

Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Öğretmenlik Meslek Etiği Arasındaki İlişki*

The Relationship between Perceived Organizational Ethical Climate and Teaching Professional Ethics

Fatmanur Özen¹, Elif Durkan²

Öz

Doğruluk, yasallık, yeterlik, güvenilirlik, mesleğe bağlılık ilkeleri ile bütünleşen ve her iş görenin bireysel alanında ki uygulamaları ile izlenen meslek etiğinin, meslek erbabının iş gördüğü örgüt dâhilinde üretilen ve örgüt kültürünün bir parçası olan örgütsel etik iklimden etkilenme durumunun araştırıldığı bu çalışma betimsel türde bir korelasyon çalışmasıdır. Veri toplamak amacıyla, “Örgütsel Etik İklim Ölçeği” ile “Öğretmenlik Mesleği Etik İlkeler Ölçeği” kullanılmış olup; “Örgütsel Etik İklim Ölçeği”nin son halinin eğitim örgütlerinde kullanılabilirliği tekrar denetlenerek yeniden Türkçeye uyarlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, eğitim örgütlerinde yardımseverlik etik ölçütüne göre sosyal sorumluluğun ön plana çıktığı, örgüt kurallarının yöntemlerinin, yasa ve mesleki ilkelerin izlendiği, arkadaşlık ilişkilerine dayanan, örgüt çıkar ve verimliliğinin gözetildiği bir örgütsel etik iklimin olduğu 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.

Anahtar sözcükler: Örgütsel etik iklim, meslek etiği, eğitim örgütleri

Abstract

This study which researched the affection status of professional ethics that integrates correctness, legality, competence, reliability, commitment principles of the profession, and followed by each employee through applications in their individual areas, with the organizational ethics climate that is produced within the organization where the professionals work and forms part of organizational culture, is a descriptive type correlation study. For this purpose, in order to obtain data from the employees of educational organizations, “The Organizational Ethical Climate Questionnaire” and “Teachers’ Code of Ethics Scale” have been used; and so, usability of the latest version of “The Ethical Climate Questionnaire” within the educational organizations reviewed, in other words the Questionnaire has been re-adapted to Turkish. The research results have shown an ethical climate in the education institutions where social responsibilities come to the forefront according to caring ethical standards, organizational codes, methods, laws and professional principles have been followed, based on friendship relations, and the organization’s interests and efficiency overseen; this climate demonstrates meaningful correlation with positive directions through sub dimensions of ethical principles of teaching profession; however, these correlations have not been affected by gender, seniority, institution type, number of teachers working together and tenure that are independent variables selected within the scope of the research.

Keywords: Organizational ethical climate, professional ethics, education organizations

Received: 05.06.2016 / Revision received: 01.10.2016 / Second revision received: 29.11.2016 / Approved: 05.12.2016

¹Yrd. Doç. Dr., Giresun Üniversitesi, Giresun, fatma.nur.ozen@giresun.edu.tr, ²Yüksek Lisans Öğrencisi, Giresun Üniversitesi, Giresun, elfdrkn@gmail.com

Atıf için/Please cite as:

Özen, F. ve Durkan, E. (2016). Algılanan örgütsel etik iklim ile öğretmenlik meslek etiği arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(4), 593-627. doi: [10.14527/kuey.2016.023](https://doi.org/10.14527/kuey.2016.023)

Giriş

Bir felsefe disiplini olan etik, bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan ilişkileri, kuralları, doğru yanlış ya da iyi kötü gibi ahlaki açıdan araştırır (Kirel, 2000, s. 2). Etik her ne kadar evrensel doğrulara ulaşmayı hedeflese ve belli bir ahlaktan bağımsız olarak “ahlaklılık” anlamında (Sakin, 2007, s. 68) kullanılsa da, temeli olan ahlak algısı kişinin yaşadığı zamana, yere ve en önemlisi içinde yaşadığı topluma göre ne ölçüde şekillendirildiği hep bir araştırma konusudur. Kuçuradi (1994) “ahlaklı bir eylem” nitelemesinin, davranışın kişinin içinde bulunduğu grubun değer yargılarına uygunluğunun bir göstergesi olabileceğine dikkat çeker (s. 20-21). Freud kişide ahlaki gelişimin ilk beş yılda tamamlandığını iddia ederken, bu gelişimde ebeveynin disiplin tarzının etkili olduğunu; erdemın insan gelişiminin tabii sonucu olduğunu, ancak bu gelişimin dış şartlar, engellemelerle nevroitik karakterlerin oluşumu ile sonuçlandığını bildirir (Fromm, 1995, s. 53; Senemoğlu, 2002, s. 79). Locke’a göre yeni doğmuş bir bebeğin zihni beyaz kâğıt gibidir ve bu kâğıt duyu organlarından gelen verilerle dolar. Başka bir deyişle tüm öğrenmeler salt tanıklığa dayanır. Din gibi, ahlak gibi salt deneyime dayanmayan durumlar ise metafizikselidir. Bu nedenle de belirsiz bilgiler olarak kabul edilir (akt: Köknel, 2006). Durkheim, kişinin toplumun yerleşmiş normlarını içselleştirerek ahlaki bir kişi olduğunu ileri sürer. Hatta sosyolojik bilginin normatif karakterine dikkat çekerek, toplumu şekillendiren bu bilginin zaman zaman mevcut durumla bile çelişebileceğini söyler (Bellah, 1973, akt: Karsenti, 2012). Erikson Psiko Sosyal Gelişim Kuramı’nda, çocuğun ahlaki konularda yargıda bulunma yeteneğini, onun bilişsel gelişimi ile ilişkilendirmiş olsa da, bu gelişimde anne babaların ve örnek alınan akranların da etkili olduğuna dikkat çeker. Birey toplumun onaylamadığı davranışlara ket vururken, gelişme ile birlikte başkalarının refahı ile ilgilenmeye başlar (Atkinson, Atkinson ve Hilgard, 1995, s. 107). Piaget çocuğun bazı davranışlarını övgü ya da ödülle takdir edildiğini görerek öğrendiğini dile getirir. Ancak bireyin bu gelişimde edilgen olmadığını, adil çözümler gerektiren sorunları çözmek için kendi ahlaki dünyalarını kurguladıklarının, ahlaki gelişimde düşük aşamalardan daha yüksek aşamalara doğru ilerleme gösterdiklerinin, ancak bu ilerlemede birden fazla aşamaya düşen süreçleri tek sefer de yaşabilecekleri gibi, tersine durumlarında söz konusu olduğunun altını çizerek (Fedeles, 2004, akt: Sakin, 2007). Tüm bu önermelerden yola çıkarak, kişide ahlaki gelişimin ve ahlaki davranışın öğrenilmesinin ve uygulanmasının aşamalı olduğu ve her defasında içinde yaşanılan durum, bağlam ve birlikte yaşanılanlardan etkilenildiği genellemesine ulaşılabilir.

İklim; bir örgütteki mevcut koşulların, çalışanlar tarafından algılanış biçimidir ve örgütsel yaşamın niteliğini ifade eder. Yani iklim, bir örgütün psikolojik tanımıdır ve örgütteki insan ilişkilerinin niteliğini ortaya koyar (Dönertaş, 2008). Etik iklim Victor ve Cullen (1988) tarafından tanımlandığı

şekli ile ahlaki tutum ve davranışlara yönelik örgütsel değerleri, uygulamaları ve izlenceleri içerir. İş dünyasında örgütsel etik iklim (ÖEİ), kurallar, standartlar, etik kodlar ya da prensiplerle ahlaki doğru davranışa rehberlik eder (Lewis, 1985). Böylece ÖEİ, örgütsel iklimin istenen, beklenen hali olduğu söylenebilir. ÖEİ örgüt kültürünün bir parçasıdır. Cullen, Victor ve Bronson'a (1993) göre çalışanlar, nasıl davranacaklarını kurumda sosyalleşme süreçleri içinde resmi ve resmi olmayan yollarla hangi değerlere daha çok saygı duyulduğunu, hangisinin takdir edildiğini öğrenirler.

ÖEİ, iş görenlerin örgütlerinin etik uygulamaları hakkındaki ortak, sağlam ve manevi açıdan anlamlı olan düşüncelerdir (Şahin ve Dündar, 2011). Etik ilkeler, örgüt içinde yol göstericidir. Bu ilkeler, örgütün değer sistemini tanımlar, örgütsel amaçları ortaya koyar, sorunları değerlendirmede çeşitli alternatifleri göz önünde bulundurmalarına yardımcı olur, ilkelere uygun kararlar vermelerinin yollarını gösterir, kabul edilebilir ve edilemez davranışlar hakkında bilgi verir (Neale ve Northrafts, 1991; Barnett ve Schubert, 2002). Savran'a (2007, akt: Büte, 2011) göre bir kurumun ÖEİ, hangi davranışın doğru olduğu ve etik sorunların nasıl üstesinden gelinebileceği hakkında paylaşılmış düşüncüler setidir. Bu set, tüm düzeylerde ve koşullarda örgütsel kararları etkiler.

Lewin'in (1975) Alan Teorisi'ne göre bireyin davranışları, bireyin psikolojik çevresinin bir fonksiyonudur. İş dünyası araştırmaları, psikolojik çevrenin deneysel olarak örgütsel iklimle işlevselleştiğini ortaya koymaktadır (Jones ve James, 1979; Manning, 2010, akt: Shacklock, Manning ve Hort, 2011). Olumlu etik iklim örgütü daha iyi tanınmasını ve performansın yüksek olmasını sağlar. Bir kurumun etik iklimi, ahlaki davranış ve tavırlarla ilgili olan örgütsel değerler, uygulama ve işlemleri içerir (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003, s. 28). Doğru ve yanlış karar verme ile ilgili olan tüm örgütsel değerler etik iklimine katkıda bulunur. Tüm bu söylemlerden ÖEİ'nin etik davranışı teşvik eden bir unsur olduğu değerlendirilebilir. Bu bağlamda, iş 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 meslektan dışlanmasını sağlayan, mesleki rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan ilkeler olan meslek etiğinin (Aydın, 2014) de, çalışanın çalıştığı kurumdaki ÖEİ'den hem algıda, hem de uygulamalarında etkileniyor olması kaçınılmaz görünmektedir. Ötesinde, kurum içerisinde etik iklimi etkileyen faktörlerin: kişisel çıkar, şirket karı (kurum çıkarı), işletim verimliliği, takım çıkarları, arkadaşlıklar, sosyal sorumluluk, kişisel ahlak, kurallar, kanunlar, uygulama kuralları (mesleki kodlar) (Sims, 1992) olması da bu ilişkinin karşılıklı olabileceği durumunun da sorgulanmasını gerektirmektedir. Nitekim Moran ve Volkwein (1992), etik iklimin kaynağı olan örgütsel iklimin: örgütün kalıcı bir özelliği olarak,

çalışanların toplu algısını şekillendirdiğini, bu arada da yenilikçilik, özerklik, destek, grup bütünlüğü, güven, tanınma ve adaletten de etkilendiğini dile getirir. Örgütsel iklimin üyelerin karşılıklı etkileşimlerinde üretildiğini, davranışları hem etkilediğini hem de şekillendirdiğini, örgütteki durumsal normların, değerlerin, tutumların algılanmasının temelini oluşturduğunu bildirmektedir.

Etik iklim ile ilgili en bilinen ve son dönemde en çok kabul görmüş teori çok boyutlu bir bakış açısı sunan Victor ve Cullen'in ortaya atılmış olduğu teoridir (Oğuzhan, 2015, s. 86). Victor ve Cullen etik iklim teorisini ortaya koyarken kendilerinden önce ortaya konulan Fritzsche ve Becker (1984) ve Williams'ın (1985) Etik Teorisi, Kohlberg'in (1967, 1984) Ahlaki Gelişimi ve Schneider'ın (1983) Örgütlerin Sosyokültürel Teorisi'nden de etkilenecek şekilde 36 farklı ahlaki iklim türü tanımlamışlardır (akt: Deshpande, 1996). Teorisyenlerin bu iklim türlerine dayalı olarak geliştirdikleri Etik İklim Ölçeği (EİÖ), örgüt üyelerinin farklı etik seçenekler karşısında nasıl davrandıklarına ilişkin, çalışanların algılarını içermektedir. Ölçek, karar alma da etik ölçütler gerektiren, özelleştirilmiş olayları, uygulamaları ve izlekleri içermektedir. Ölçeği yanıtlayanlar, örgütlerine bir çeşit "muhabirlik yapmaktadır" (Victor ve Cullen, 1988). Ölçekteki kabule göre ÖEİ, iki boyutta tanımlanabilir: karar almada kullanılan etik ölçütler ve referans kullanılan analiz düzeyi. Önerilen üç etik ölçüt "egoist" (birinin kendi çıkarlarını en üst düzeye çıkarması), "yardımsever" (olabildiğince çok kişinin çıkarlarının en üst düzeye çıkarılması) ve "ilkeli"dir (evrensel standart ve kabullere bağlı kalma). Analiz düzeyi ise, seçilen grubun ahlaki gerekçesinin kaynağını oluşturur: "bireysel", "yerel" (örneğin örgüt), "kozmpolitan=evrensel" (kurum dışı). Üç etik ölçütü, üç analiz düzeyin çaprazlanması (Tablo 1) teorik olarak etik iklim için dokuz boyut üretmektedir (Victor ve Cullen, 1988, s. 101-125).

Tablo 1
Victor ve Cullen Etik İklim Matrisi

ETİK ÖLÇÜTLER		ANALİZ DÜZEYİ		
		BİREYSEL	YEREL	EVRENSEL
ETİK ÖLÇÜTLER	EGOİST ^a	Bireysel Çıkar Araçsal ^b	Örgüt Çıkarı Araçsal ^b	Verimlilik
	YARDIMSEVER	Arkadaşlık Koruyucu (özen gösteren) ^b	Takım Ruhu Koruyucu (özen gösteren) ^b	Sosyal Sorumluluk
	İLKELİ	Kişisel Ahlak Bağımsız ^b	Örgütün Kuralları ve Yöntemleri Kurallı ^b	Yasalar ve Mesleki İlkeler Kanunlar ve İlkeler ^b

^a Tipik karar ölçütü

^b Deneysel olarak bulgularanan bazı etik iklim türleri

Kaynak: Victor, B & Cullen, J.B., 1988, s. 104; Malloy, Agarwal, 2003, s: 226, akt: Kaplan, M., Ögüt, A., Karayel, S.ve İlhan, İ. (2013). The effects of ethical climate types on job satisfaction: a case of tourism industry. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(2), 117-133.

Yardımsaver etik ölçüt, bireysel analiz düzeyinde birey için, örgüt üyesi olmaktan bağımsız olarak diğer insanları göz önünde bulundurmaz (örneğin arkadaşlık). Analizin yerel düzeyi, örgüt müştereklerini (örneğin takım oyunu) göz önünde bulundurma; evrensel düzey örgüt dışını, örneğin sosyal sorumluluğu hesaba katmaz. İlke ölçütü bağlamında bireysel analizde, ahlak kişiseldir, yani birey kendi değerlerini izlemektedir. Yerel düzeyde analizde ise, ahlak örgüte aittir yani örgüte ait kurallar ve düzenlemeler izlenmektedir. Evrensel düzeyde ise ahlakın kaynağı örgüt dışıdır, örneğin kanunlar ve mesleki etik ilkeler izlenmektedir (Victor ve Cullen, 1988).

Yapılan deneysel araştırmalar kar amacı gütmeyen örgütlerde dokuz teorik ÖEİ karşılık, beşinin gerçekte var olduğunu göstermektedir (Tablo 1): koruyucu (özen gösteren, caring), kurallı (rules), araçsal (instrumental), verimli (efficiency) ve bağımsız (independence) (Deshpande, 1996; Victor ve Cullen, 1990). Koruyucu (özen gösteren) etik iklim en çok rastlanan etik iklimdir ve çalışanlar örgütün içinden ya da dışında olanların iyiliği için çalışır, özen gösteriler (Deshpande, 1996), hem birey hem örgüt düzeyinde yardımsaverlik ön plandadır. Kurallar ikliminde, izlenen prensipler kuruma aittir (örneğin, kurum politikaları, izlenceleri, kuralları ve normları) (Akbaş, 2010; Wyld ve Jones, 1997, akt: Kaplan vd., 2013). Araçsal etik iklim, egoist özellikler gösterir, hem bireysel hem örgüt düzeyinde kişisel çıkarı en üst düzeye çıkarma temellidir. Bağımsız iklim, kişinin etik inançlarına bağlıdır, yalnızca bireysel analiz düzeyindedir. Kanunlar ve ilkeler iklimi, sadece evrensel analiz düzeyinde bulunur ve bu iklimde kanunlar ve mesleki etik kodlar izlenmektedir (Neuboum, Mitchell, Schminke, 2004; Wang ve Hsieh, 2013, akt: Tütüncü ve Savran, 2007).

İş yaşamında etiğin iki çalışma alanı vardır. Birinci alan etiğin betimsel (ya da deneysel) alanıdır ki, bu alan yönetim ve göreve aittir ve çalışanın gerçekteki davranışını açıklayabilme, tahmin edebilme ile ilişkilidir. Etiğin diğer çalışma alanı ise normatif etikdir. Ahlak felsefesine ve teolojiye dayanır ve insanların nasıl davranması gerektiğine rehberlik eder (O'Fallon ve Butterfield, 2005). Bu çalışmada, betimsel alan çalışılmakta, eğitim örgütü çalışanlarının görevlerine ilişkin uygulamalarının, içinde yaşadıkları okul örgütünde algıladıkları iklimden etkilenme durumu araştırılmaktadır. Örgütlerde doğru bir etik iklim oluşturularak, etiğe uygun kararlar alınması ile iş görenlerin örgütlerine etik olarak bakmalarının sağlandığı, bunun da örgütün verimliliğini arttırdığı bilinmektedir (Şahin ve Dündar, 2011, s. 132). Algılanan ÖEİ iş görenlerin iş doyumunu (Elçi ve Alpkan, 2009; Kaplan vd., 2013), etik davranışlarını (Wimbush ve Shepard, 1994) ve örgüte bağlılıklarını etkilediği (Moore ve Moore, 2014); bazı iklim türlerinin örgütsel-mesleki çatışma ile (Shafer, 2009), işten ayrılma niyetine (Demirtaş ve Akdoğan, 2015; Schwepker, 2001) olumlu-olumsuz etkilerinin olduğu bilinmektedir. Genel anlamda doğruluk, yasallık, yeterlik, güvenilirlik, mesleğe bağlılık ilkeleri ile bütünleşen ve her iş görenin

bireysel alanında ki uygulamaları ile izlenen mesleki etiğin, meslek erbabının iş gördüğü örgüt dahilinde üretilen ÖEİ'den etkilenme durumu, başka bir deyişle eğitim örgütlerinde algılanan ÖEİ ile öğretmenlik meslek etiği arasındaki ilişkinin ortaya konması bu araştırmanın amacıdır.

Webber (2007) örgüt içinde etik değerlendirme için iki genel yaklaşım olduğunu dile getirir: bilişsel yaklaşım ve paylaşılan algı yaklaşımı. Bilişsel yaklaşım çalışma ortamına ilişkin bireyin algısına dayanırken, paylaşılan algı yaklaşımı örgüt yapısı, ödül ve performans değerlendirme sistemleri, örgütte davranış kuralları ve diğer tarafsız verileri kullanır. Yazar, tarafsız verilerin yine bireylerin bakış açısını ya da öznel değerlendirmelerini içerdiğini dile getirerek, paylaşılan algı yaklaşımını etik değerlendirmelerinde sınırlı görmektedir. Bu nedenle bu çalışmada, bilişsel yaklaşım benimsenmiş, eğitim çalışanlarının (öğretmen ve idareci) okul ortamlarında algıladıkları örgütsel etik iklim türleri ve bu türler ile öğretmenlerin (ya da idarecilerin) öğretmenlik meslek etiği algıları arasında ki ilişki incelenmiştir.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırma betimsel türde (Balcı, 2004, s. 228; Karasar, 2002, s. 89-90), eğitim örgütü çalışanlarının (okul yöneticileri ve öğretmenler) algıladıkları örgütsel etik iklim ile öğretmenlik meslek etiği algıları arasında ilişkinin incelendiği bir korelasyon çalışmasıdır (Büyüköztürk vd., 2014, s. 15). Bu kapsamda, eğitim örgütü çalışanlarının örgütsel etik iklimine ilişkin algıları bu çalışma kapsamında tekrar uyarlanan Cullen, Victor ve Bronson (1993) tarafından geliştirilen “Örgütsel Etik İklim Ölçeği” (ÖEİÖ) ile öğretmenlik meslek etiği algıları ise, aslı Manolova (2011) tarafından geliştirilen “Öğretmenlik Mesleği Etik İlkeler Ölçeği” (ÖMEİÖ) ile toplanmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Giresun İli genelinde tüm ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler ve idarecileri oluşturmaktadır. Bu kapsamda il genelinde toplamda, 2014-2015 öğretim yılında 5235 öğretmenin görev yapmaktadır (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2015). Evreni temsil eden örneklem sayısının hesaplanmasında Cochran'ın (1962, akt. Balcı, 2004, s. 95) tabakalı örneklem büyüklüğü hesaplama formülü kullanılmış, hesaplamalarda tolerans düzeyi .05, güven düzeyi 1.96 olarak alınmıştır. Bu bağlamda evreni 358 kişinin temsil edebileceği hesaplanmıştır. Ancak toplanan verilerle ÖEİÖ için geçerlilik güvenilirlik çalışması da yapıldığından ve dağıtılan ölçeklerin eksik ya da hatalı dönmesi ihtimali göz önünde bulundurularak, il genelinde 650 adet ölçek seçilen okullarda dağıtılmıştır. Araştırma, 598 kişiden dönen ölçek verileri ile tamamlanmıştır.

Veri Toplama Araçları Geçerlilik Güvenilirlik Çalışmaları ve Verilerin Analizi

Davranış bilimleri alanlarında kişilerle ilgili içsel faktörler ölçülmeye ve psikolojik durumlar ortaya çıkarılmaya çalışıldığından, kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirliğin ve geçerlilik sağlanması son derece önemlidir (Tezbaşaran, 1997, s. 49). Bu bölümde “Örgütsel Etik İklim Ölçeği” (ÖEİÖ) “Öğretmenlik Mesleği Etik İlkeler Ölçeği”nin (ÖMEİÖ) geçerlilik ve güvenilirliği ile ilgili yapılan işlemlere yer verilmiştir.

Algılanan örgütsel etik iklimine ilişkin görüşler ilk kez 1988 yılında Victor ve Cullen tarafından 26 madde olarak geliştirilen, yine Cullen, Victor ve Bronson tarafından 1993’de on madde eklenilerek güncellenen “Örgütsel Etik İklim Ölçeği” (ÖEİÖ) ile toplanmıştır. Örgütlerde etik karar alma ve etik çalışma iklimini belirlemek için sıkça kullanılan ölçek (Akbaş, 2010), farklı örgütlerde kullanılmak üzere birkaç kez Türkçeye uyarlanmıştır (Elçi, 2005; Eser, 2007). Eğitim örgütlerinde kullanılmak üzere de ilk kez Sağnak (2005) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ancak aradan geçen süre, alan yazındaki gelişmeler ve ölçeğin asıl yazarlarınca eklenen on madde göz önünde bulundurularak, alınan izin doğrultusunda araştırmacılar tarafından Türkçeye yeniden uyarlanmıştır (Ölçeğin aslı Ek 1’de sunulmuştur). Bu bağlamda İngilizceden Türkçeye araştırmacılarca çevrilen ölçek maddeleri, hem Türkçe hem de İngilizce dilinde uzman iki akademisyence değerlendirilmiştir. Ölçeğin İngilizce formu ile Türkçe formunun aynı şekilde anlaşılıp anlaşılmadığını başka bir değişle ölçeğin dil geçerliliğini test etmek için ölçek iyi derecede İngilizce dil bilgisine sahip 16 kişiye önce İngilizce, iki hafta sonra Türkçe uygulanmış alınan puanlar arasında Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı .99 ($p = 00$) olarak hesaplanmıştır. Elde edilen korelasyon katsayısına ve uzman görüşlerine dayanarak ölçeğin çeviri açısından paralelliğinin sağlandığına kanaat edilmiştir. 36 maddeden oluşan ölçekte üç etik ölçüt (egoist, yardımsever, ilkeli) ve üç analiz düzeyi (bireysel, yerel, evrensel) bulunmakta, ölçeğin aslında bu düzeyleri ölçen üç ila beş maddesi bulunmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2
Örgütsel Etik İklim Boyutları

		ANALİZ DÜZEYİ		
		BİREYSEL	YEREL (örgüt içi bileşenler)	EVRENSEL
ETİK ÖLÇÜTLER	EGOİST	Bireysel Çıkar <i>Araçsal</i> m1, m6, m10, m33*, m35	Örgüt Çıkarı <i>Araçsal</i> m4, m8, m17*, m27*, m29*	Verimlilik m2*, m19*, m25, m36*
	YARDIMSEVER	Arkadaşlık <i>Koruyucu (özen gösteren)</i> m5, m16*, m32*	Takım Ruhı <i>Koruyucu (özen gösteren)</i> m12, m21, m31*	Sosyal Sorumlu m26*, m28*, m30*, m34*
	İLKELİ	Kişisel Ahlak <i>Bağımsız</i> m3, m9*, m11, m22*	Örgütün Kuralları ve Yöntemleri <i>Kurallı</i> m7*, m15*, m18*, m23*	Yasalar ve Mesleki İlkeler <i>Kanuni ve İlkeli</i> m13*, m14*, m20, m24

Kaynak: Victor, B ve Cullen, J.B., 1988, s.104; Cullen, Victor ve Bronson, 1993

*Bu araştırma kapsamında ölçeğe yapılan analizler sonrasında kalan maddeleri göstermektedir.

ÖEİÖ'nin dil geçerliliğinin sağlandığına kanaat edilmesinin ardından ölçek metni ön uyulamaya hazır hale getirilmiştir. Ölçek metninin uyarlamasında şu sıra takip edilmiştir (DeVellis, 2014; Şeker ve Gençdoğan, 2014):

1. Orijinalinden Türkçeye uyarlanan ÖEİÖ'nin yurtdışında orijinal yapısının Türk Kültüründe doğrulanıp doğrulanmadığının test edilmesi,
2. Türk Kültüründeki yapı doğrulanıyor ise ÖEİÖ'nin doğrudan alanda veri toplamak amacıyla kullanılması,
3. Yapının Türk Kültüründe doğrulanmaması durumunda açıklayıcı faktör analizi ile Türk Kültüründe gösterdiği yapının ortaya konması,
4. Ortaya çıkan yeni yapının güvenilirlik değerlerinin belirlenmesi,
5. Ortaya çıkan yeni yapının doğrulanması,
6. Yapısı doğrulanmış ölçeğin alanda veri toplama amacıyla kullanılması.

Ölçek uyarlanırken toplamda iki değişik grup ile çalışılmıştır. Bunlar:

Ölçeğin Türkçeye Uyarlanan Yapısının Doğrulanıp Doğrulanmadığını Belirlemek İçin Kullanılan Grup: ÖEİÖ'nin Türkçeye uyarlanan yapısının yurtdışında geliştirilmiş, geçerliği ve güvenilirliği kanıtlanmış asıl formundaki yapısıyla paralellik gösterip göstermediğinin belirlenmesi için Giresun ilinde 2015-2016 eğitim-öğretim yılında il genelinde resmi ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 376 kişiden oluşan (185'i kadın, 191'i erkek; 40'ı 1-5 yıl arası, 57'si 6-10 yıl arası, 88'i 11-15 yıl arası, 78'i 16-20 yıl arası, 113'ü 21 yıl ve üstü kıdeme sahip; 100'ü ilkokulda, 130'u ortaokulda, 146'si lisede çalışan) öğretmen ve idareci gruba uygulanmıştır. Grup üzerinden elde edilen istatistiksel sonuçlara göre, ÖEİÖ'nin Türkiye'ye uyarlanmış yapısı yurtdışındaki yapısından farklılık göstermiştir. Yani, yapı doğrulanmamıştır. Bu nedenle yine bu grup üzerinden Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılarak ÖEİÖ'nin Türk Kültüründe gösterdiği yapı açıklanmış ve Cronbach's Alpha güvenilirliği ile açıklanan bu yeni yapının güvenilirliği belirlenmiştir.

Türkçeye Uyarlanan ve Yapısı Doğrulanmayan Ölçeğin (AFA) Sonucunda Belirlenen Yapısının Doğrulanıp Doğrulanmadığını Belirlemek İçin Kullanılan Grup: ÖEİÖ'nin AFA ile Türk Kültüründe gösterdiği yapının doğrulanıp doğrulanmadığının belirlenmesi için tekrar faktör analizi yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Bu grup Giresun ilinde 2015-2016 eğitim-öğretim yılında görev yapan 222 kişiden oluşan (119'u kadın, 103'ü erkek; 61'i 6-10 yıl arası, 72'si 11-15 yıl arası, 43'ü 16-20 yıl arası, 46'sı 21 yıl ve üstü kıdeme sahip; 85'i ilkokulda, 92'si ortaokulda, 45'i lisede çalışan) bir öğretmen ve idareci grubudur.

Her iki uygulamadan da elde edilen veriler IBM-SPSS 19 ve LISREL 8.8 paket programlarına aktarılmıştır. ÖEİÖ'nin geçerliğini ve güvenilirliğini belirleyebilmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test, Bartlett Sphericity test, varimax eksen döndürmesi (rotation), Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ve Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı hesaplama yöntemleri kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2013; Özdamar, 2013).

AFA Bulguları: ÖEİÖ'nin 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. Bu testlere ilişkin sonuçlar aşağıdaki gibidir (Büyüköztürk, 2013; Özdamar, 2013):

- Hesaplanan KMO değeri 0.89 bulunmuştur. Bu değer en az 0.50'nin üzerinde olması gerekmektedir. Elde edilen değer veri setinin uygunluğunu göstermektedir.
- Bartlett Testi sonucu ise [$\chi^2 = 2886.58$; $sd=231$, $p<0.01$] bulunmuştur. Bu değer anlamlı çıkması, faktör analizinin yapılabileceğini göstermektedir.

Faktör analizi öncesinde madde toplam korelasyonları incelenmiştir. Madde toplam korelasyonları 0.300'ün altında olan ve ölçeğe çok az katkı sağlayan 1, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 20, 21, 24, 25 ve 35 numaralı maddeler ölçekten çıkarılmıştır. 11 ve 12. maddeler ise bir boyut oluşturmuştur. Her boyutun en az üç maddeden oluşması gerektiği için bir boyut oluşturan bu iki madde ölçekten çıkarılmıştır. Bu yolla 14 madde ölçekten çıkarılmıştır. Kalan 22 maddeye ilişkin istatistikî bilgiler Tablo 3'te özetlenmiştir (Ölçeğin son hali Ek2'de sunulmuştur).

Tablo 3

AFA ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Madde No	Yer Aldığı Faktör	Madde-Toplam Korelasyonu	Döndürme Sonucu Faktörlerdeki Madde Yük Değerleri					
			Faktör I	Faktör II	Faktör III	Faktör IV	Faktör V	
2	Faktör 1	0.32	0.37					
26	Faktör 1	0.59	0.56					
27	Faktör 1	0.47	0.80					
28	Faktör 1	0.56	0.78					
29	Faktör 1	0.59	0.71					
30	Faktör 1	0.49	0.64					
36	Faktör 1	0.62	0.68					
7	Faktör 2	0.31		0.68				
13	Faktör 2	0.44		0.81				
14	Faktör 2	0.48		0.80				
15	Faktör 2	0.46		0.69				
31	Faktör 3	0.38			0.54			
32	Faktör 3	0.49			0.62			
33	Faktör 3	0.35			0.78			
34	Faktör 3	0.56			0.65			
9	Faktör 4	0.35				0.66		
16	Faktör 4	0.47				0.61		
17	Faktör 4	0.34				0.61		
22	Faktör 4	0.33				0.58		
18	Faktör 5	0.45						0.78
19	Faktör 5	0.55						0.60
23	Faktör 5	0.65						0.55

KMO = 0.89

Bartlett Sphericity (X^2) = 2886.58; $sd=231$, $p<0.01$

Birinci Faktörün Açıkladığı Varyans = %17.04

İkinci Faktörün Açıkladığı Varyans = %12.22

Üçüncü Faktörün Açıkladığı Varyans = %10.40

Dördüncü Faktörün Açıkladığı Varyans = %9.27

Beşinci Faktörün Açıkladığı Varyans = %8.76

Beş Faktörün Birlikte Açıkladığı Varyans = %57.69

Cronbach's Alpha = 0.87

Tablo 3'ten de izleneceği gibi AFA sonucunda ölçekte kalan maddelerin madde toplam korelasyonlarının 0.31 ile 0.65 arasında olduğu görülmektedir. Açıklanan varyans ise %58'dir. Bu değer sosyal bilimlerde ölçek geliştirme çalışmalarında kabul edilir düzeydedir. 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 beş faktör (boyut) olduğu belirlenmiştir. Bu beş faktör Tablo 4'te özetlenmiştir.

Tablo 4
ÖEİÖ, Alt Boyutları, Maddeleri ve Özellikleri

	Alt Boyutlar				
	F1	F2	F3	F4	F5
Maddeler	2, 26, 27, 28, 29, 30, 36	7, 13, 14, 15	31, 32, 33, 34	9, 16, 17, 22	18, 19, 23
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.
Alınabilecek en yüksek-düşük puan	35-7	20-4	20-4	20-4	15-3

Faktör yapısı incelendiğinde eğitim örgütlerinde bireysel analiz düzeyinde egoistlik ölçütüne göre bireysel çıkarları içeren hemen tüm maddeler ile (3. madde hariç), yerel analiz düzeyinde yardımseverlik etik ölçütüne göre takım ruhunu içeren maddelerin (31. madde dışında) elendiği, eğitim örgütlerinde evrensel analiz düzeyinde, yardımseverlik etik ölçütüne göre, sosyal sorumluluğun ön plana çıktığı; ilkeli etik ölçütüne göre, yerel analiz düzeyinde, çoğunlukla örgüt kurallarının yöntemlerinin, evrensel analiz düzeyinde yasa ve mesleki ilkelerin izlendiği; egoist etik ölçütüne göre, yerel düzeyde örgüt çıkarlarının ön plana çıkarıldığı, evrensel düzeyde verimliliğin gözetildiği bir örgütsel etik iklimin olduğu anlaşılmaktadır.

Güvenirlilik (Cronbach's Alpha) Analizi Bulguları: Açıklayıcı faktör analizleri sonucunda ölçekte 22 madde kalmıştır. Bu 22 madde beş alt boyutta

toplanmıştır. Bu maddelerin oluşturduğu alt boyutların güvenilirlik değerleri Tablo 5'te gösterilmiştir (Büyüköztürk, 2013; Özdamar, 2013).

Tablo 5

Alt Boyutların Cronbach's Alpha Güvenirlik Testi Sonuçları

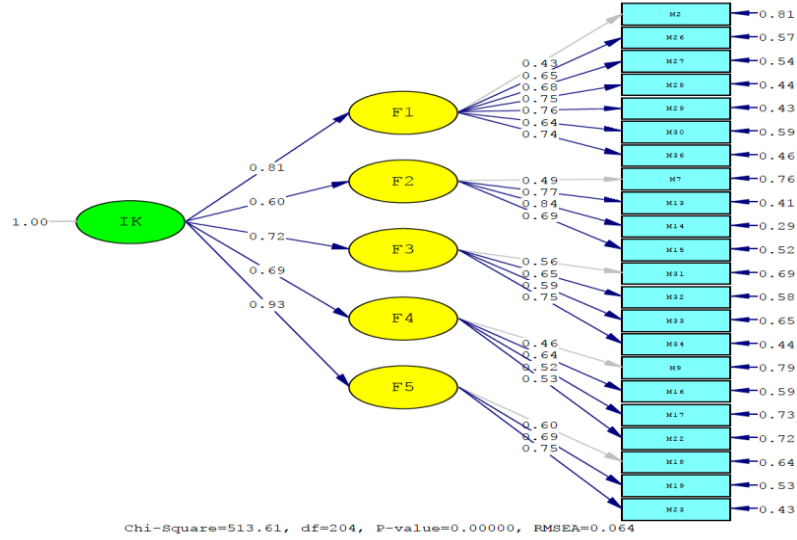
Alt Boyut Adı	Maddeler	Cronbach's Alpha
F1	2, 26, 27, 28, 29, 30, 36	0.83
F2	7, 13, 14, 15	0.78
F3	31, 32, 33, 34	0.71
F4	9, 16, 17, 22	0.71
F5	18, 19, 23	0.72

Tablo 5 incelendiğinde, birinci alt boyutun (F1) güvenilirlik katsayısının 0.83, ikinci alt boyutun (F2) güvenilirlik katsayısının 0.78, üçüncü alt boyutun (F3) güvenilirlik katsayısının 0.71, dördüncü alt boyutun (F4) güvenilirlik katsayısının 0.71 ve beşinci alt boyutun (F5) güvenilirlik katsayısının 0.72 olduğu belirlenmiştir. Ölçekler için 0.70 ile 0.90 arası güvenilirlik katsayısı değerleri yüksek güvenilirlik olarak kabul edilmektedir (Özdamar, 2013, s. 555). Bu alt ölçekler yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir.

DFA Sonuçları: ÖEİÖ'nün AFA sonuçlarına göre ortaya çıkan yapısının doğrulanıp doğrulanmadığının belirlenmesi amacıyla DFA yapılmıştır. Analiz sonucu ortaya çıkan model Şekil 1'de gösterilmiştir. Şekil 1 incelendiğinde, DFA sonucunda elde edilen ki-kare ve serbestlik derecesi değerlerinin $\chi^2 = 513.61$, (sd=204, 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) 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 0.064 gibi kabul edilebilir bir değer olduğu söylenebilir.

DFA'da AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) değerinin 0.80'den yüksek, RMR (Root-mean-squareresidual) değerinin "0.10"dan (Anderson ve Gerbing, 1984; Marsh, Balla ve McDonald, 1988) ve SRMR (Standardized RMR) değerinin "0.08"den daha düşük olması (Şimşek, 2007) modelin gerçek verilerle uyumu için kabul edilebilir olduğu söylenebilir. DFA sonucunda uyum değerleri AGFI=0.86, RMR=0.075 ve SRMR= 0.063 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre modelin veri uyumunun kabul edilebilir ölçülerde olduğu söylenebilir.



Şekil 1. ÖEİÖ'nün doğrulayıcı faktör analizi modeli (standartlaştırılmış değerler)

Şekil 1 kısaltmaları: İK: Örgütsel Etik İklimi, F1, F2, F3, F4, F5 ölçeğin alt boyutlarını göstermektedir

DFA'da NNFI (Non-Normed Fit Index), CFI (Comparative Fit Index), NFI (Normed Fit Index) ve IFI (Incremental Fit Index) değerlerinin 0.95 ve üzerinde olması model veri uyumunun "mükemmel uyuma" karşılık geldiğinin göstergesidir: (Bentler, 1990; Çokluk, Şekercioglu ve Büyüköztürk, 2010; Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000; Şimşek, 2007). Analiz sonucunda NNFI=0.96, CFI=0.96 ve NFI=0.94 ve IFI= 0.96'dır. Bu sonuçlara göre modelin veri uyumunun mükemmel uyuma karşılık geldiği söylenebilir. DFA sonucunda elde edilen uyum değerleri Tablo 6'da özetlenmiştir.

Tablo 6

DFA Sonucunda Elde Edilen Uyum Değerleri

χ^2	Sd	χ^2/sd	RMSEA	AGFI	SRMR	RMR	NNFI	CFI	NFI	IFI
513.61	204	2.52	0.064	0.86	0.063	0.075	0.96	0.96	0.94	0.96

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

Araştırma kapsamında kullanılan bir diğer ölçek olan "Öğretmenlik Mesleği Etik İlkeler Ölçeği"nin (ÖMEİÖ) aslı Manolova (2011) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek öğretmenlerin topluma, okula, mesleğe, meslektaşlara, öğrencilere ve velilere yönelik etik ilkeler olmak üzere altı alt ölçekten oluşturulmuştur. Ölçeğin aslı 71 maddedir ve ölçekteki tüm maddeler olumludur. ÖMEİÖ için hesaplanan alpha değeri ölçeğin "yüksek derecede güvenilir" ($\alpha=.979$) olduğunu (akt: Tavşancıl, 2006, s. 29) göstermiştir.

ÖMEİÖ'nin aslı topluma, okula, mesleğe, meslektaşlara, öğrencilere ve velilere yönelik mesleki etik ilkeler olmak üzere altı alt ölçekten oluşmaktadır. ÖMEİÖ'nin alt ölçeklerine yapılan AFA sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7

ÖMEİÖ Alt Ölçeklerine Yapılan Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Alt Ölçek	Madde sayısı	Cronbach's Alpha (α) Güvenilirliği	Faktör Yük Değer Aralığı
Topluma yönelik etik ilkeler	7	.92	.80-.86
Okula yönelik etik ilkeler	8	.80	.60-.70
Mesleğe yönelik etik ilkeler	12	.94	.50-.85
Meslektaşlara yönelik etik ilkeler	11	.94	.62-.87
Öğrencilere yönelik etik ilkeler	21	.96	.60-.86
Velilere yönelik etik ilkeler	11*	.90	.63-.80

*Faktör yük değeri .33'ün altında kalan 65. Madde analizlerde ölçekten çıkarılmıştır.

Orijinal ölçek formunda velilere yönelik etik ilkeler alt ölçeğinde bulunan "Tüm velilere yeterli zaman ayrılır" maddesi (madde 65) faktör yük değeri .30'un altında kaldığı için (Büyüköztürk, 2013, s. 124) analizlerde ölçekten çıkarılmıştır. Böylece tamamı olumlu maddelerden oluşan ÖMEİÖ, 70 madden oluşmaktadır.

Bulgular

Bu bölümde örgütsel etik iklim ve öğretmenlik mesleği etik ilkeleri değişkenlerinin alt faktörleri arasında ki ilişkiler incelenmiştir.

Örgütsel Etik İklim ve Öğretmenlik Mesleği Etik İlkeleri İlişkisi

ÖMEİÖ alt boyutları (F1, F2, F3, F4, F5) ile ÖMEİÖ alt boyutları (Topluma Yönelik etik İlkeler=Topluma, Okula Yönelik Etik İlkeler=Okula, Mesleğe Yönelik Etik İlkeler=Mesleğe, Meslektaşlara Yönelik Etik İlkeler=Meslektaşlara, Öğrencilere Yönelik Etik İlkeler=Öğrencilere, Velilere Yönelik Etik İlkeler=Velilere) arasında anlamlı bir ilişki olup olmadı "Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı" uygulaması ile test edilmek istenmiş ancak verilerin normal dağılmadığı anlaşıldığından, testin nonparametrik karşılığı "Spearman Brown Sıra Fakları Korelasyon Katsayısı" kullanılmıştır. Sonuçlar Tablo 8'de özetlenmiştir. Tablo 8 incelendiğinde, boyutlar arasında ki ilişkilerin tamamının pozitif yönlü olduğu; F1 boyutunun her alt boyutla anlamlı düzeyde ilişkili olduğu ve F1 boyutunun en yüksek ilişkiyi F5 ve Örgütsel Etik İklim Toplamı ile gösterdiği belirlenmiştir. F2 boyutunun her alt boyutla anlamlı düzeyde ilişkisi olduğu ve F2 boyutunun en yüksek ilişkiyi F5 ve Örgütsel Etik İklim Toplamı ile gösterdiği, en düşük ilişkiyi ise Topluma ve Okula Yönelik Etik İlkeler alt boyutlarıyla gösterdiği belirlenmiştir. F3 boyutu F1, F2, F4, F5, Mesleğe Yönelik Etik İlkeler ve Örgütsel Etik İklim Toplamı ile anlamlı düzeyde ilişkiye sahip iken, diğer ölçeklerin hiçbirisi ile ilişkili olmadığı görülmüştür. F4 boyutunun F1, F2, F3, F5 ve Örgütsel Etik İklim Toplam puanlarıyla ilişkili olduğu, ÖMEİÖ ölçeğinin hiçbir boyutu ile ilişkili olmadığı;

F5 boyutunun ise, her alt boyutla anlamlı düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiştir. F5 boyutu en yüksek ilişkiyi F1, F2 ve Örgütsel Etik İklim Toplamı ile göstermiştir. Topluma Yönelik Etik İlkeler boyutu F1, F2, F5 ve Örgütsel Etik İklim Toplamı dışında ÖMEİÖ'nin tüm alt boyutları ile ilişkilidir ve en yüksek ilişkiyi Öğretmenlik Mesleği Etik İlkeleri Toplamı ile göstermektedir. Okula Yönelik Etik İlkeler boyutu F1, F2, F5 dışında, ÖMEİÖ'nin tüm alt boyutları ile ilişkili olup, en yüksek ilişkiyi Öğretmenlik Mesleği Etik İlkeleri Toplamı ile göstermiştir. Mesleğe Yönelik Etik İlkeler boyutunun F1, F2, F3, F5 dışında ÖMEİÖ'nin tüm alt boyutları ile ilişkili olup, en yüksek ilişkiyi Öğretmenlik Mesleği Etik İlkeleri Toplamı ile gösterdiği; Meslektaşlara Yönelik Etik İlkeler boyutunun ise F1, F2, F5 dışında, ÖMEİÖ'nin tüm alt boyutları ile ilişkili olduğu, en yüksek ilişkiyi Öğretmenlik Mesleği Etik İlkeleri Toplamı ile gösterdiği anlaşılmıştır. Öğrencilere Yönelik Etik İlkeler boyutu F1, F2, F5 dışında, ÖMEİÖ'nin tüm alt boyutları ile ilişkili olup, en yüksek ilişkiyi Öğretmenlik Mesleği Etik İlkeleri Toplamı ile göstermektedir. Velilere Yönelik Etik İlkeler boyutunun ise F1, F2, F5 dışında, ÖMEİÖ'nin tüm alt boyutları ile ilişkili olduğu, en yüksek ilişkiyi Öğretmenlik Mesleği Etik İlkeleri Toplamı ile gösterdiği anlaşılmıştır. ÖEİÖ toplam puanları her alt boyutla anlamlı düzeyde ilişkilidir. En yüksek ilişkiyi kendi alt boyutlarıyla göstermektedir. Son olarak, ÖMEİÖ toplam puanlarının yalnızca F3 ve F4 alt boyutlarıyla anlamlı düzeyde ilişki göstermediği, diğer tüm alt boyutlarla ilişkili olduğu en yüksek ilişkiyi kendi alt boyutlarıyla gösterdiği Tablo 8'den izlenebilmektedir.

Tablo 8

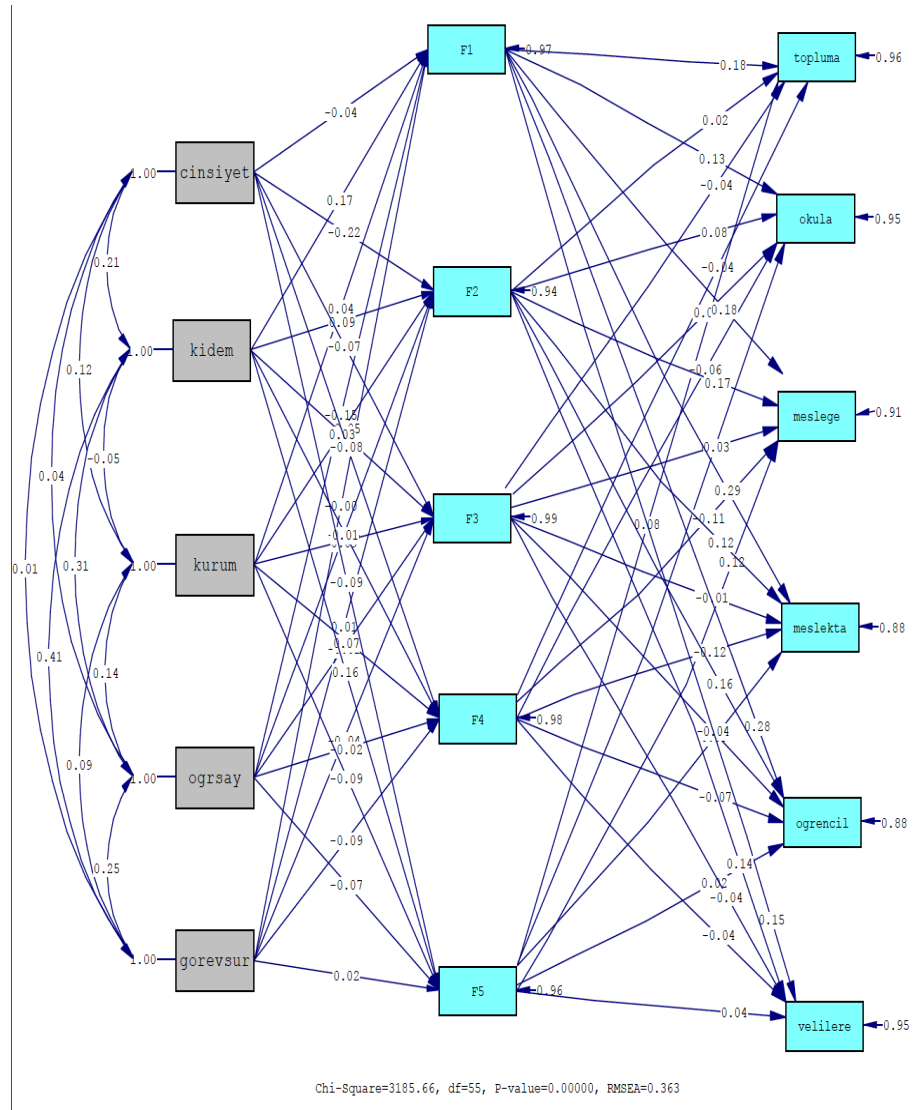
Örgütsel Etik İklim (ÖEİ) ve Öğretmenlik Meslek Etiği İlkeleri İlişkisi (ÖMEİ)

Boyutlar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. F1												
2. F2	.37**											
3. F3	.38**	.17**										
4. F4	.31**	.18**	.48**									
5. F5	.50**	.41**	.35**	.36**								
6. Topluma	.20**	.10*	.04	.04	.15**							
7. Okula	.21**	.17**	.09	.05	.21**	.44**						
8. Mesleğe	.27**	.27**	.12*	.07	.25**	.68**	.61**					
9. Meslektaşlara	.32**	.23**	.09	.03	.23**	.64**	.55**	.82**				
10. Öğrencilere	.31**	.25**	.05	.06	.19**	.60**	.53**	.80**	.81**			
11. Velilere	.19**	.19**	.03	.04	.13**	.42**	.56**	.61**	.63**	.70**		
12. ÖEİ Toplam	.74**	.50**	.73**	.69**	.67**	.12**	.18**	.24**	.22**	.21**	.14**	
13. ÖMEİ Toplam	.30**	.24**	.08	.57	.23**	.71**	.73**	.90**	.89**	.91**	.80**	.22**

n = 439, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

*Cinsiyet * Kıdem * Kurum Türü * Öğretmen Sayısı * Görev Süresi * Örgütsel Etik İklim => Öğretmenlik Meslek Etiği İlkeleri:* Araştırmada “Cinsiyet, kıdem, çalışılan kurum türü, birlikte çalışılan öğretmen sayısı ve görev süresi değişkenleri algılanan örgütsel etik iklimle bağlı olarak öğretmenlik meslek etiği ilkeleri düzeyini etkilemekte midir?” sorusu incelenmiştir. Bu sorunun analizinde “yol (path) analizinden” yararlanılmıştır. Yol analizi, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı nedenselliği yapısal denklemler aracılığıyla ortaya koymak için geliştirilmiş bir yöntemdir. Bu analiz,

basit ya da çoklu regresyon analizinin varsayımları nedeniyle regresyon çözümlerinin uygulanamadığı problemlerde nedensellik çözümlerini yapmakta kullanılan bir yöntemdir (Özdamar, 2013, s. 479). Analizin kullanılma nedeni, incelenen tüm değişkenlerin ölçülmüş olması, gizil değişken kullanılmamış olması, etik ölçeği ve alt ölçeklerinin aracı değişken olarak kullanılmış olmasıdır. Yapılan analiz sonucu elde edilen diyagram Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. Yol diyagramı (standartlaştırılmış değerler)

Şekil 2’de görülen yapısal model uyum indekslerine göre incelenmiştir. Elde edilen uyum indeksi sonuçları Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9

Yol Analizi Sonucunda Elde Edilen Uyum Değerleri

χ^2	sd	χ^2 /sd	RMSEA	AGFI	SRMR	RMR	NNFI	CFI	NFI	IFI
3185.66	55	57.92	0.36	-0.18	0.22	9.65	-0.23	0.44	0.44	0.44

Tablo 9’da verilen uyum indeksi değerlerinin hiçbiri kabul edilebilir değerler içinde değildir. Bu sonuçlara göre model doğrulanmamaktadır. Bu sonuç, cinsiyet, kıdem, çalışılan kurum türü, birlikte çalışılan öğretmen sayısı ve görev süresi değişkenlerinin algılanan örgütsel etik iklimine bağlı olarak öğretmenlik meslek etiği ilkelerine ilişkin algı düzeyini etkilememektedir. Modeldeki regresyon ağırlıkları ve anlamlılık değerleri incelenmiştir. Cinsiyet F2’nin, F5’in; kıdem F1’in, F2’nin, F5’in; kurum F3’ün, F5’in; öğretmen sayısı F1’in; F1 topluma, mesleğe, meslektaşlara; F2 mesleğe, meslektaşlara, öğrencilere, velilere; F5 okula yönelik etiğin anlamlı birer açıklayıcısı/tahmincisidir (predictor).

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Kohlberg (1984), belli yaşa gelmenin belli etik gelişime sahip olunacağını göstermediğini, Erikson, etik yönelimin akışkan olduğunu, etik kişiliğin psikolojik krizlere verilen dönütlerle dönüştürüldüğünü dile getirir (akt.: Rest, Narvaez, Thoma ve Bebeau, 2000). Kısaca kişi, psikolojik sorunlar, çelişkiler, doğru yanlış ayırımında düştüğü ikilemlerde çevreden aldığı dönütlere göre hareket etmektedir. Bu araştırmada, eğitim örgütü çalışanlarının mesleki etik uygulamalarında, görev yaptıkları kurumda oluşmuş örgütsel etik iklimden etkilenme durumları ortaya konulmuştur. Bu bağlamda öncelikle eğitim örgütlerinde var olan etik iklim tanımlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, eğitim örgütlerinde egoist etik ölçütüne göre, yerel analiz düzeyinde çoğunlukla örgüt çıkarlarının, evrensel analiz düzeyinde verimliliğin ön plana çıktığı; yardımsever etik ölçütüne göre, bireysel düzeyde arkadaşlık ilişkilerine dayanan, evrensel analiz düzeyinde sosyal sorumluluğun önceliklendiği; ilkeli analiz düzeyine göre, kısmen kişisel ahlakın bireysel düzeyde, evrensel analiz düzeyinde kısmen yasalar ve mesleki ilkelerin olduğu, ancak, ilkeli etik ölçütüne göre, örgüt (yerel) düzeyinde örgütün kural ve yöntemlerinin izlendiği bir örgütsel etik iklimin var olduğu anlaşılmıştır. Özetle bu araştırma kapsamında toplanan veriler, eğitim örgütlerinde araçsal, verimli, koruyucu, sosyal sorumlu, kanuni ve ilkeli, bağımsız ve kurallı örgütsel etik iklim türlerinin var olduğu; böylece eğitim örgütlerinde teorik olarak tanımlanan dokuz etik iklim türünden sekizinin çalışanlarca algılandığını göstermiştir. Rosenblatt ve Peled (2002) İsrail okullarında koruyucu ve resmi olmak üzere iki tip etik iklim tespit etmişlerdir. Bu tipler daha sonra kurallar-kanunlar ve etik kodlar olarak karakterize edilmiştir. Bu araştırmadan elde edilen sonuç, Shacklock, Manning

ve Hort'un, (2011) araştırma sonuçlarına benzemektedir. Araştırmacıların kamu sektöründe çalışan insan kaynakları uzmanları ile yaptığı araştırma sonuçları, kamu sektöründe faaliyet gösteren kurumlarda, etik iklime ilişkin, beş tip etik iklim "kanun ve kurallar, koruyucu, bağımsız, araçsal, verimli" algılandığını; daha da önemlisi, hiçbir kurumda tek tip bir örgütsel etik iklim olmadığını, kurumların örgütsel etik ikliminin birden fazla örgütsel etik iklim tipi ile açıklanabildiğini göstermişlerdir.

Bu araştırma sonuçları eğitim örgütlerinde, bireysel analiz düzeyinde karşılaşılan durumlarda, arkadaşlık ilişkilerine ve kişisel ahlaki kabullere göre tavır alındığını göstermektedir. Bu sonuç, Sağnak'ın (2005) ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etik iklim türlerine ilişkin algı ve doyum düzeylerini incelediği araştırmasınca kısmen doğrulanmaktadır. Sağnak (2005) araştırması kapsamında yaptığı analizlerde, araştırmaya katılanların en az algıladıkları örgütsel etik iklim türünün araçsal olduğunu yani, bireysel ve yerel analiz düzeyinde egoist etik ölçütüne göre, bireysel çıkarlara ve örgütsel çıkarlara en düşük düzeyde rastlandığını bulgulamıştır. Bu araştırmanın sonuçları, egoist etik ölçütüne göre, bireysel analiz düzeyinde Sağnak'ın (2005) sonuçlarını doğrulasa da eğitim örgütlerinde egoist etik ölçütüne göre örgüt çıkarlarının olduğu, araçsal bir örgütsel etik ikliminin bulunduğunu göstermektedir. Deshpande'nin (1996) kar amacı gütmeyen kurumlarda etik iklimin iş doyumunu üzerindeki etkilerini araştırdığı çalışması, Elçi ve Alpkın'ın (2009) Türkiye'de 62 farklı telekomünikasyon firması çalışanı üzerinde yaptığı araştırma sonuçları, araçsal örgüt etik ikliminin çalışanların iş doyumunu azalttığını göstermiştir. Yine, Wang ve Hsieh'in (2013) Tayvan'da 24 ileri teknoloji firması çalışanı üzerinde yaptığı araştırmasında, araçsal etik iklimin çalışanların uysal (acquiescent) sessizliği ile pozitif yönlü ilişkide olduğunu, araçsal etik iklimin olduğu firmalarda çalışanların örgütsel desteği daha düşük düzeyde algıladıklarını göstermiştir.

Bu araştırmanın sonuçları, araştırmaya katılan eğitim örgütü çalışanlarının yardımsever etik ölçütüne göre, bireysel düzeyde arkadaşlığa dayalı yani koruyucu (özen gösteren) bir örgütsel etik iklim algıladıklarını göstermektedir. Öğretmenler, örgütsel iklimlerini koruyucu algıladıklarında kendilerini daha güvende hissetmekte, diğerlerine (öğrenciler, veliler ve diğer öğretmenler) karşı daha sorumlu davranışlar sergilemektedirler. Bu tepkiler okul içinde bağlar kurmakta, işbirliğini teşvik etmekte, daha üst düzeyde örgütsel bağlılık sergilemelerine neden olmaktadır. Daha da ötesinde koruyucu iklimlerde çalışanlar, grup amaçlarının gerçekleşmesi için daha çok çaba göstermektedir (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003; Trevino, Butterfield ve McCabe, 1998).

Araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu, araştırmaya katılanların görev yaptıkları eğitim örgütlerinde egoist etik ölçütüne göre evrensel analiz düzeyinde, verimli bir örgütsel etik iklimin olduğunu göstermektedir. Eğitim kurumlarında kamusal kaynakların kullanılıyor olması, verimliliğe dayalı bir

örgütsel etik iklimin oluşmasını meşrulaştırıyor olabilir. 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. Ancak verimlilik bir ekonomi terimidir. Ekonomistler açısından verimlilik, girdilerle çıktılar arasındaki fark, bu farkın çıktı lehine artırılması iken; verimlilik eğitim bağlamında sorunlu olabilir. 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." (akt: Cooze, 1991).

Araştırma sonuçları, yardımseverlik etik ölçütüne göre bireysel düzeyde koruyucu, evrensel düzeyde sosyal sorumluluğun ön plana çıktığı bir örgütsel etik iklimin varlığına işaret etmektedir. Kaplan vd. (2013) turizm çalışanları üzerinde yaptığı araştırma sonuçları, yardımsever etik iklimin iş tatmini üzerinde açıklayıcı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Barnett ve Vaicys (2000) market çalışanlarının algıladıkları etik çalışma ikliminin etik yargıları ve davranış niyetleri üzerindeki etkisini araştırdıkları, senaryoya dayalı araştırma sonuçları, araştırmaya katılanların algıladıkları etik iklim türünün davranış niyeti üzerinde doğrudan etkisinin olmadığını, ancak önemli bir aracı (moderatör) etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle firmada sosyal sorumluluğa, kural ve mesleki kodlara dayalı bir etik iklim var ise, çalışanlar davranışlarının niyetini etik bağlamda yargılamaktadır. Böyle kurumlarda çalışanlar etik bulmayacakları, sorgulanabilir bir satış durumunda olmayı beklememektedir.

Bu araştırmanın sonuçları, ilkeli etik ölçütüne göre yerel analiz düzeyinde yani okulda, okul kurallarının ve yöntemlerinin izlendiği, kurallı bir etik iklim algılandığını göstermektedir. Bu sonuç, MEB'e bağlı iş gören okul çalışanları üzerinden tamamlanan bir araştırma için oldukça tahmin edilebilir bir sonuçtur. Nitekim MEB'e bağlı okullarda çalışan öğretmen ve okul yöneticilerinin çoğunluğu devlet memurudur, sözleşmeli dahi olsalar, okuldaki tüm iş ve işlemlerin sınırları yönetmelikler ve yönergelerle belirlenmiştir. Dolayısı ile eğitim örgütü çalışanlarının kurallı etik iklim algılıyor olmaları normal karşılanabilir. Moore ve Moore'un (2014) fakülte çalışanları üzerinde yaptığı araştırma sonuçları, etik iklimi yardımsever algılayanların, kurallı algılayanlardan, örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Yardımsever iklimin merkezinde arkadaşlık, takım çıkarı ve sosyal sorumluluk bulunduğundan bu iklimin varlığının örgütsel bağlılığı artırması beklenen bir durum olarak yorumlanmıştır. Örgüt iklimini kurallı algılayanların ise örgüte bağlılıkları azalmaktadır. Steers (1977, s. 53; akt: Moore ve Moore, 2014) "daha

eğitimli insanların, örgütlerine daha az bağlı olabileceklerini, bu kişilerin muhtemelen mesleğe ya da işe daha bağlı olacaklarını.” bildirmektedir. Araştırmacılar bu durumu, bu kişilerin örgütlerinden çok meslek ilkelerine bağlı olmaları ile açıklamaktadır. Bu araştırmanın sonuçları, eğitim örgütü çalışanlarının çalıştıkları kurumlarda daha çok örgütün kural ve yöntemlerinin izlendiğini, kısmen de yasalar ve mesleki etik ilkelerin takip edildiğini; hatta bazı durumlarda çalışanların kişisel ahlaki algılarına göre davranabildiklerini ya da böyle davranıyor algılandıklarını göstermiştir. Oğuzhan ve Sıgır (2014) eğitim örgütlerinde izlenim yönetimi taktiklerinin kullanımına etik iklim tipinin etkisinde lider üye etkileşiminin aracılık rolünü incelemek için yaptıkları araştırmada, veri topladıkları eğitim örgütlerinde, eğitim örgütü çalışanlarının çoğunlukla algıladıkları etik iklim tipinin ilkeli iklim tipi olduğunu, bu iklimin evrensel bir duruş sergilenebilmesi için bir fırsat olduğunu dile getirmişlerdir.

Bugüne değin yapılan araştırmalar, örgüt liderinin (ya da yöneticisinin) etik davranışlarından, örgütün diğer çalışanlarının davranışlarının etkilendiğini (Wimbush ve Shepard, 1994); araçsal (egoistik) algılanan etik iklimin örgütsel bağlılığı azalttığını (Deshpande, 1996, Elçi ve Alpkan, 2009), azalan örgütsel bağlılığın işe gitmeme, iş bırakma ya da değiştirme, olumsuz tutumlar sergileme, hatta üretkenliği ve yaratıcılığı azalttığını (Akbaş, 2010, Glick, 1992; Hanisch ve Hulin, 1991; Hutton ve Jobe, 1985; Saridede ve Doyuran, 2004; ...); örgütsel etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde değişen etkilerinin olduğunu (Çavuş ve Develi, 2015) göstermiştir. Bu araştırma sonuçları, eğitim örgütlerinde örgütsel etik iklim ve bu iklimin türleri ile öğretmenlik mesleği etik ilkeleri ve ilkelerin alt boyutları arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Victor ve Cullen örgütsel etik iklimi, örgüt çalışanlarının aldıkları etik kararları analiz etmek için ortaya koymuştur (Webber, 2007). Bu araştırmadan elde edilen sonuç, eğitim örgütü çalışanlarının da öğretmenlik mesleği etik ilkelerini uygularken, örgütlerinde algıladıkları etik iklimden etkilendiklerini göstermektedir. Alanda, algılanan örgütsel etik iklim ile mesleki etik davranışların doğrudan ilişkilendirildiği bir çalışmaya rastlanılmış olsa da, meslek etiğinin kapsadığı etik/etik dışı davranışları örgütsel etik iklim ile ilişkilendiren araştırmalara rastlanmıştır (Appelbaum, Deguire ve Lay, 2005; Duh, Belak, Milfelner, 2010; Wimbush ve Shepard, 1994). Hatta Cullen, Victor ve Stephens (1989), bu ilişkiyi göstermek için metinlerinde hayali şu örneğe yer vermektedir: “...bir borsa simsarına bir arkadaşı bir bilgi iletmiş olsun ve bu bilgi hem yasadışı hem de etik dışı olsun. Simsar bu bilgiyi kullanıp kullanmayacağına karar vermek zorunda olsun. Etik iklim fikrine göre, simsarın çalıştığı firma “koruyucu” (özen gösteren) “bağımsız” bir etik iklime sahipse, simsar bu bilginin tüm insanlar üzerinde ki etkisini göz önünde bulundurarak, arkadaşına bu tip faaliyetlerini durdurması hususunda danışmanlık yapacaktır. Bu davranış, iş yeri normlarında, politikasında ve faaliyetlerinde firmanın yasal saygınlığını korumak içindir. Böylece simsar arkadaşının teklifini reddedecektir. Eğer simsar “kanuni ve ilkeli”, “kurallı” bir örgütsel etik iklim algılıyorsa,

arkadaşının yasalara karşı geldiğini düşünecek ve onu Menkul Kıymetler Borsası Komisyonuna rapor edecektir...” (akt: Wimbush ve Shepard). Bu minvalde Wimbush ve Shepard (1994), koruyucu, bağımsız, kanuni ve ilkeli, kurallı örgütsel etik iklimlerin etik davranışlar ürettiğini, bunun olumlu performansa dönüştüğünü; araçsal etik iklimin ise etik dışı davranışlar ürettiğini, bunun olumsuz performansa sebep olduğunu ve olumlu ve olumsuz performansın örgüt politika ve faaliyetlerine yöneticinin ara etkisi ile dönüştüğünü gösteren teorik model önermişler ve modellerini alanda yapılan araştırma sonuçlarına dayandırarak doğrulamışlardır. Peterson (2002) araştırmasında, koruyucu etik iklim algılayan çalışanların örgüt politikalarından nadiren saptıklarını; kural ve profesyonelliğin algılandığı etik iklimlerde ise üretilenin niteliğinden vazgeçen çok az sapan davranış olduğunu tespit etmiştir.

Aslında, etik iklim ve etik davranış birbirinden farklı iki kavramdır. Olumlu algılanan etik iklimin, örgütsel güven, bireysel performans, yöneticiye, kuruma ve çalışma arkadaşlarına güven konularında olumlu etkisi olduğu (Bilgen, 2014; Büte, 2011; Zehir, Elçi ve Savi, 2003); işe devamsızlığı engellediği (Shapira-Lishchinsky ve Rosenblatt, 2010) bilinmektedir. Demir ve Karakuş'un (2015) etik iklim ile öğrencilerin güven ve motivasyonları arasındaki ilişkiyi inceledikleri karma desenli araştırma sonuçlarına göre, görev yapılan eğitim örgütünde öğretmenin etik iklim kapsamındaki davranışları sebebiyle öğrencileri kendilerini öğretmenlerine daha yakın hissetmekte, desteklendiklerini düşünmekte, öğretmeni tarafından önemsendiğini algılamaktadır. Bu durum öğrencinin öğretmene duyduğu güveni artırmaktadır. Yine aynı araştırma sonuçlarında öğrencinin de etik iklim kapsamındaki davranışlarının benzer şekilde öğretmen algılarını etkilediği, öğretmenlerin öğrencilerine duyduğu güvenin arttığı tespit edilmiştir.

Yine bu araştırmanın sonuçları, örgütsel etik iklimin öğretmenlik meslek etiğini, araştırma kapsamında seçilen bağımsız değişkenlere -cinsiyet (kadın-erkek), mesleki kıdem (1-5 yıl, -...-, 21 ve üstü), çalışılan kurum türü (ilkokul, ortaokul, lise), birlikte çalışılan öğretmen sayısı (10 kişiden az-...- 61 kişiden çok) ve aynı kurumdaki görev süresi (1 yıldan az, -...-, 11 yıl ve daha fazla)-bağlı olarak (-araştırma kapsamında çalışılan grup üzerinden) etkilemediğini göstermektedir. Bu bulgu kısmen Kocayığıt ve Sağnak'ın (2012) ilköğretim okullarında etik iklimi çeşitli değişkenler açısından inceledikleri araştırma sonuçları ile desteklenmektedir. İlgili araştırmaya katılan öğretmenlerin okulun etik iklimine ilişkin algıları arasında cinsiyetlerine bağlı anlamlı fark yok iken, mesleki kıdem değişkeni fark yaratmıştır. Gilligan (1982, akt: Luthar, DiBattista ve Gautschi, 1997) erkek ve kadınların farklı ahlaki yaklaşımları olduğunu; kadınların ahlaki sorunları empati ve merhamet içerikli düşünürken, erkelerin bu durumları haklar, adalet ve dürüstlikle kavramsallaştırdığını önermektedir. Teorisyene göre kadınların düşüncesini “özen”, erkelerin düşüncelerini “adalet” yönetmektedir. Tilley'in (2010) cinsiyetin etik kararı etkilediğini,

Peterson, Rhoads ve Vaught (2001) kadınların daha üst düzey etik inançlara sahip olduklarını, cinsiyetle yaş arasında belirgin bir etkileşimin olduğunu, genç erkeklerin etik kararlarda dış etkenlerden daha çok etkilendiklerini bulgulamışlardır.

Öğretmenlik mesleği, insan ilişkilerinin yoğun olduğu ve ahlaki sorumluluklar içeren etik bir meslektir. Kamu hizmeti sunan öğretmenlerden, yalnızca öğretme yetenekleri ile değil, öğrencilerine, ailelerine, meslektaşlarına ve diğer herkese yaşama biçimleri, davranış biçimleri ile de örnek olmaları beklenmektedir. 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. Bu araştırma sonuçları ise, öğretmenlerin etik davranışlarının, algıladıkları örgütsel etik iklimden etkilendiğini göstermektedir. Hangi iklim tipinin öğretmenlerde daha doğru bir öğretmenlik meslek etiği algısı yarattığı daha sonraki araştırmaların konusu kalmakla birlikte, eğitim çalışanları ile yapılacak etik ve etik dışı davranışlar, meslek etiği; hatta, iş doyumu, bağlılık, örgütsel vatandaşlık, işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık, davranışlarda sapma konulu araştırmalarda da algılanan örgütsel etik iklimin aracı etkisinin göz önünde bulundurularak, sonuçların buna göre analiz edilmesi gerektiği bu araştırmadan yola çıkılarak önerilmektedir.

Yapılandırılmış Öz/Structured Abstract

The Relationship between Perceived Organizational Ethical Climate and Teaching Professional Ethics

Fatmanur Özen¹, Elif Durkan²

Introduction. Ethics which is a philosophical discipline, explores the relations and rules forming the basis of the individual and social relations in means of ethical perspectives such as right or wrong, or good or bad (Kirel, 2000, p. 2). Although ethic aims to reach universal rights and being used as “morality” regardless of a certain morality (Sakin, 2007, p. 68), at what extent does the morality perception which forms its basis, shaped depending on the time and location of the person living and most importantly depending on the society it lives, has always been a research topic. In this regard, Kuçuradi (1994) points that qualification of "a moral action” could be an indication of compliance of the action with the value judgments of the society which the individual included (pp. 20-21).

Climate is the form of perception of the current conditions in the organization by employees, and refers to the nature of organizational life. That is to say, climate is the psychological description of an organization and reveals the nature of human relations in the organization (Dönertaş, 2008). As defined by Victor and Cullen (1988), ethical climate contains organizational values, practices and curriculum for moral attitudes and behaviors. In the business world, organizational ethical climate (OEC), guides to the morally proper behavior through rules, standards, code of ethics or the principles (Lewis, 1985). Thus OEC is the desired and the expected form of the organizational climate.

According to Lewin’s Field Theory (1975), the individual's behavior is a function of the individual's psychological environment. The business world surveys reveal the functionalization of the psychological environment with the organizational climate experimentally (Jones & James, 1979; as cited in Shacklock, Manning & Hort, 2011). The ethical climate of an organization contains organizational values, applications and processes related to moral behavior and attitudes (Cullen, Parboteeah & Victor, 2003, p. 28). All organizational values which are associated with making right and wrong decisions contribute to ethical climate. From all of these statements, it can be

¹Assist. Prof. Dr., Giresun University, Giresun-Turkey, fatma.nur.ozen@giresun.edu.tr, ²Master Student, Giresun University, Giresun-Turkey, elfdrkn@gmail.com

considered that OEC is an element that encourages ethical behavior. In this context, affection of the professional ethics (Aydın, 2014) which are the principles directing behavior in business life, guiding them; command of a particular occupational group, forcing them to act within certain guidelines, thus limiting personal tendencies, allowing the exclusion of inadequate and unscrupulous members of the profession by the counterparts, governing professional rivalry and aimed at protecting the ideals of service, in means of both perception and implementation from OEC of the organization which the person works appears inevitable. On the further side, it requires the questioning of the status of this relationship to be mutual as being the factors affecting the ethical climate within the organization are: personal interests, corporate profits (corporate interests), the operating efficiency, the team interests, friendships, social responsibility, personal morality, rules, regulations, codes of practice (professional codes) (Sims, 1992). Thus, Moran and Volkwein (1992) state that, the organizational climate which is the source of the ethical climate shape the cumulative perception of employees as being a permanent feature of the organization.

Purpose. The purpose of this study was to demonstrate the affection status of the professional ethics that integrates correctness, legality, competence, reliability, commitment principles of the profession and that implemented by the employees' in their individual areas with the organizational ethical climate (OEC) created within the organization that professionals works, in other words, the relationship between the OEC and teaching profession ethics which is perceived in educational organizations and theoretically considered to be in nine types (self-interest, friendship, personal morality, company profit, team interest, rules-procedures, efficiency, social responsibility, laws-professional codes) according to Victor and Cullen (1988, pp. 101-125).

Method. This research is a descriptive type correlation study. In this context, the perceptions of educational organization employees to organizational ethical climate have been accumulated with "The Organizational Ethical Climate Questionnaire" (OECQ) developed by Cullen, Victor and Bronson (1993) that being readapted for this study, and the perception of the teaching profession ethics accumulated with the "Teachers' Code of Ethics Scale" (TCES) developed by Manolova (2011).

Finding. Based on the research results, in the educational organizations, according to egoistic ethical standards, within the local analysis level mostly organizational interests, and within the universal analysis level efficiency had come to forefront; according to benevolent ethical standards, within the local analysis level relations based on friendship, within the universal level social responsibility had been prioritized; and according to principles level of analysis, presence of partial personal morality at the individual level, partially legal and professional principles at universal level, however, according to principles of

ethical standards, at organization (local) level presence of organizational ethical climate have been found. In summary, The data collected for this research shown that in the educational organizations instrumental, efficient, caring, socially responsible, and laws and professional codes, independent and rules and procedures ethical climate types are present; thus in the educational organizations, among the theoretically defined nine ethical climate types eight of them perceived by the employees. It was found that these climate types demonstrate meaningful correlation with positive directions through dimensions of ethical principles for the society, school, profession, colleagues, students and their parents which are the sub dimensions of the ethical principles of teaching profession; however, these correlations have not been affected by gender, seniority, institution type that are independent variables selected within the scope of the research, and variables of number of teachers working together and tenure.

Discussion, Conclusion and Suggestions. Individual acts according to feedbacks obtained from its environment at the climates where it falls into psychological problems, contradictions, distinction between right and wrong. In this study, the affection status of educational organization employees in their professional ethical practices from the organizational ethics climate formed within the organization they work have been demonstrated. The research results shown that in Turkish educational organizations instrumental, efficient, caring, socially responsible, and laws and professional codes, independent and rules and procedures ethical climate types are present. Rosenblatt and Peled (2002) have identified only two types of ethical climate in Israeli schools. Shacklock, Manning and Hort, (2011) have demonstrated that no single type of organizational ethical climate are present in any organization, and the organizational ethical climate of the organizations can be defined with more than one type of organizational ethical climate.

These research results demonstrate that actions made based on friendship relations and personal moral assumptions for cases encountered at the individual levels of analysis in educational organizations. This result is partially confirmed by the research carried out by Saĝnak (2005). Saĝnak's (2005) findings demonstrates that by those surveyed the least perceived organizational ethical climate type is the instrumental one, so, it found that individual interests and organizational interests have been encountered at the lowest level. Although the results of this study confirms the Saĝnak's results based on egoistic ethical standards at the individual level of analysis, it demonstrates the presence of organization interests according to egoistic ethics standards, and instrumental ethics climate in the education organizations. However, It was determined that the instrumental climate reduces the job satisfaction of the organization's employees (Deshpande, 1996; Elçi & Alpan, 2009). Wang and Hsieh's (2013) research demonstrated that instrumental climate has positive

correlation with the acquiescent of the employees; at the companies where instrumental ethical climate is present employees perceive organizational support at lower levels.

The result of this study demonstrates that, the participants to this study perceive caring and efficient organizational ethical climate. Employees feel more secure when they perceive the organizational climate as caring, and exhibits more responsible behavior to the others (Cullen, Parboteeah & Victor, 2003; Trevino, Butterfield and McCabe, 1998). Usage of public resources in the education organizations may be legitimizing the formation of an organizational ethical climate based on efficiency. Although Özen (2011) and Demirci (2011) states the importance of the efficiency for the public institutions, Sheenan (1973, as cited in Cooze, 1991) pointed out that the education system doesn't have a single defined function, for that reason efficiency may create quality problems.

According to caring ethical standards, the results point presence of an organizational ethical climate where protective at individual and social responsibility at universal level come forefront. It is known that the caring ethical climate demonstrated a positive effect on job satisfaction (Kaplan et al, 2013), influenced the behavioral intentional employees and causes employees to judge their behaviors in the ethical context (Barnett and Vaicys, 2000). Thus, employees can show more correct behaviors.

At schools an orderly ethical climate where the school rules and procedures are being perceived. This result is a fairly predictable result for the school employees working according to laws, regulations and the instructions determined by Ministry of Education. However, the results of Moore and Moore's (2014) research conducted on the faculty staff demonstrated that the organizational loyalty of those perceive the ethical climate as caring are higher than those perceive it as ruled. The results of this research demonstrate that educational organization employees observe the organization's rules and procedures at the organizations they work, legal and professional ethic principles are being followed partly; insomuch that, in some cases employees act according to personal moral perceptions or perceived as acting in such ways. Oğuzhan and Sıgır (2014) stated that, at the education organizations where they collected their data, the ethical climate type mostly education organization employees perceive is the principled ethical climate, and this climate is an opportunity for exhibiting a universal stance.

Studies carried out till now shown that the behavior of other employees of the organization are being affected by the ethical behavior of the leader of the organization (or administrator) (Wimbush and Shepard, 1994); the ethical climate perceived as instrumental reduces to loyalty (Deshpande, 1996, Elçi and Alpan, 2009), decreasing organizational commitment causes to absenteeism, work quitting or change, exhibition negative attitudes, even reduce productivity

and creativity (Akbaş, 2010; Glick, 1992; Hanisch & Hulin, 1991; Hutton and Jobe, 1985; Sarıdede & Doyuran, 2004), varying impacts of organizational ethical climate on the organizational citizenship behavior (Çavuş & Develi, 2015). These research results show positive correlation in between the OEC and climate types and teaching profession ethics principles and sub dimensions of the principles in the education organizations. Although a study has been found where OEC and professional ethical behaviors are directly correlated, a study correlating ethical/ unethical behaviors included within the professional ethics with the organizational ethical climate has not been found (Appelbaum, Deguire & Lay, 2005; Duh, Belak & Milfelner, 2010; Wimbush and Shepard, 1994). In fact, ethical climate and ethical behavior are two different concepts. It is known that positively perceived ethical climate has positive impact on organizational trust, individual performance, trust in the manager, the organization and in colleagues (Büte, 2011; Bilgen, 2014; Zehir, Elçi & Savi, 2003); prevents absenteeism (Shapira-Lishchinsky & Rosenblatt, 2010). The teaching profession is an ethical profession, including intense human relationships and moral responsibilities. From the teachers offering a public service not only teaching abilities but also to be a good sample to the students, families, colleagues and anyone else with their life style and behavior is also being expected. The research results of the Toprakçı, Bozpolat and Buldur (2010) which they studied the compliance of teachers' behaviors with the principles of public professionals ethics has demonstrated that, those surveyed perceive the fundamental basis of ethics as laws, science, traditions and practices, people and religion respectively. However, these research results demonstrate that ethical behavior of the teachers is also being affected by the OEC which they perceive. Although the perception of which OEC creates better educational professional ethic perception among the teachers is the subject of further research, it was understood that the impact of the perceived OEC in researches to be made with the education employees on the ethical and the unethical behavior, profession ethics..., and even moderating effects of OEC on job satisfaction, commitment, organizational citizenship, intention to leave, absenteeism, deviating behavior, cynicism... needs to be considered as well.

Kaynaklar/References

- Akbaş, T. T. (2010). Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: mobilya sanayi büyük ölçekli işletmelerinde görgül bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 121-137.
- 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.
- Appelbaum, S. H., Deguire, K. J., & Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. *Corporate Governance*, 5(4), 43-55.
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., & Hilgard, E. R. (1995). *Psikolojiye giriş (I,II)*. (Çev. K. Atakay, M. Atakay ve A. Yavuz). İstanbul: Sosyal.
- Aydın, İ. (2014). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik* (6. Baskı). Ankara: Pegem A.
- Balcı, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem A.
- Barnett, T., & Schubert, E. (2002). Perception of the ethical work climate and convenantal relationships. *Journal of Ethics*, 36(3), 279-290.
- Barnett, T., & Vaicy, C. (2000). The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgements and behavioral intentions. *Journal of Ethics*, 27, 351-362.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychol Bull*, 107(2), 238-246.
- Bilgen, A. (2014). *Çalışanların etik liderlik ve etik iklim algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi: özel ve kamu sektöründe karşılaştırmalı bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Browne, M. W., & Cudeck R. (1989). Single sample cross-validation indexes for covariance structures. *Multivariate Behavioral Research*, 24(4), 445-55.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem A.
- Cooze, J. (1991). The elusive concept of efficiency in education. In 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., & Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational climates on organizational commitment: a two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.

- Cullen, J. B., Victor, B., & Bronson, J. W. (1993). The ethical climate questionnaire: An assessment of its development and validity. *Psychological Reports*, 73, 667-674.
- Çavuş, M. F. ve Develi, A. (2015). Etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *14. Ulusal İşletmecilik Kongresi*. Retrieved from file:///C:/Users/DELL/Downloads/14.%20U-K%20%C3%87avu-%20ve%20Develi.pdf
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Demir, S. ve Karakuş, M. (2015). Etik iklim ile öğretmen ve öğrencilerin güven ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21(2), 183-212.
- Demirci, S. F. (2011). Eğitim ve verimlilik. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 141, 14-21.
- Demirtaş, O., & Akdoğan, A. A. (2015). The effects of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and effective commitment. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 59-67.
- Deshpande, S. P. (1996). The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: an empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 15, 655-660.
- DeVellis, R. F. (2014). *Ölçek geliştirme, kuram ve uygulamalar* (Çev. Ed. T. Totan). Ankara: Nobel.
- Dönertaş, F. C. (2008). *Etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Duh, M. Belak, B., & Milfelner, J. (2010). Core values, culture and ethical climate as constitutional elements of ethical behavior: exploring differences between family and non-family enterprises. *Journal of Business Ethics*, 97, 473-489.
- Elçi, M. (2005). *Örgütlerde etik iklimin personelin vatandaşlık davranışlarına etkileri* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gebze Teknik Üniversitesi, Kocaeli.
- Elçi, M., & Alpan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84, 297-311.
- Eser, G. (2007). *Etik iklim ve yöneticiye güvenin örgüte bağlılığa etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Fromm, E. (1995). *Erdem ve mutluluk*. (Çev. A. Yörükân). İstanbul: İş Bankası.
- Glick, N. I. (1992). Job satisfaction among academic administrators. *Research in Higher Education*, 33, 625-639.
- 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.

- Hutton, J. B., & Jobe, M. E. (1985). Job satisfaction of community college faculty. *Community Junior College Quarterly*, 9, 317-324.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *Lisrel 8: Structural equation modeling with the simplis command language*. Hillsdale: Erlbaum Associates.
- Kaplan, M., Ögüt, A., Karayel, S. ve İlhan, İ. (2013). The effects of ethical climate types on job satisfaction: a case of tourism industry. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(2), 117-133.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Karsenti, B. (2012). Durkheim and the moral facts. In D. Fassin (Ed.), *Forthcoming in Moral Antropology*. Malden, MA: Wiley-Blackwell.
- Kirel, Ç. (2000). *Örgütlerde etik davranışlar, yönetimi ve bir uygulama çalışması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Kline, R.B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Kocayığıt, A., & Sağnak, M. (2012). İlköğretim okullarında etik iklimin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 10(23), 183-197.
- Köknel, Ö. (2006). Mutluluğun kaynağı ahlak ve akıl. İçinde A. U. Mehmetoğlu ve Y. Mehmetoğlu (Der.), *Küreselleşme ahlak ve değerler* (ss. 111-152). İstanbul: Litera.
- Kuçuradi, İ. (1994). *Uludağ konuşmaları*. Ankara: Felsefe Kurumu.
- Lewis, P. (1985). Defining business ethics: like nailing jello to a wall. *Journal of Business Ethics*, 4, 377-383.
- Luthar, H. K., DiBattista, R. A., & Gautschi, T. (1997). Perception of what the ethical climate is and what is should be: the role of gender, academic status, and ethical education. *Journal of Business Ethics*, 16, 205-217.
- Manolova, O. (2011). *Mesleki etik ilkelere ilişkin Türkiye ve Moldova'daki ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- 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.
- MEB. (2015). *MEB Eğitim İstatistikleri 2014/2015*. Retrieved from http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2014_2015.pdf:
- Moore, H. L., & Moore, T. W. (2014). The effect of ethical climate on the organizational commitment of faculty members, *Journal of Academic and Business Ethics*, 9, 1-15.
- Moran, E. T., & Volkwein, J. F. (1992). The cultural approach to the formation of organizational climate, *Human Relations*, 45, 19-47.

- Neale, M. A., & Northcraft, G. B. (1991). Behavioral negotiation theory: A framework for conceptualizing dyadic bargaining. In L. Cummings & B. Straw, (Eds.). *Research in Organizational Behavior*, 13, 147-190.
- O'Fallon, M. J., & Butterfield, K. D. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996-2003. *Journal of Business Ethics*, 59, 375-413.
- Oğuzhan, T. (2015). *Algılanan etik iklim boyutları, lider üye etkileşimi ve öz kendilik değerlendirmesinin izlenim yönetimi taktikleri kullanımı üzerindeki etkileri* (Yayımlanmamış doktora tezi). Kara Harp Okulu, Ankara.
- Oğuzhan, T., & Sıgır, 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.
- Özdamar, K. (2013). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi* (9. Baskı). Eskişehir: Nisan.
- Özen, F. (2011). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin görüşlerine göre okul geliştirme aracı olarak hesap verebilirlik* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Peterson, D. (2002). Daviant workplace behavior and the organizational ethical climate. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 47-61.
- 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.
- Rest, J. R., Narvaez, D., Thoma, S. J., & Bebeau, M. J. (2000). A neo-Kohlbergian approach to morality reseach. *Journal of Moral Education*, 29(4), 381-395.
- Rosenblatt, Z., & Peled, D. (2002). School ethical climate and parental involvement. *Journal of Educational Admininstration*, 40 (4), 349-367.
- Sağnak, M. (2005). İlköğretimde görevli yönetici ve öğretmenlerin etik iklim türlerine ilişkin algı ve doyum düzeyleri. *Eğitim Araştırmaları*, 5, 203-211.
- Sakin, A. (2007). *Okulöncesi öğretmenlerin mesleki etik davranışlar hakkındaki görüşleri ile ahlaki yargı düzeyleri ve öğretmenlik tutumlarının incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Sarıdede, U. ve Doyuran, Ş. (2004). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*. Retrieved from <https://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/345.pdf>
- Schwepker, C. H., Jr. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52.
- Senemoğlu, N. (2002). *Gelişim öğrenme ve öğretim kuramdan uygulamaya*. Ankara: Gazi.

- Shacklock, A., Manning, M., & Hort, L. (2011). Dimesions of types of ethical climate within public sector human resource management. *Journal of New Business Ideas & Trends*, 9(1), 51-66.
- Shafer, W. E. (2009). Ethical climate, organizational-professional conflict and organizational commitment: A study of Chinese auditors. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 22(7), 1087-1110.
- Shapira-Lishchinsky, O., & Rosenblatt, Z. (2010). School ethical climate and teachers' voluntary absence. *Journal of Educational Admininstration*, 48(2), 164-181.
- Sims, R. (1992). The challange of ethical behavior in organizations. *Journal of Business Ethics*, 11, 505-513.
- Sümbüloğlu K. ve 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. ve DüNDAR, T. (2011). Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(1), 129-159.
- Şeker, H. ve Gençdoğan, B. (2014). *Psikolojide ve eğitimde ölçme aracı geliştirme*. Ankara: Nobel.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. İstanbul: Ekinoks.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel.
- Tezbaşaran, A. A. (1997). *Likert tipi ölçeklendirme kılavuzu*. İstanbul: Türk Psikologlar Derneği.
- Tilley, E. (2010). Ethics and gender at the point of decision making: an exploration of intervention and kinship. *PRism*, 7(4), 1-19.
- Toprakçı, E., Bozpolat, E. ve Buldur, S. (2010). Öğretmen davranışlarının kamu meslek etiği ilkelerine uygunluğu. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 35-50.
- Trevino, L. K., Butterfield, K. D., & McCabe, D. L. (1998). The ethical context in organizations: influence on employee attitudes and behaviors. *Business Ethics*, 8, 447-476.
- Tütüncü, Ö. ve Savran, G. (2007). Etik iklim ve tükenmişlik sendromunun kalite yönetim sistemi üzerine etkileri: bir laboratuar uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(4), 177-218.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational basis of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1). Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/John_Cullen6/publication/228298420

[_The_Organizational_Bases_of_Ethical_Work_Climates/links/5644e0a608ae54697fb837f0.pdf](#)

- Vieira A.L.(2011). *Preparation of the analysis. Interactive LISREL in practice* (1st ed.). London: Springer.
- Wang, Y., & Hsieh, H. (2013). Organizational ethical climate, perceived organizational support, and employee silence: A cross level investigation. *Human Relations*, 66(6), 783-802.
- Webber, S. (2007). Ethical climate typology and questionnaire: A discussion of instrument modifications. *The Journal of Academic Librarianship*, 33, 567-580.
- Wimbush, J. C., & Shepard, J. M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal of Business Ethics*, 13(8), 637-647.
- Zehir, C., Elçi, M., & Savi, F. (2003). Ethical climate's relationships to job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *1st International Business and Professional Ethics Congress of Turkey, Hacettepe, Ankara.*

Ek 1. Örgütsel Etik İklim Ölçeği (Aslı)

Açıklama Bu bölümdeki maddeler okulunuzdaki etik iklime ilişkin algınızı belirlemeye yöneliktir. Etik iklim iyi-kötü veya doğru-yanlış olarak nitelendirilmez. Lütfen gözlemlerinizi gerçekçi biçimde yansıtınız.		Tamamen yanlış	Çoğu zaman yanlış	Bazen doğru	Çoğu zaman doğru	Her zaman doğru
Bireysel (Egoizm- Kişisel çıkar) (Egoism-self interest EI)						
1	<i>Bu kurumda insanlar çoğunlukla kendileri için çalışır.</i>					
6	Bu kurumda, kişisel ahlak ve etiğe yer yoktur.					
10	<i>Bu kurumda çalışanlar çıkarlarını, diğer her şeyin ötesinde korurlar.</i>					
33	Bu kurumda çalışanlar kendileri için en iyi olanın peşindedir.					
35	<i>Burada karar alınırken her bir bireyin önemsenmesi beklenir.</i>					
Bireysel (Yardımsızlık-arkadaşlık BI)						
5	<i>Bu kurumda insanlar birbirlerinin iyiliğini ister.</i>					
16	Bu kurumdaki en önemli endişemiz daima, diğeri için en iyinin ne olduğudur.					
32	Her birey için iyi olan, örgüt içinde iyidir.					
Bireysel (Kurallar-kişisel ahlak PI)						
3	<i>Bu kurumda insanlardan kendi kişisel ve ahlaki inançlarını izlemesi beklenir.</i>					
9	Bu kurumda her kişi, kendisi için neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar verir.					
11	<i>Bu kurumda en önemsenen, her bir bireyin doğru ya da yanlış ilişkine algısıdır.</i>					
22	Bu kurumdakiler, kendi kişisel etik ilkeleri ile yönlendirilir.					
Yerel (Egoizm-Kurum çıkarı EL)						
4	<i>İnsanlardan, kurum çıkarını öteye taşıyacak her şeyi yapmalarını beklenir.</i>					
8	<i>Kurum çıkarlarına zarar verir ise, yapılan iş başarısız kabul edilir.</i>					
17	İnsanlar kurum çıkarları dışında hiç bir şey ile ilgilenmez.					
27	Bu kurumda çalışanlar takım ruhunu önemser.					
29	Kararlar kurumun amaçlarına katkı sağlamasına göre biçimlendirilir.					
Yerel (Yardımsızlık- takım çıkarı BL)						
12	<i>Bu kurumdaki en önemli mesele, bu kurumdaki herkesin iyiliğidir.</i>					
21	<i>Bu kurumdaki önceliğimiz her birimiz için en iyi olandır.</i>					
31	İnsanlar kurum çalışanları için genellikle neyin en iyi olduğu konusunda çok endişelidirler.					
Yerel (İkkelilik-Kurum kuralları ve yöntemleri PL)						
7	Burada kurum kural ve prosedürlerini sıkı sıkıya takip etmek çok önemlidir.					
15	Herkesten kurum kural ve prosedürlerine uyması beklenir.					
18	Bu kurumdaki başarılı insanlar kurallara uygun hareket eder					
23	Bu kurumdaki başarılı insanlar, kurum politikalarına sıkı sıkıya bağlıdır.					

Ek 1'in devamı...

Evrensel (Egoizm-verimlilik EC)					
2	Bu kurumdaki insanların en önemli sorumluluğu verimliliktir.				
19	Bu kurumda en verimli yol, daima en doğru yoldur.				
25	<i>Bu kurumda herkesten –her şeyin ötesinde- verimli çalışması beklenir.</i>				
36	Burada sorunlara daima etkili çözümler aranır.				
Evrensel (Yardımseverlik-sosyal sorumluluk BC)					
26	Paydaşlar için daima doğru olanı yapmanız beklenir.				
28	Bu kurumda çalışanların, kurum dışındakilere karşı güçlü sorumluluk duyguları vardır.				
30	Bu kurumun çalışanları, kurum paydaşlarının çıkarlarını gözetir.				
34	Kararların paydaşlar üzerindeki etkisi, bu kurumun öncelikli meselesidir.				
Evrensel (İlkeler-Yasalar, mesleki ilkeler PC)					
13	Karar vermede öncelik, kararın yasaya uygun olup olmadığıdır.				
14	İnsanlardan her şeyin ötesinde, yasalara ve mesleki standartlara riayet etmeleri beklenir.				
20	<i>Bu kurumda insanlardan yasal ya da mesleki standartları sıkı sıkıya takip etmeleri beklenir.</i>				
24	<i>Bu kurumda kanuni ya da mesleki etik kurallar en önemli husustur.</i>				

***çıkarılan maddeler italik yazılmıştır.

Ek 2. Örgütsel Etik İklim Ölçeği (Son Hali)

Açıklama Bu bölümdeki maddeler okulunuzdaki etik iklime ilişkin algınızı belirlemeye yöneliktir. Etik iklim iyi-kötü veya doğru-yanlış olarak nitelendirilmez. Lütfen gözlemlerinizi gerçekçi biçimde yansıtınız.		Tamamen yanlış	Çoğu zaman yanlış	Bazen doğru	Çoğu zaman doğru	Her zaman doğru
F1						
2	Bu kurumdaki insanların en önemli sorumluluğu verimliliklerdir.					
26	Paydaşlar için daima doğru olanı yapmanız beklenir.					
27	Bu kurumda çalışanlar takım ruhunu önemser.					
28	Bu kurumda çalışanların, kurum dışındakilere karşı güçlü sorumluluk duyguları vardır.					
29	Kararlar kurumun amaçlarına katkı sağlamasına göre biçimlendirilir.					
30	Bu kurumun çalışanları, kurum paydaşlarının çıkarlarını gözetir.					
36	Burada sorunlara daima etkili çözümler aranır.					
F2						
7	Burada kurum kural ve prosedürlerini sıkı sıkıya takip etmek çok önemlidir.					
13	Karar vermede öncelik, kararın yasaya uygun olup olmadığıdır.					
14	İnsanlardan her şeyin ötesinde, yasalara ve mesleki standartlara riayet etmeleri beklenir.					
15	Herkesten kurum kural ve prosedürlerine uyması beklenir.					
F3						
31	İnsanlar kurum çalışanları için genellikle neyin en iyi olduğu konusunda çok endişelidirler.					
32	Her birey için iyi olan, örgüt içinde iyidir.					
33	Bu kurumda çalışanlar kendileri için en iyi olanın peşindedir.					
34	Kararların paydaşlar üzerindeki etkisi, bu kurumun öncelikli meselesidir.					
F4						
9	Bu kurumda her kişi, kendisi için neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar verir.					
16	Bu kurumdaki en önemli endişemiz daima, diğeri için en iyinin ne olduğudur.					
17	İnsanlar kurum çıkarları dışında hiç bir şey ile ilgilenmez.					
22	Bu kurumdakiler, kendi kişisel etik ilkeleri ile yönlendirilir.					
F5						
18	Bu kurumdaki başarılı insanlar kurallara uygun hareket eder					
19	Bu kurumda en verimli yol, daima en doğru yoldur.					
23	Bu kurumdaki başarılı insanlar, kurum politikalarına sıkı sıkıya bağlıdır.					

*Bu çalışmanın bir kısmı, 31 Mayıs-3 Haziran 2016 tarihinde düzenlenen 3rd International Eurasian Educational Research Congress'de sözlü bildiri olarak sunulmuştur.