi ve becerilerini geliştirmelerine yardımcı olurlar.	( )	( )	( )	( )	( )
14	Öğretmenler deneyimlerini diğer insanlarla paylaşırlar.	( )	( )	( )	( )	( )
15	Öğretmenler, meslektaşları hakkında sınıfta olumsuz konuşmalar yapmaktan kaçınırlar.	( )	( )	( )	( )	( )
16	Başarısız öğrencilere ilgi gösterilir.	( )	( )	( )	( )	( )
17	Öğretmenler, öğrencileri küçük düşürmekten kaçınırlar.	( )	( )	( )	( )	( )
18	Öğrencinin, ders saatlerine uymasına özen gösterilir.	( )	( )	( )	( )	( )
19	Öğrencilerin soru sormaları desteklenir.	( )	( )	( )	( )	( )
20	Öğretmenler işinde özenli davranırlar.	( )	( )	( )	( )	( )

## Ek-5: Etik Dışı Davranışlar ve Örgütsel Etik İklim Ölçeklerine Ait Saçılım Grafikleri

### 1. ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ



### 2. ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM



## ÖZ GEÇMİŞ

Adı, Soyadı	Esmanur ARSLAN HENDEKÇİ		
Doğum Yeri ve Yılı	GİRESUN, 1991		
Medeni Durumu	Evli		
Öğrenim Durumu	Başlama-Bitirme		Kurum Adı
Lisans	2009	2013	Giresun Üniversitesi Türkçe Öğretmenliği
Yüksek Lisans	2015	2017	Recep Tayyip Erdoğan-Giresun Üniversitesi
Çalıştığı Kurum	Milli Eğitim Bakanlığı		
Katıldığı Proje ve Toplantılar	IX. Eğitim Araştırmaları Kongresi		
Yayımlar	Özen, F. & Hendekci Arslan, E. (2016). Türkiye’de eğitim denetimi alanında 2005–2015 yılları arasında yayımlanan makale ve tezlerin betimsel analizi. <i>Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi</i> , 6(11), 620-650.		
İletişim	e.arslanhendekci@hotmail.com		