

**Algılanan Örgütsel Etik İklimin İlköğretim Okullarında
Öğretmenlerin Etik Dışı Davranışlarına Etkisi (Diyarbakır Merkez
İlçeleri Örneği)¹²**

Esmannur ARSLAN HENDEKÇİ

Öğretmen, Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğü, esma_nur_911@hotmail.com

Fatmanur ÖZEN

Dr. Öğretim Üyesi, Giresun Üniversitesi Eğitim Fakültesi,
fatma.nur.ozen@giresun.edu.tr

Özet

Araştırma, eğitim örgütü (ilkokul, ortaokul) çalışanlarının algıladıkları örgütsel etik iklimin etik dışı davranışlarına etkisinin incelendiği bir korelasyon çalışmasıdır. Araştırma kapsamında veriler Diyarbakır ili merkez ilçeleri ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden “Örgütsel Etik İklim” ve “Etik Dışı Davranışlar ” ölçekleri ile toplanmıştır. Araştırma sonuçları araştırmaya katılan öğretmenlerin 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. Araştırmada, 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 boyutu ile en yüksek ilişki öğretmenlerin öğretmenlere ve öğrencilere etik davranışları ile 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 ilişkiler olduğu bulgulanmıştır.

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

¹ Bu metin Giresun Üniversitesi SBE Sınıf Eğitimi Tezli Yüksek Lisans Programı kapsamında hazırlanan aynı başlıklı tezden üretilmiştir.

² Makale Geliş/Kabul Tarihi: 27.04.2018/06.09.2018 – Araştırma Makalesi

According To Primary Teachers' Views the Effects of Perceived Organizational Ethical Climate to Unethical Behaviors (Diyarbakır Central Districts Example)

Abstract

The research is a correlation study in which the effects of organizational ethical climate perceived by employees of the 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 (seniority, sex, the number of teachers working with at the school and the duration of work at the school) 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 was 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.

Keywords: Ethics, teacher profession ethics, perceived organizational ethics, (un)ethical behaviors

GİRİŞ

İnsan toplumsal bir varlıktır. Toplumda yer alan örgütler, insanın toplumsal olduğu kadar örgütsel birer varlık olduklarının kanıtı niteliğindedir. Yaşamları boyunca insanlar pek çok örgüt içinde yer alır. Örgüt, iş bölümünün yapıldığı, yetki ve sorumlulukların paylaşıldığı, ortak amaçlara ulaşmak için bir grup insanın koordinasyonudur (Schein, 1978). Güçlü (2003)'ye göre örgüt ise amaç, insan, teknolojinin etkileşim içinde olduğu bir sistem; iş, mevki, çalışanlar ve bunlar arasındaki yetki ve iletişim ilişkilerini gösteren bir yapıdır.

Örgütün dört boyutu vardır: “Bunlar çoğaltılabilir, ancak içerikleri değişmez.” Bu boyutlar “amaç, yapı, süreç ve iklimdir”. Örgütün amacı, verimi

artırıp emeği azaltmak, madde ve insan kaynaklarının kontrolünü sağlamak, çatışmayı en aza indirmek, kişisel sapmayı azaltmak ve insan davranışını kestirme imkânlarını çoğaltmaktır. Örgütün 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. Örgütün süreç boyutu, yönetim süreçlerini ifade eder. Örgütün iklim (hava) boyutu ise, kişiler ve gruplar arasındaki ilişkilerin ürünüdür. Örgüt amaçlarının gerçekleşmesi ve üye ihtiyaçlarının karşılanması bu boyutla ilgilidir (Bursalıoğlu, 2015: 19-25). Örgüt iklimi günümüzde örgütsel bağlılık, işe uyum sağlama, örgüt gelişimi gibi pek çok konuyla ilişkilidir. Örgüt iklimi araştırmaları, iklimin kurum için önemli olduğunu; olumlu ya da olumsuz algılanmasının örgüt verimini etkilediğini göstermektedir. Örgüt iklimi, “bir okulu diğer okullardan ayıran ve okulda çalışanların davranışlarını etkileyen iç özellikler dizisidir.” (Aydın, 2014: 140). Okul iklimi tanımı kişilik tanımlarına benzer. Yani bir okulun iklimi “onu diğerlerinden ayıran kişiliğidir” (Hoy ve Miskel, 2015: 185). Örgüt iklimi, okulda bulunan katılımcıların tutumlarıyla ve davranışlarıyla ilişkili bir kavramdır (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).

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 (Doğan ve Karataş, 2011). 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 (Aydın, 2016).

Etik iklim, örgütte etik içeriği olan izlekler 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. Böylece, örgüte özgü olan etik iklim, örgütsel karar verme sürecine rehberlik eder (Victor ve Cullen, 1988). 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 araştırmacılarca örgüt ikliminin bir alt boyutu kabul edilmektedir (Yağmur, 2013).

Etik iklim örgüt için büyük önem taşır. Etik iklim örgütün edim faktörlerini etkileyebilir. İş görenlerin etik normlara ilişkin algılarını saptamak, örgütsel davranışın doğru betimlenmesine katkı sağlayabilir ve örgüt liderlerinin etik tercihleri hakkında bilgi verebilir (Sağnak, 2005).

Etik dışı davranış, örgüt içerisinde çeşitli nedenlerle oluşan çatışmalar, saldırgan davranışlar ve davranışsal sorunları içerir. Her ne sebeple olursa olsun etik dışı davranışlar örgütsel yaşamın kalitesini düşürür, çalışanların motivasyonunu, edimini, bağlılığını ve tatminini olumsuz yönde etkiler (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005). Her ne kadar insanın özünde iyilik olsa da insan, bazı durumlarda etik dışı davranışlara yönelir. Bu durumlardan bazılarını “benlik güç gösterisi, açgözlülük, arkadaşlık, ideolojik inanç ve adanma, kişisel veya ailevi kazanç, ekonomik sorunlar ve baskılar, acil gereksinimler, bilgisizlik, işi yapan kişinin profesyonel olmaması, bireyler arası güvensizlik” (Dikici, 2013, Akt. Dinçer, 2014: 139) oluşturur.

Sökmen (2016)’e göre etik dışı davranış nedenleri, bireysel ya da çevreseldir. Tablo 1’de bu nedenler yer almaktadır.

Tablo 1. Etik dışı davranış nedenleri

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

Bireysel nedenler, kişinin kendi eksiklikleri, çıkmazları ve yetersizlikleridir. Kişinin aldığı eğitim, bilgisizliği, mesleki anlamdaki yetersizliği etik dışı davranışa yönelmesinde bireysel nedenlerden olabilir. Birey; “çevresel baskı ve zorunluluklar nedeniyle etik dışı davranışlara yönelebilir.” (Sökmen, 2016: 72). Kamu kurumlarında en çok rastlanan etik dışı davranışlardan bazıları şöyledir: Ayrımcılık, kayırma, rüşvet, yıldırma ve korkutma, ihmal, sömürü (istismar), bencillik, yolsuzluk, işkence, yaranma ve yakınlığı kullanma, şiddet, baskı, saldırganlık, hakaret ve küfür, bedensel ve cinsel taciz, dedikodu, zimmet, dogmatik davranış, yobazlık ve bağınazlık. Bunların dışında kamu kurumlarında en çok rastlanan etik dışı davranışlar: 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 yürütülmesidir (Kutlu, 2015: 126).

Öğretmenlik mesleği tüm toplumlarda saygın, yüksek statü atfedilen bir meslek olarak görülmektedir ve bu durum meleği sürdüren bireylerin, tüm davranışlarında etik ilkelere uyma gerekliliğini daha da önemli hale

getirmektedir (Pelit ve Güçer, 2006). Öğretmenler, öğretmenlik mesleğinin etik ilkelerine uymaya çalışırken, örgütsel etik ikliminde içinde bulunurlar. Buldukları örgütün etik iklimine dair algıları, davranışları üzerinde etkilidir. Eğitim çalışanları ile yapılan araştırmalar etik ve etik dışı davranışlar, meslek etiği, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık üzerinde algılanan örgütsel etik ikliminin kayda değer bir etkisi olduğunu göstermektedir (Demir, 2014; Özen ve Durkan, 2016; Öztürk, 2009; Sağnak, 2005).

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 içinde ve okul dışındaki davranışları açısından “örnek almakta veya sorgulamaktadır” (Haynes, 2004: 17). Algılanan örgütsel etik iklimin öğretmenlerin etik dışı davranışları üzerinde etkisi olduğu; hatta etik dışı davranışların bir kısmının da örgütsel etik iklimden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu nedenle bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel etik iklimin etik dışı davranışlarına etkisini ortaya koymaktır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarda algıladıkları etik iklim ile etik dışı davranışlarının ilişkisini ve etik iklimin öğretmenlerin etik dışı davranışları üzerindeki etkisi (ya da ilişkisi) ile ilişkinin öğretmenlerin: Cinsiyet, kıdem, çalışılan kurum türü, birlikte çalışılan öğretmen sayısı, o okuldaki görev süresi değişkenlerine göre değişiklik gösterip göstermediğini incelemektir.

YÖNTEM

Bu araştırma, eğitim örgütü (ilkokul, ortaokul) çalışanların (öğretmenler) algıladıkları örgütsel etik iklimin öğretmenlerin etik dışı davranışlarına etkisinin incelendiği betimsel bir çalışmadır. Bu amaçla tarama yapılmıştır. Betimsel tarama modeli “var olan bir durumun kendi koşulları içerisinde olduğu gibi tanımlaması”nı amaçlar (Karasar, 2015: 77).

Evren ve Örneklem (Çalışma Grubu)

Bu araştırmanın evrenini, Diyarbakır ili merkez ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu kapsamda il genelinde (evrende) 2016 – 2017 eğitim-öğretim yılında görev yapan 4530 öğretmen bulunmaktadır (<https://diyarbakir.meb.gov.tr/>). Evrendeki öğretmen sayısı araştırmacının ulaşamayacağı büyüklükte olması nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmiştir. Evreni temsil eden örneklem sayısının hesaplanmasında Cochran (1962 akt.

Balcı, 2015: 109)'ın tabakalı örneklem büyüklüğü hesaplama formülü kullanılmış, hesaplamalarda tolerans düzeyi .05, güven düzeyi 1.96 alınmıştır. Bu bağlamda evreni 358 kişnin temsil edeceği hesaplanmıştır. Ancak, alandan 266 formun geri dönüşü sağlanabilmiştir. Eksik ve hatalı dönen ölçek formları elendikten sonra, analizler 252 kişiden oluşan çalışma grubundan dönen verilerle tamalanmıştır. Tablo 2'de katılımcıların ait betimseller sunulmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların okullara göre dağılımı

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

Veri Toplama Araçları

Algılanan örgütsel etik iklim ile öğretmenlerin etik dışı davranışları arasındaki 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.

Örgütsel Etik İklim Ölçeği (ÖEİÖ). Algılanan örgütsel etik iklimle ilişkin görüşler Cullen, Victor ve Bronson tarafından 1993'te güncellenen "Örgütsel Etik İklim Ölçeği" (ÖEİÖ) ile toplanmıştır. Örgütlerde etik karar alma ve etik çalışma iklimini belirlemek için sıkça kullanılan ölçeğin (Akbaş, 2010) en son hali, Özen ve Durkan (2016) tarafından eğitim örgütlerinde kullanılmak üzere uyarlanmıştır.

Özen ve Durkan (2016)'ın eğitim örgütlerinde kullanılmak üzere alana uyarladıkları ÖEİÖ'nün beş alt boyutu bulunmaktadır. Bu alt boyutlar: Sosyal sorumlu, kurallı, çıkarıcı yardımsever, ilkeli, verimlidir. Ölçekte 22 madde yer almaktadır. Ölçek beşli likert tipi derecelendirme yapısına sahiptir. Özen ve Durkan (2016) ÖEİÖ'nün bütününe güvenirlilik katsayısının .87 olduğunu bildirmiştir. Bu araştırma kapsamında yapılan güvenirlilik analiz sonuçları güvenirlilik katsayısının ölçeğin bütünü için .98 olduğunu göstermiştir. Ölçekler için 0.70 ve 0.90 arası güvenirlilik katsayısı değerleri "yüksek güvenirlilik" olarak kabul edilmektedir (Özdamar, 2013: 555).

Etik Dışı Davranışlar Ölçeği (EDDÖ). Araştırma kapsamında kullanılan ikinci ölçek aslı Başel (2007) tarafından öğretmenlerden veri toplamak için geliştirilen "Etik Dışı Davranışlar Ölçeği"dir. Ölçeğin aslında 63 madde yer almaktadır. Ölçek beşli Likert tipi derecelendirme yapısına sahiptir. Ölçeğin bu araştırma kapsamında hesaplanan güvenirlilik katsayıları "Kurumun Sergilediği

Etik Dışı Davranışlar” alt boyutu için 0.44, , “Öğretmenlik Mesleği ve Diğer Öğretmenlere Karşı Etik Dışı Davranışlar” alt boyutu için 0.66 ve “Öğrenciye Yönelik Etik Dışı Davranışlar” 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). , EDDÖ'nün Başel (2006)'ce uygulandığı dönemde ölçeğe ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmadığından, bu araştırma kapsamında ölçeğe geçerlilik güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğe bu araştırma kapsamında açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. Sonuçlar ölçeğin 20 madde ve üç alt boyuttan oluştuğunu göstermiştir. Ölçeğe ait alt boyutlar: Kurumun Sergilediği Etik Dışı Davranışlar (KSEDD), Öğretmenlerin Etik Dışı Davranışları (ÖEDD), Öğretmenlerin, Öğretmenlere ve Öğrencilere Etik Dışı Davranışları (ÖÖÖEDD) alt boyutlarıdır. Ölçeğin alt boyutlarında sırasıyla: Beş, yedi ve sekiz madde bulunmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları sırası ile .87; .78 ve .91'dir. Ölçekler için 0.70 ile 0.90 arası güvenilirlik katsayısı değerleri “yüksek güvenilirlik” olarak kabul edilmektedir (Özdamar, 2013: 555). Ortaya çıkan yapısının doğrulanıp doğrulanmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), araştırma veri setinin ikinci yarısı kullanılarak (N= 130) yapılmıştır. Analiz sonucu ortaya çıkan model 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 görülmüştür. Seçilen örneklemden elde edilen bu oranın 3'ün altında çıkması mükemmel uyuma işaret etmektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1993; Kline, 2005; Sümer, 2000). Ölçeğe ait DFA uyum değerleri Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3. DFA sonucunda elde edilen uyum değerleri

χ^2	Sd	χ^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 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 çalışmada elde edilen RMSEA değerinin kabul edilebilir bir değer olduğu söylenebilir. DFA'da AGFI değerinin 0.80'den yüksek, RMR değerinin 0.10'dan küçük olması modelin kabul edilebilir olduğunu göstermiştir (Anderson ve Gerbing, 1984; Marsh, Balla ve McDonald, 1988, Şimşek, 2007). DFA sonucunda uyum değerleri AGFI=0.832 ve RMR=0.068 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre modelin veri uyumunun kabul edilebilir ölçülerde olduğu söylenebilir. DFA'da NNFI, CFI, NFI ve IFI 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, EDDÖ'nün üç boyutlu yapısının doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum istatistiklerine göre doğrulandığı söylenebilir. Ölçek Ek1'de sunulmuştur.

Verilerin Analizi

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel etik iklimin (yordayıcı değişken), öğretmenlerin etik dışı davranışlarına (yordanan değişken) etkisinin araştırılmak istendiği bu çalışmada, ikisi arasında eğrisel (doğrudan olmayan) etkinin araştırılması hedeflenmiştir. Örgütsel etik iklimin beş, öğretmenlerin etik dışı 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 kullanılması planlanmıştır. Ancak, araştırma kapsamında elde edilen 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; veri setine yapılan Kolmogorov-Simironov Testi sonuçları) regresyonun temel sayıtlarından olan normal dağılımın bu veri setinde elde edilemediğini ve bu veri setinin regresyon analizine uygun olmadığını göstermiştir. Bu nedenle, araştırmaya katılanların seçilen bağımsız değişkenlere göre görüşleri arasındaki fark (Mann Whitney U, Kruskal Wallis H testleri ile) ve iki ölçeğin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler (Spearman Brown Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı kullanılarak) analiz edilip sonuçlar yorumlanmıştır.

BULGULAR

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 incelendiğinde araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre, çoğunun erkek olduğu (n=115; %45.6); kıdemlerine göre, çoğunlukla altı ila on 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 görülmüştür.

Örgütsel Etik İklimine İlişkin Görüşler

Bu bölümde araştırmaya katılanların kurumlarında algıladıkları örgütsel etik iklimine ilişkin görüşlerinin cinsiyetleri, çalıştıkları kurumun ilkökul ya da ortaokul olması, kurumda çalışan öğretmen sayısı, aynı kurumdaki çalışma süresi, kurumdaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre değişip değişmediği analiz edilmiştir. Araştırmaya katılanların ÖEİÖ'ye verdikleri yanıtlar doğrultusunda cinsiyetleri ve çalıştıkları kuruma göre görüşleri arasındaki farkı test eden Mann Whitney U testi sonuçları (yalnızca fark görülenler) Tablo 4'de gösterilmektedir.

Tablo 4. 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		
İlkeli	Kadın	115	115.94	13333.50	6663.50	.034*
	Erkek	137	135.36	18544.50		

p<.05

Test sonuçları, araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin ÖEİÖ'nün verimli ve ilkeli alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğunu ($U_{\text{verimli}}=61715.05$; $U_{\text{ilkeli}}=6663.50$; $p<.05$); çalıştıkları kuruma (ilkokul, ortaokul) göre ise, fark olmadığını göstermiştir. Analiz sonuçları erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre kurumlarını daha ilkeli ve verimli algıladıklarını göstermektedir.

Araştırmaya katılanların kıdemleri, çalıştıkları kurumdaki öğretmen sayısı ve okulda çalışma sürelerine göre ÖEİÖ'ye verdikleri yanıtlar doğrultusunda, görüşleri arasındaki fark analizi için uygulanan Kruskal Wallis H Testi 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 iklimine ilişkin öğretmen görüşleri arasında fark vardır ($\chi^2_{(Kurallı)}=9.453$, $p<.05$). Farkın kaynağını için yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları kurumlarında çalışan öğretmen sayısı 20'nin altında olan öğretmenler ($U=1553.00$, $p<.05$) ile çalıştıkları öğretmen sayısı 41 ila 60 olan öğretmenler ($U=1532.50$, $p<.05$) ve kurumlarında çalışan öğretmen sayısı 61'in üstünde olan öğretmenler ($U=1624.50$, $p<.05$) arasında fark olduğunu göstermiştir. Sıra ortalamaları değerlendirildiğinde birlikte çalıştıkları öğretmen sayısı 20'nin altında olanlar ile 61'in üstünde olanlar, birlikte çalıştıkları öğretmen sayısı 41 ila 60 olan öğretmenlere göre kurumlarını daha az kurallı algılamaktadır. Başka

bir deyişle birlikte çalıştıkları öğretmen sayısı 41 ila 60 olanlar okullarını daha kurallı algılamaktadır.

Analiz sonuçları, araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma sürelerine göre ÖEİÖ'nün verimli alt boyutuna ait görüşleri arasında fark olduğunu göstermektedir ($\chi^2_{(Verimli)}=8,194, p<.05$). Farkın kaynağı için yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları, aynı okulda çalışma süresi bir yıldan az olanlar ile altı ve üzeri yıldır çalışan öğretmenlerin görüşleri arasında fark olduğunu göstermiştir ($U=1081.50, p<.05$). Çalışma süresi bir yıldan az olan öğretmenler çalışma süresi altı yıldan fazla olan öğretmenlere göre, kurumlarında daha verimli bir etik iklim algılamaktadır.

ÖEİÖ'nün alt boyutlarına ilişkin kurumdaki öğrenci sayısına göre kurumda çalışan öğretmenlerin ÖEİÖ'nün alt boyutlarından sosyal sorumlu ($\chi^2_{(Sosyal sorumlu)}=8,370, p<.05$) ve çıkarıcı yardımsever ($\chi^2_{(Çıkarıcı yardımsever)}=29,165, p<.05$) boyutlarına ilişkin görüşleri arasında fark olduğu anlaşılmıştır: Öğrenci sayısı 2001'in üzerinde olan öğretmenler, kurumda öğrenci sayısı 500'den az olan ($U_{(Sosyal sorumlu)}=736,00; U_{(Çıkarıcı yardımsever)}=593,50, p<.05$) ve 501 ila 1000 öğrencisi olan ($U_{(Sosyal sorumlu)}=1562,50; U_{(Çıkarıcı yardımsever)}=940,50, p<.05$) ve 1001 ila 2000 öğrencisi olan ($U_{(Sosyal sorumlu)}=1645,50; U_{(Çıkarıcı yardımsever)}=1179,00, p<.05$) öğretmenlerden kurumlarında daha az sosyal sorumlu ve çıkarıcı yardım sever etik iklim olduğu görüşündedir.

Etik Dışı Davranışlar Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşler

Bu bölümde araştırmaya katılanların kurumlarında algıladıkları etik dışı davranışlara ilişkin görüşlerinin cinsiyetleri, çalıştıkları kurumun ilkökul ya da ortaokul olması, kurumda çalışan öğretmen sayısı, aynı kurumdaki çalışma süresi ve kurumdaki öğrenci sayısına göre değişip değişmediği analiz edilmiştir.

Araştırmaya katılanların EDDÖ'ye verdikleri yanıtlar doğrultusunda görüşleri arasındaki farkı test eden Mann Whitney U testi sonuçları, araştırmaya katılanların EDDÖ'nün hiçbir boyutunda cinsiyetlerine ($U_{KSED}=7109,00; U_{ÖED}=7845,50; U_{ÖÖED}=7406,50, p>.05$) ve çalıştıkları kurumun ilkökul ya da ortaokul olmasına göre ($U_{KSED}=7193,00; U_{ÖED}=6958,50; U_{ÖÖED}=6708,00, p>.05$) görüşleri arasında bir fark olmadığı anlaşılmıştır. Sonuçlar, hem kadın öğretmenlerin hem de erkek öğretmenlerin EDDÖ'nün her boyutuna ilişkin oldukça olumlu görüşlere sahip olduklarını göstermektedir.

Araştırmaya katılanların kıdemleri, çalıştıkları kurumdaki öğretmen sayısı ve çalışma sürelerine göre EDDÖ'ye verdikleri yanıtlar doğrultusunda görüşleri arasındaki farkı gösteren Kruskal Wallis H Testi sonuçları, araştırmaya katılan öğretmenlerin, kurumlarında çalışan öğretmen sayısı bağımsız değişkenine göre EDDÖ'nün ÖED alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında fark olduğunu

göstermektedir ($\chi^2_{(ÖED)}=9.591, p<.05$). Farkın kaynağını incelemek için yapılan Mann Whitney U Test sonucu, birlikte çalıştıkları öğretmen sayısı 41 ila 60 olan öğretmenlerin, kurumlarında çalışan öğretmen sayısı 20'nin altında olan ($U=2312.50, p<.05$) ve 61'in üstünde olan öğretmenlerden ($U=1606.50, p<.05$); kurumlarında çalışan öğretmenlerin ÖED alt boyutunda yer alan davranışlarını daha olumlu değerlendirmektedir.

Örgütsel Etik İklim Ölçeği Alt Boyutları ile Etik Dışı Davranışlar Ölçeğinin Alt Boyutları Arasında İlişkinin Analizi

Verilerde normal dağılım sağlanamaması nedeni ile araştırma kapsamında elde edilen verilerle ÖEİ ölçeği alt boyutlarının EDDÖ alt boyutlarına etkisinin belirlenemeyeceği anlaşıldığından, alt boyutlar arasında ilişki olup olmadığının ortaya konulmasına karar verilmiştir. İki ölçeğin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı nonparametrik Spearman Brown Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı ile analiz edilmiştir. Sonuçlar Tablo 5'de özetlenmiştir.

Tablo 5. Örgütsel etik iklim (ÖEİ) ve etik dışı davranışlar (EDD) ilişkisi

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Verimli	r	1.000									
	p	.									
2.Sosyal sorumlu	r	.593**	1.000								
	p	.000	.								
3.Kurallı	r	.605**	.556**	1.000							
	p	.000	.000	.							
4.Ç.Yardımcı	r	.273**	.455**	.182**	1.000						
	p	.000	.000	.004	.						
5.İlkeli	r	.512**	.579**	.297**	.564**	1.000					
	p	.000	.000	.000	.000	.					
6.KSED	r	.483**	.490**	.417**	.259**	.374**	1.000				
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.				
7.ÖED	r	.499**	.404**	.525**	.152**	.290**	.457**	1.000			
	p	.000	.000	.000	.016	.000	.000	.			
8.ÖÖÖED	r	.537**	.634**	.578**	.192**	.365**	.618**	.497**	1.000		
	p	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.		
9.ΣÖEİÖ	r	.726**	.878**	.615**	.670**	.782**	.487**	.421**	.562**	1.000	
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	
10.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 5 incelendiğinde, ÖEİÖ'nün tüm alt boyutları ile EDDÖ'nün tüm alt boyutları arasında .01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü çoğunlukla orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. 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. EDDÖ'nün alt boyutları arasında ise ($r_{\text{çıkarcı-yardımsever ile KSED}}=.259$; $r_{\text{çıkarcı-yardımsever ile ÖÖÖED}}=.192$; $r_{\text{ilkeli ile KSED}}=.374$; $r_{\text{ilkeli ile ÖED}}=.290$; $r_{\text{ilkeli ile ÖÖÖED}}=.365$, $p<.01$; $r_{\text{çıkarcı-yardımsever ile ÖED}}=.152$, $p<.05$) yine pozitif yönlü ancak düşük düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu anlaşılmıştır. 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.

Tablo 5 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.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırma sonuçları, öğretmenlerin okullarında algıladıkları etik iklim tipleri ile gösterdikleri etik/etik dışı davranışlar arasında orta düzeyde ve anlamlı ilişkiler olduğunu; cinsiyet, kurumdaki öğretmen sayısı, kurumda çalışma süresi ve kurumdaki öğrenci sayısına göre örgütsel etik iklim algılarının çoğunlukla değiştiğini göstermektedir. Alan araştırmaları cinsiyetin, kişilerin etik tutumunu etkilediğini göstermektedir (Özen-Kutunis, Bayraktaroğlu ve Özdemir, 2005; Özyer ve Azizoğlu, 2010). Kadınlar etik ilişkiler ve davranışlar konusunda daha talepkardır. Örneğin, yöneticilerinden bekledikleri etik davranışlar daha fazladır (Uğurlu, 2012); etik karar almada daha duyarlı ve etik konularda daha güçlü algılara sahiptirler (Cohen, Pant ve Sharp, 1998). Kadınlar etik olmayan veya etik açıdan şüphe içeren davranışlara karşı da erkeklere göre daha hassas davranmakta, bu davranışları daha az onaylamakta ve bu davranışlara erkeklere göre daha az hoşgörü göstermektedirler (Uzel, 2006).

Araştırma sonuçları, kurumdaki öğretmen sayısı 41 ila 60 olan öğretmenlerin kurumlarını daha kurallı; çalışma süresi bir yıldan az olan öğretmenlerin

kurumlarını daha verimli algıladıklarını göstermektedir. Kurumdaki öğrenci sayısı 2000'nin üzerinde olan öğretmenler okullarında daha az sosyal sorumlu ve çıkarıcı yardımsever etik iklim algılamaktadır. Alan çalışmaları öğretmenlerin kuralları uygulama durumlarını genelde sınıf ortamında değerlendirmektedir. Örneğin Gündüz ve Can (2013)'in öğrenci görüşlerine göre ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin sınıf yönetimi ilkelerine uyma düzeylerini değerlendirdikleri araştırma sonuçları, araştırmaya katılan öğretmenlerin sınıf ortamında kuralları öğrencilerle birlikte belirlemeye dikkat ettiklerini, böylece kuralların herkesçe benimsenip uygulanmasını sağladıklarını göstermektedir. Döş (2013)'ün 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 aday öğretmenlerin okul kurallarına uymada zorluk yaşadıklarını tespit etmiştir. Araştırmacı, son zamanlarda formasyon sertifika programlarından alınan belgelerle öğretmenliğe atanan adayların okul kurallarını uygulamada daha çok sorun yaşadıklarına/yaşayacaklarına dikkat çekmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, birlikte çalıştıkları öğretmen sayısı 41-60 kişi olan öğretmenler, birlikte çalıştıkları öğretmen sayısı daha az ya da daha çok olan öğretmenlere göre; yeni öğretmenler görece eski olanlara göre, kurumlarında daha çok etik davranış sergilendiğini düşünmektedir. Yapılan araştırmalarda öğretmenler, çoğunlukla kurumda ya da sınıflarında öğrenci sayısının az olmasını tercih etmektedir (Yörük, Akar, Çımcı ve Akyel, 2013). Kurumlarda öğrenci sayısının artmasıyla orantılı olarak çalışan sayısı da artış göstermektedir. Büyük okullarda çalışanların iş yoğunluğu nedeniyle toplantı, seminer gibi durumlar dışında birbirleriyle karşılaşma, tanıma ve iletişim kurma olanaklarının az olması çalışanlar 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 görev yapan öğretmenlerin sosyal sorumluluk boyutunda öne çıkan örgüt çıkarı, verimlilik, yardımseverlik; çıkarıcı yardımseverlik boyutunda öne çıkan arkadaşlık, takım ruhu, sosyal sorumluluk gibi durumlara yönelik algılarının daha güçlü olması makul bir sonuç olarak görülebilir. Özen (2017)'nin araştırma sonuçları öğretmenlerin zamanla meslek etiğine ilişkin algılarının olumlu yönde etkilendiğini, başka bir deyişle mesleki deneyimleri arttıkça meslek etiği ilkelerine daha çok riayet ettiklerini göstermektedir. Baltacı (2017)'nin bilgi uçurma davranışı nedenlerine ilişkin araştırma bulguları ise, okullarda çeşitli türde etik ihlaller yapıldığını ancak, bunlardan çok azının ifşa edildiğini göstermektedir. Araştırmaya katılanlardan özel okulda çalışanlar bilgi uçurma konusunda, devlet okullarında çalışan meslektaşlarına göre daha

ketum davranırken; eğitim örgütü çalışanları: Bildirdikleri bilginin işe yaramaması, kişisel görecekları zararlar ve meslektaşları ile yaşayacakları sorunlardan kaçmak için etik olmadığını bildikleri davranışları bildirmekten kaçınmaktadırlar. Bu araştırmanın sonuçları ise, yeni öğretmenlerin kurumlarında ki etik dışı davranışları daha az fark etiklerini göstermektedir. Bu sonuç bu öğretmenlerin deneyimsizlikleri nedeniyle, (belki de) bu davranışları olumlu (ya da nötr) değerlendirdikleri ya da kurumlarında ki etik dışı davranışların farkında olmadıkları şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada Örgütsel Etik İklim Ölçeği ve Etik Dışı Davranışlar Ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Verimli algılanan örgütsel etik iklim en yüksek ilişkiyi öğretmenlerin öğretmen ve öğrencilere etik davranışları ile göstermektedir. Verimli iklim: En doğru yolun en verimli yol kabul edildiği ve başarının kurum kurallarının ve politikalarının uygulamasına bağlandığı iklim tipidir. Ancak, en doğru yolun en verimli yol kabul edilmesi, bu yolun her zaman güvenilir ya da doğru olduğunu göstermez. Söz konusu insan olduğunda verimliliğin sosyal ve bireysel birçok farklılıkla ve eğitimin fırsat ve imkân eşitliği ilkesi ile çeliştiği bilinmektedir (Özdemir, 1995). Frumkin ve Kim (2000)'in 11 yıl boyunca eğitim örgütleri gibi kar amacı gütmeyen örgütler üzerinde yaptıkları araştırma sonuçları, kar amacı gütmeyen ancak devlet yatırımlarının yüksek olduğu kurullarda çalışanların 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 ilişki göstermektedir. Türkiye'de eğitim örgütlerinde verimli etik iklimin varlığı Özen ve Durkan (2016)'ın araştırma sonuçları ile bu araştırmanın ortak bulgusudur. Eğitim örgütlerinde verimli etik iklimin varlığı ve bu iklimin öğretmenlerin mesleki etik davranışları ile ilişkide olması, eğitime ilişkin kamuoyunun nicelik beklentilerini karşılama da, nitelik beklentileri ile çelişebilir.

Bu araştırmanın sonuçları, sosyal sorumlu algılanan etik iklim ile öğretmenlerin EDDÖ'nin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Kurumlarında sosyal sorumlu etik iklim algılayan 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 etik kararlarını tüm paydaşlarının amaçları, çıkarları, takım ruhunun gereklilikleri ile ilişkilendirdiklerini ve buna göre davranışlarını düzenlediklerini göstermektedir. Bu sonuç Kocayigit ve Sağnak (2012)'in araştırma sonuçları ile de

desteklenmektedir. İlgili araştırmaya katılan öğretmen ve 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 yükseltmektedir. Bu sonuç ayrıca mesleğe yeni başlayan öğretmenler içinde önemlidir. Sosyal sorumlu etik iklimin algılandığı örgütlerde “mesleğe yeni başlayan öğretmenlere yardımcı olma, deneyimlerini onlarla paylaşma” davranışları artmaktadır. Araştırmacılar ayrıca okullarda demokratik bir iklimin sosyal sorumlu algılanan etik iklimde geliştiğini bildirmişlerdir (Kocayiğit ve Sağnak, 2012).

Bu araştırmanın sonuçları, kamu okullarında çalışan ve devlet memuru olan öğretmenlerin etik davranışlarının kurallı algıladıkları etik iklimle ilişkide olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle öğretmenlerin etik davranışları, okullarda geçerli kurallar dâhilindedir. Kurallı etik iklim: Kurum kural ve prodesürlerinin sıkı bir şekilde takip edildiği, herkesin bu kural ve izleklere uyması gerektiği, yasalar ve mesleki standartların her şeyin üstünde tutulduğu iklimdir. Kurallı etik iklim algılayan öğretmenler, kural koyucu ve denetleyici olan yöneticilerinden etik açıdan yüksek beklenti içerisindedir. Ancak, insan kaynakları alanında yeni yönetim anlayışlarının kuralcı değil, demokratik olması gerektiği düşünülmektedir (Akçakaya, 2017; Tunçer, 2013). Türkiye’de milli eğitim sistemine bağlı okullarda kurallı etik iklimin var olduğu Özen, Durkan (2016) ve Sağnak (2010)’ın araştırma sonuçları ile de desteklenmektedir. Toprakçı, Bozpolat ve Buldur (2010)’un öğretmen davranışlarının kamu meslek etiği ilkelerine uygunluğunu inceledikleri araştırma sonuçları, araştırmaya katılan öğretmenlerin etiğin temel dayanaklarını öncelik sırasıyla: Yasalar, bilim, gelenek-görenek, birey ve din olarak gördüklerini göstermiştir. Shapiro-Lishchinsky ve Rosenblatt (2010)’ın İsrail’de çalışan öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmada, kurallı etik iklim ile etik dışı davranış olarak nitelendirilebilecek öğretmenlerin işe devamsızlığı arasında bir ilişki olmadığını; koruyucu ve resmi etik iklimlerin ise, işe devamsızlık davranışını artırdığını bulmuşlardır. Duran (2014)’ın okulöncesi öğretmenlerinin mesleki etik davranışları algılama ve etik iklimleri çözümlene biçimlerini incelediği karma desenli araştırma sonuçları, okulöncesi öğretmenlerinin mesleki etik algılarının oldukça olumlu olduğunu; ancak, etik davranış algı puanları sıralamasında görece en düşük puan aldıkları bölümlerin demokrasi ve eşitlik boyutuna ait olduğunu göstermektedir. Mitchell (1953), DuBois (1903/1973) ve Woodson (1933/1977) gibi 20 yy eğitim bilimci ve filozoflarına göre eğitim, demokrasinin yaşatılması için zaruridir (Banks, 2004). Halkın kuralları anlamına gelen demokrasi, çıkar grupları arasında çıkan çatışmalarda çözüme ilişkin alınacak toplumsal kararları yöneten sosyal mekanizmadır (aktaran Özen, 2015). Demokrasi, sayısız ihtilafı hukuk sistemi

çerçevesinde ya da politik sistem aracılığı ile çözümlendiğinden, bugün diğer yönetim biçimlerinden daha işlevsel görülmektedir (Lipset, 1959; Yay, 2002). Demokrasi bilincinin yaparak ve yaşayarak öğretilmesi okulların ve öğretmenlerin temel sorumluluğudur ve Türk eğitim sistemi temel ilkeleri arasında yer almaktadır (Toraman ve Gözütok, 2014). Ancak demokratik yaşamın gerekliliği kurallar ve kuralcı olmak her durumda istenilen davranışı sağlamayabilir. 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.

Çıkarıcı yardımsever ve ilkeli algılanan örgütsel etik iklimler ile EDDÖ'nün alt boyutları arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Çıkarıcı yardımsever iklimde; birey için iyi olan kurum için de iyi kabul edilir. Kurumdakiler kendileri için iyi olanın peşindedir. Ancak, kararların paydaşlar üzerindeki etkisi de önemlidir. Kurumlarında çıkarıcı yardımsever etik iklim algılayan öğretmenler, etik davranışları ile bu iklim tipini oldukça düşük düzeyde ilişkilendirmişlerdir. İlkeli iklimlerde ise, kişisel etik değerler önem kazanır. Kişi 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. Hâlbuki Oğuzhan ve Sıgı (2014)'nın eğitim örgütlerinde izlenim yönetimi taktikleri kullanımının etik iklim tipine etkisinde lider üye etkileşiminin aracılık rolünü inceledikleri araştırmada, örgüt çalışanlarının çoğunlukla algıladıkları etik iklim tipinin ilkeli iklim tipi olduğu; bu iklimin, özellikle evrensel bir duruş sergilenebilmesi için bir fırsat olduğu dile getirilmektedir.

Bu araştırmada, örgütsel etik iklim algısının çalışanların farklı özelliklerine göre değiştiği görülmüştür. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin bazı boyutları için cinsiyet, kurumda birlikte çalışılan öğretmen sayısı, mesleki kıdem değişkenleri görüşler arasında fark yaratmaktadır. Araştırma kapsamında örgütsel etik iklim ile etik dışı davranışlar ilişkisi için kullanılan ölçme araçlarının tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü, farklı düzeylerde anlamlı ilişkilerin olduğu anlaşılmıştır. 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 algıları destekleyecek görüş alışverişlerine yer verilmelidir. Olumlu 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 etkiye sahiptir (Cullen, Victor ve Bronson, 1993). Altinkurt ve Yılmaz (2011)'in araştırması öğretmen adaylarının, gözlemledikleri öğretmenlerin etik dışı davranışlarını tespit edemediklerini; Şişman, Acat (2003) ile Toprakçı, Bozpolat ve Buldur (2010)'un araştırmaları ise, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin öğretmenlik mesleği etik değerlerine ilişkin algılarının, kıdemlilere göre daha zayıf olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle, aday öğretmenler (ya da öğrenci öğretmenler) etik davranışları yeterince tanımamaktadır (Özen, 2017). 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 vermeye ilişkin tecrübesiz olmaları ile açıklanabilir. Bu durumun nedenlerinden biridiğeri 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 inanır. Öyle ki bu inancı bazen etik dışı davranışları net olarak algılamasının önüne geçebilir (Özyer ve Azizoglu, 2010).

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. Nitekim Çakıroğlu ve Tabancalı (2017)'nin öğretmenlerle yaptığı araştırma sonuçları, etik lider davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyini artırdığını; Batur (2017)'un araştırması etik liderliğin, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalette etkili olduğunu; Akdoğan ve Demirtaş (2014)'in savunma sanayi lojistik destek çalışanları ile yaptıkları araştırma sonuçları, örgüt yöneticilerinin etik lider davranışlarının çalışanların etik iklim algısını doğrudan ya da dolaylı olarak etkilediğini göstermektedir. “Adalet, eşitlik ilkesine bağlılık, yansız davranma, dürüst ve güvenilir olma, sabırlı, ilkeli ve kararlı olma” gibi okul yöneticilerinin etik davranışlarını öğretmenler okul yöneticilerinin “itibarı”olarak görmektedir (Akbaba ve Sarıkaya, 2017). Yöneticiye duyulan güven, etik olmayan örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkilidir (Köksal, Gürsoy ve Topçu, 2018). Bu nedenle eğitim yöneticileri bunu göz önünde bulundurmalı; öğretmenlerin mesleki etik standartları ve değerleri benimseyecekleri, içselleştirecekleri etik iklimler oluşturma ortak hedef olmalıdır. Üstelik Demirdağ ve Ekmekçioğlu (2015)'nin

otomotiv sektöründe çalışanlar ile yaptıkları araştırma sonuçları, etik iklim ve liderlik ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğunu; etik liderliğin görece etik iklime göre daha çok örgütsel bağlılığı açıkladığını göstermektedir. Ahmetoğulları ve Çatı (2017)'nin araştırma sonuçları etik iklim algısının, örgütsel bağlılık aracılığı ile bireysel performansı yordadığını; Doğruöz ve Özdemir (2018)'in araştırma sonuçları, üretim karşıtı iş davranışlarının örgütsel bağlılığın önemli bir yordayıcısı olduğunu; Büte (2011)'de etik iklimin çalışan performansını dışında, örgütsel güveni üzerinde de etkisi olduğunu göstermektedir. Öğretmenler, öğrencilere etik bakış açısı ve etik değerler kazandırırken, kendilerinin sürece liderlik etmeleri, model olmaları gerektiğini unutmamalıdır (Aktan, Orakçı ve Çevik, 2015). Öğretmenlerin mesleklerini icra ederken birçok etik sorunla karşılaştığı, hem kurum çalışanları hem de öğrencilerle kurdukları ilişkileri yönetirken birçok etik karar verme süreci yaşadıkları bilinmektedir. Kendi kişisel etik değerlerinin yanında örgütsel anlamda yapmaları gereken veya yapmamaları gerekenleri onlara sezdirenl örgütsel etik iklimin varlığı önemlidir. Okullarda olumlu etik iklim oluşturulmasını etkileyen örnek durumları inceledikleri araştırmada Sidekli ve Aydın (2016): Değer eğitiminin, öğretmenin model davranışlar sergilemesinin, katılımcı öğrenme ortamı oluşturulmasının, engelli öğrencilere öğrenme fırsatları sağlanmasının, aileler ile amaç ve görüş birliği oluşturulmasının... etik iklimi olumlu; öğretmenin olumsuz davranışlar göstermesi, okul ve arkadaş çevresi, medya, öğrenciye karşı olumsuz davranışlar ve sosyo-ekonomik seviyenin okullarda olumsuz etik iklime örnek oluşturan durumlar olduğunu bulgulamışlardır. Bu araştırma sonuçları, etik iklim ve etik/etik dışı davranışlar arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca etik iklim tiplerinden her birinin farklı etik/etik dışı davranışla daha yüksek düzeyde ilişkisi olduğu da araştırmanın bulguları arasındadır. Tüm bu sonuçlardan hareket ile eğitim örgütlerinde etik, meslek etiği, örgütsel davranış, güven, üretken ve üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütsel performans, bilgi uçuma, etik liderlik, iş doyumu, sinizm, örgütsel sessizlik gibi kavramlarla ilişkili yapılacak çalışmalarda, örgütsel etik iklimin (aracı/doğrudan) etkisinin ya da ilişkisinin de gözönünde bulundurulmasının önemli olacağı öngörülmektedir.

KAYNAKLAR

- Ahmetoğulları, K., Çatı, K. (2017), "STK Mensuplarının Etik İklim Algısının Örgütsel Bağlılık Aracılığıyla Bireysel Performanslarına Etkisi", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Vol: 9, No: 20, ss. 283-313.
- Akbaba, A., Sarıkaya, A. (2017), "Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri İle Örgütsel Güven Alguları Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre Belirlenmesi", Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Vol:8, ss. 285-315.
- Akbaş, T. T. (2010), "Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma", Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Vol:12, No:19, ss.121-137.
- Akçakaya, M. (2017), "Yeni Yönetim Anlayışının Yerel Yönetimlere Yansımaları", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Vol:9, ss.105-130.
- Akdoğan, A. & Demirtaş, Ö. (2014), "Etik Liderlik Davranışlarının Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Politik Algulamaların Aracı Rolü", AKÜ İİBF Dergisi, Vol: XVI, No:1, ss.107-123.
- Aktan, O., Orakcı, Ş. & Çevik, H. (2015), Özel Eğitim Öğretmenlerinin Değerler Eğitimi ile İlgili Görüşleri, II Ulusal (Uluslararası katılımlı) Değerler Eğitimi Kongresi Bildiri Özetleri, 5-7 Kasım 2015 Kırıkkale Üniveristesi, Kırıkkale/Türkiye.
- Altinkurt Y. & Yılmaz, K. (2010), "Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algularına Göre İncelenmesi", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Vol:16, No:4, ss. 463-484.
- Altinkurt, Y. & Yılmaz, K. (2011), "Öğretmen Adaylarının Öğretmenlerin Mesleki Etik Dışı Davranışları İle İlgili Görüşleri", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Vol:11, No:22, ss.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, Vol:49, ss.155-73.
- Aydın, İ. (2016), **Yönetimsel, Mesleki ve Örgütsel Etik** (7. Baskı). PegemA Yayıncılık, Ankara.

- Aydın, M. (2014), **Çağdaş Eğitim Denetimi** (6. Baskı), Gazi Yayıncılık, Ankara.
- Balcı, A. (2015), **Sosyal Bilimlerde Araştırma** (11. Baskı), PegemA yayıncılık, Ankara.
- Baltacı, A. (2017), “**Eğitim Çalışanlarının Bilgi Uçurma Davranışlarının Nedenlerine İlişkin Görüşleri**”, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi, Vol: 4, No: 17, ss. 1-28.
- Başel, R. (2007). **Özel Öğretim Kurumlarında Karşılaşılan Etik Dışı Davranışlar (Denizli İli Örneği)** (Yüksek Lisans tezi),<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> (20.12.2017).
- Browne, M. W., & Cudeck R. (1989), “**Single Sample Cross-Validation Indexes For Covariance Structures**”, Multivariate Behavioral Research, Vol:24, No:4, ss. 445-55.
- Bursalıoğlu, Z. (2015), **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış** (19. Baskı), PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Büte, M. (2011), “**Etik İklim, Örgütsel Güven Ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki**”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Vol: 25, ss. 171-192.
- Can, A. (2014), **SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi** (3. Baskı), PegemA Yayıncılık, Ankara.
- 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 Ethicalorientation of Potential Public Accounting Recruits**”, Accounting Horizons, Vol:12, No:3, ss.250-270.
- Cullen, J. B., Victor, B. & Bronson, J. W. (1993), “**The Ethical Climate Questionnaire: An Assesment of its Development and Validity**”, Psychological Reports, Vol:73, ss. 667-674.
- Çakıroğlu, K., Tabanlı, E. (2017), “**Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki**”, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Vol:13, No:1, ss.392-417.
- Demir, S. (2014), **Etik İklimin Öğretmen ve Öğrencilerin Güven ve Motivasyon Düzeyleri Üzerindeki Etkisi** (Yüksek Lisans Tezi).
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> (16.04.2017).

- Demirdağ, E. D. & Ekmekçioğlu, E. B. (2015), “**Etik İklim ve Etik Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi**”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Vol: 17, Sayı: 1, ss. 197-216.
- Dinçer, B. (2014), **Öğretmenlik Mesleğinde Etik, Etik Olmayan Davranışlar Nelerdir?** İ. Kaya, (Ed.), Paradigma Akademi Yayınları, İstanbul, ss. 147-160.
- Doğan, S. (2012), “**Lise Öğrencilerinin Okul İklimi Algıları**”, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Vol:10, ss.55-92.
- Doğan, S. & Karataş, A. (2011), “**Örgütsel Etiğin Çalışan Memnuniyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma**”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Vol:37, ss.1-40.
- Doğruöz, E. Özdemir, M. (2018), “**Eğitim Örgütlerinde Üretim Karşısı İş Davranışları ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi**”, İlköğretim Online, Vol:17, No:1, ss.396-413.
- Döş, İ. (2013), “**Mutlu Okul**”, Eğitim ve Bilim, Vol:38, No:170, ss.266-280.
- Duran, K. (2014), Okulöncesi Öğretmenleri Mesleki Etik Davranışları Algılama Düzeylerinin ve Etik İnkilemleri Çözümlerinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> (04.02.2017).
- Frumkin, P. & Kim, M. T. (2000), Strategic Positioning and Financing of Nonprofit Organizations: Is Efficiency Rewarded in the Contributions Marketplace?, http://www.alcobendas.org/recursos/doc/Cooperacion/711085307_2910201284937.pdf (20.05.2017).
- Güçlü, N. (2003), “**Örgüt Kültürü**”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Vol:149, ss.147-159.
- Gündüz, Y. & Can, E. (2013), “**Öğrenci Görüşlerine Göre İlköğretim ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi İlkelerine Uyuma Düzeyleri**”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Vol:19, No:3, ss.419-446.
- Haynes, F. (2004), **Eğitimde Etik**, (Çev. S. Kunt Akbaş), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2015), **Eğitim Yönetimi, Teori, Araştırma ve Uygulama** (Çev. S. Turan), Nobel Yayıncılık, Ankara.
- 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, Vol:6, No:1, ss.1-55.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993), **Lisrel 8: Structural Equation Modeling With The Simplis Command Language**, Erlbaum Associates Publishers, Hillsdale.
- Karasar, N. (2015), **Bilimsel Araştırma Yöntemi** (28. Baskı), Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Kline, R. B. (2005), **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**, The Guilford, New York.
- Kocayiğit, A. & Sağnak, M. (2012), “**İlköğretim Okullarında Etik İklimin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi**”, Değerler Eğitimi Dergisi, Vol:10, No:23, ss.183-197.
- Köksal, K., Gürsoy, A. & Topçu, M. (2018), “**Etik Olmayan Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Belirleyicileri: Etkileşim Adaleti, Yöneticiye Duyulan Güven ve Sosyal Bağların Rolü**”, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, ss.215-228.
- Kutlu, H. A. (2015), **Meslek Etiği** (3. Baskı), Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Lipset, S. M. (1959), “**Some Social Requisites Of Democracy: Economic Development And Political Legitimacy**”, The American Political Science Review, Vol:53, No:1, ss.69-105.
- 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, Vol:103, No:3, ss.391-410.
- M.E.B. (2016), Millî Eğitim Bakanlığı Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğü. <https://diyarbakir.meb.gov.tr/> (15.09.2016).
- Oğuzhan, T., & Sıgır, Ü. (2014), “**Eğitim Örgütlerinde İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Kullanımına Etik İklim Tipinin Etkisinde Lider Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü**”, Çankırı Karatekin Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Vol:5, No:1, ss.355-379.
- Özdamar, K. (2013), **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi** (9. Baskı), Nisan Yayınevi, Eskişehir.
- Özdemir, M. (1995), “**Eğitimde Verimlilik ve Toplam Kalite Yönetimi**”, Eğitim Yönetimi, Vol:1, No:3, ss.377-388.

- Özdevecioğlu, M. & Aksoy, M. S. (2005), “**Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi**”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Vol:6, No:1, ss.95-109.
- Özen, F. (2015), “**Evaluation of the Attitudes of Teacher Candidates Towards Democracy and Multicultural Education**”, International Journal of Humanities and Education, Vol:1, No:2, ss.182-220.
- Özen, F. (2017), “**Sınıf Öğretmenlerinin ve Öğrenci Sınıf Öğretmenlerinin Zamanla Öğretmenlik Meslek Etiği Algularındaki Değişme**” OPUS – Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, Vol:7, No:13, ss.379-397.
- Özen, F. & Durkan, E. (2016), “**Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Öğretmenlik Meslek Etiği Arasındaki İlişki**”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Vol:22, No:4, ss.593-627.
- Özen Kutanis, R., Bayraktaroğlu, S., & Y. Özdemir. (2005, Kasım), Etik Davranışların Yöneliminde Cinsiyet Faktörü: Bir Devlet Üniversitesi Örneği. II. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sakarya.
- Özgener S. (2014), **İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım** (4. Baskı), Nobel Yayınları, Ankara.
- Öztürk, H. F. (2009), Okul Yöneticilerinde Örgütsel Ahlaki İklim (Örgütsel Etik), Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi (Şişli İlçesi Örneği) (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> (01.01.2017).
- 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, Vol:6, No:2, ss.59-84.
- Pelit, E. & Güçer, E. (2006), “**Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğiyle İlgili Etik Olmayan Davranışları ve Öğretmenleri Etik Dışı Davranışlara Yönelten Faktörlere İlişkin Algılamaları**”, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Vol:2, ss.95-119.
- Sağnak, M. (2005), “**İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Türlerine İlişkin Algı ve Doyum Düzeyleri**”, Eurasian Journal of Educational Research, Vol:20, No:9, ss.203-211.
- Sağnak, M. (2010), “**Dönüşümcü Okul Liderliği ve Etik İklim Arasındaki İlişki**”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, Vol:1, No:2, ss.1113-1152.

- Sayğan, S. & Bedük, A. (2013), “**Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir İnceleme**”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Vol:28, No:1, ss.1-23.
- Schein, E. H. (1978), **Örgüt Psikolojisi** (Çev. M. Tosun), TODAİE Yayınları, Ankara.
- Shapiro-Lishchinsky, O. & Rosenblatt, Z. (2010), “**School Ethical Climate and Teachers’ Voluntary Absence**”, Journal of Educational Administration, Vol:48, No:2, ss.164-181.
- Sidekli, S. & Aydın, Y. (2016), “**İlkokul Eğitiminde Etik İklim: Olumlu/Olumsuz Örnekler**”, Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi, Vol: 2, ss. 16-26.
- Sökmen, A. & Tarakçıoğlu, S. (2013), **Mesleki Etik** (1. Baskı), Detay Yayıncılık, Ankara.
- Sümer, N. (2000), “**Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar**”, Türk Psikoloji Yazıları, Vol:3, No:6, ss.49-73.
- Şentürk, C. & Sağnak, M. (2012), “**İlköğretim Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Okul İklimi Arasındaki İlişki**”, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Vol:10, No:1, ss.29-47.
- Şimşek, Ö. F. (2007), **Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları**, Ekinoks Yayınları, İstanbul.
- Şişman, M. & Acat, M. B. (2003), “**Öğretmenlik Uygulaması Çalışmalarının Öğretmenlik Mesleğinin Algılanmasındaki Etkisi**”, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Vol:13, No:1 ,ss.235–250.
- Batur, M . (2017), “**Öğretmen Algılarına Göre Etik Liderlik ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki**”, Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi, Vol:7, No:1/1, <http://dergipark.gov.tr/buyasambid/issue/29808/320580> (06.09.2018).
- Toker Gökçe, A. (2013), “**Sınıf Öğretmenlerinin Adaylık Dönemlerinde Yaşadıkları Mesleki Sorunlar**”, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, Vol:21, ss.137-156.
- Toprakçı, E., Bozpolat, E. & Buldur, S. (2010), “**Öğretmen Davranışlarının Kamu Meslek Etiği İlkelerine Uygunluğu**”, E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, Vol:1, No:2, ss.35-50.

- Toraman, Ç. & Gözütok, F. D. (2014), “**İlköğretim 8. Sınıf Vatandaşlık ve Demokrasi Eğitimi Ders Programı’nın (2010) Değerlendirilmesi**”, İlköğretim Online, Vol:13, No:3, ss.954-979.
- Torun, M.K. (2013), Turizm Alanında Lisans Ve Önlisans Eğitimi Veren Kurumlarda Etik İklimin Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi (Yüksek Lisans tezi), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> (22.02.2017).
- Tunçer, P. (2013), “**Değişim Yönetimi**”, International Journal of Social Science, Vol:6, No:5, ss.891-915.
- Uğurlu, C.T. (2012), “**İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yönetici Etik Liderlik Davranışına Algıları**”, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Vol:36, No:2, ss.203-213.
- Uzel, U. (2006), “**İş Ahlakı” Cinsiyetler Arasındaki Farklılıklar Açısından Literatür İncelemesi**”, Yönetim ve Ekonomi, 13 (1), ss.167-176.
- Victor, B. & Cullen J. B. (1988), “**The Organizational Bases of Ethical Work Climates**”, Administrative Science Quarterly, Vol:33, ss.101-125.
- Vieira A.L. (2011), **Preparation of the Analysis: Interactive LISREL in Practice** (1st Edition), Springer LTD, London.
- Yağmur, A. (2013), Etik Liderliğin ve Etik İklimin Etik Dışı Davranışlara Etkisi: Ampirik Bir Çalışma (Yüksek Lisans Tezi), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> (16.01.2017).
- Yay, G. G. (2002), “**İktisadi Gelişme ve Demokrasi İlişkisi Üzerine Bir Sınama**”, İktisat Fakültesi Mecmuası, Vol:52, No:1, ss.27-54.
- Yörük, S., Akar, T., Çımencı, F. & Akyel, S. (2013), “**Bilim ve Sanat Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi Üzerine Bir Araştırma**”, Kuramsal Eğitimbilim Dergisi, Vol:6, No:2, ss.160-179.

Ek 1. Etik Dışı Davranışlar Ölçeği

No	Etik İlkeler	Hiç	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her zaman
Kurumun Sergilediği Etik Dışı Davranışlar (KSEDD)						
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.	()	()	()	()	()
Öğretmenlerin Etik Dışı Davranışları (ÖEDD)						
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.	()	()	()	()	()
Öğretmenlerin Öğretmenlere Ve Öğrencilere Etik Dışı Davranışları (ÖÖÖEDD)						
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.	()	()	()	()	()