

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI

OKULLARIN ETİK İKLİMİ İLE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU
ARASINDAKİ İLİŞKİ (KOZAN İLÇE ÖRNEĞİ)

SAFİYE PINAR KORKMAZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZİRAN 2019

MUĞLA

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI

OKULLARIN ETİK İKLİMİ İLE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU
ARASINDAKİ İLİŞKİ (KOZAN İLÇE ÖRNEĞİ)

SAFİYE PINAR KORKMAZ

Eğitim Bilimleri Enstitüsünde
“Yüksek Lisans”
Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Sözlü Savunma Tarihi :25.06.2019

Tez Danışmanı:Dr. Öğr. Üyesi Saadet KURU ÇETİN

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Tuğba HOŞGÖRÜR

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Bilgen KIRAL



Enstitü Müdürü: Prof. Dr. Ayşe Rezan ÇEÇEN EROĞUL

HAZİRAN, 2019

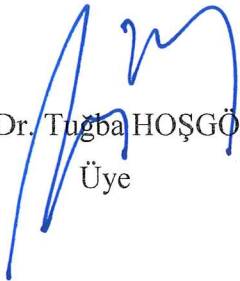
TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün 24/05/2019 tarih ve 289/1 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin (24/7) maddesine göre, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Safiye Pınar KORKMAZ'ın "Okulların Etik İklimi ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki (Kozan İlçe Örneği)" başlıklı tezini incelemiş ve aday 25/06/2019 tarihinde saat 17.15'te jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 60 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin **kabul** edildiğine oybirliği ile karar verilmiştir.



Dr. Öğr. Üyesi Saadet KURU ÇETİN
Tez Danışmanı



Doç. Dr. Tuğba HOŞGÖRÜR
Üye



Dr. Öğr. Üyesi Bilgen KIRAL
Üye

ETİK BEYANI

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanan“Okulların Etik İklimi ile Öğretmenlerin İş Doyumu arasındaki İlişki (Kozan İlçe Örneği)” başlıklı Yüksek Lisans tez çalışmasında;

- Tez içinde sunulan veriler, bilgiler ve dokümanların akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde edildiğini,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçların bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunulduğunu,
- Tez çalışmasında yararlanılan eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterildiğini,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapılmadığını,
- Bu tezde sunulan çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. 25 /06 /2019



SAFIYE PINAR KORKMAZ

Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ÖZET

OKULLARIN ETİK İKLİMİ İLE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ (KOZAN İLÇE ÖRNEĞİ)

Safiye Pınar KORKMAZ

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Saadet KURU ÇETİN

Haziran 2019, 102+xiv sayfa

Bu araştırmada okulların etik iklimi ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Adana ili Kozan ilçesindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Tarama modelindeki araştırmanın örneklemini belirlemek için ilkokul, ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerin her biri bir alt evren olarak düşünülmüştür ve grupların kendi içinde örneklem belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini ilkokulda 298, ortaokulda 322, lisede 357 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Victor ve Cullen (1993) tarafından geliştirilen, Eser (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Etik İklim Ölçeği ve Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen, Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analiz edilmesinde aritmetik ortalama, standart sapma gibi betimsel istatistikler, tek yönlü varyans analizi, t testi, Mann Whitney U testi ve Kruskall Wallis H testi kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre okullarda etik iklimin araçsallık, başkalarının iyiliğini isteme, bağımsızlık, kurallar, yasalar ve kodlar türleri orta düzeydedir. Öğretmenlerin içsel doyum ve dışsal doyumları yüksek düzeydedir. Okullardaki etik iklim türlerini öğretmenlerin içsel ve dışsal doyumları yordamaktadır. Demografik değişkenler açısından öğretmenlerin görüşleri incelendiğinde, öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim durumu, okulda çalıştığı süre ve yaş değişkenlerine göre etik iklim türlerinde anlamlı fark olmadığı; okul kademesi ve kıdem değişkenlerine göre başkalarının iyiliğini isteme, kurallar ve yasalar ve kodlar etik iklim türlerinde anlamlı farklılık olduğu

belirlenmiştir. Öğretmenlerin içsel doyumlarında kıdem, öğrenim durumu, okulda çalıştığı süre, cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir fark olmadığı; okul kademesi değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında, öğretmenlerin dışsal doyumunda kıdem, öğrenim durumu, okulda çalıştığı süre, cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına göre okullardaki etik iklim türleri ve öğretmenlerin iş doyumuna ile ilgili bazı öneriler sunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Etik, etik iklim, iş doyumuna, öğretmen



ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ETHICAL CLIMATE OF SCHOOLS AND TEACHERS' JOB SATISFACTION (KOZAN DISTRICT SAMPLE)

Safiye Pınar KORKMAZ

Master Thesis, Department of Educational Sciences

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Saadet KURU ÇETİN

June 2019, 102+xiv pages

This study aimed to find out the relationship between ethical climate of schools and teachers' job satisfaction. The population of this descriptive study consisted of the public school teachers employed at primary, secondary, and high schools in Kozan district of Adana province in 2018-2019 education year. Each Public school teachers employed at primary, secondary, and high schools were considered as a subpopulation and the samples were designated for each group. The Sample of the study consisted of 298 primary school teachers, 322 elementary school teachers and 357 high school teachers. Ethical Climate Scale which was originally developed by Victor and Cullen (1993) and was adapted into Turkish by Eser (2007) and the Minnesota Satisfaction Scale, which was originally developed by Weiss, Davis, England and Lofquist (1967) and was adapted into Turkish by Baycan (1985), were used as data collection tools. The arithmetic mean and Standard deviation were calculated and the variance analysis (ANOVA), the t-test, Mann Whitney U test and Kruskal Wallis H test were used in order to determine the views of teachers regarding the ethical climate and teachers' job satisfaction.

According to the results of this study, schools' instrumental, caring, independence, rules, and laws and codes of ethical climate are at moderate levels. Beside of this, teachers' inner satisfactions and external satisfactions are at high levels. The results show that teachers' inner satisfactions and external satisfactions predict the ethical climates of schools. When the opinions of teachers are examined in terms of demographic variables,

in ethical climate types significant differences are not found according to gender, educational background, years worked in school, and age. However, significant differences are found according to school level and seniority of job. On the other hand, When the opinions of teachers are examined in terms of demographic variables, in inner satisfaction significant differences are not found according to gender, seniority of job, educational background, years worked in school, and age, but significant differences are found according to school level. In external satisfaction, significant differences are not found according to gender, seniority of job, educational background, school level, years worked in school, and age.

According to the results of the study, some suggestions were given about the ethical climate of schools and teachers' job satisfactions.

KeyWords: Ethics, ethical climate, job satisfaction, teacher

ÖNSÖZ

Okullarımız toplumumuz için önemli kurumlardır çünkü geleceğimiz olan çocuklarımızın ve gençlerimizin eğitim öğretim yerleridir. Okullarımızın nitelikli olması ve okularınızda kaliteli bir eğitimin verilebilmesi için yöneticilerimizin ve öğretmenlerimizin gerekli bilgi, beceri ve donanıma sahip olması gerekir. Bunun yanında bireylerin etik değerlere sahip olması ve okullarda etik iklimin var olması gerekir.

Bu araştırma okulların etik iklimi ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırmamın her aşamasında bana destek olan, yol gösteren, motive eden, her zaman anlayış gösteren ve katkı sağlayan değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Saadet KURU ÇETİN'e sonsuz teşekkür ederim.

Yüksek Lisans öğrenimim boyunca kıymetli bilgilerini, deneyimlerini paylaşan ve yol gösteren değerli hocalarım Prof. Dr. Ahmet DUMAN'a, Prof. Dr. Yahya ALTINKURT'a, Doç. Dr. Tuğba HOŞGÖRÜR'e ve tez savunmama katılım sağlayan, değerli görüş ve önerilerini sunan değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Bilgen KIRAL'a ve Doç. Dr. Abbas Ertürk'e ayrı ayrı teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Araştırmam boyunca bana her zaman destek olan ve katkı sağlayan dayım Osman BAYER'e sonsuz teşekkür ederim.

Şu an bulunduğum noktaya gelmemi sağlayan, eğitim hayatım boyunca büyük emekler veren annem Döndü ÖZBEK'e, babam Adnan ÖZBEK'e ve teyzem Müjgan Bayer'e sonsuz minnetimi sunarım.

Yüksek lisans öğrenimim boyunca bana her zaman destek olan ve beni motive eden kayınvalidem Gülşen KORKMAZ'a, kayınpederim Şükrü Ali KORKMAZ'a ve değerli eşim Burak KORKMAZ'a sonsuz teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iii
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vii
TABLolar DİZİNİ	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiii
EKLER DİZİNİ	xiv

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1.Problem	1
1.2.Genel Amaç ve Alt Amaçlar	5
1.3.Araştırmanın Önemi	5
1.4.Araştırmanın Sayıltıları	6
1.5.Araştırmanın Sınırlılıkları	6
1.6.Tanımlar	7

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Etik	8
2.2. Etik İklim	10
2.2.1. Etik İklim Boyutları	11
2.2.2. Etik İklimin Alt Boyutları	15
2.3. İş Doyumu	17
2.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	18
2.4.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	18
2.4.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	21
2.5. İş Doyumunun Önemi	23
2.6. İş Doyumu Kuramları	24
2.6.1. Maslow'un İhtiyaç Hiyerarşisi Teorisi	24
2.6.2. Herzberg'in Hijyen ve Motivasyon Teorisi	26

2.6.3. Alderfer's VİG (ERG) Teorisi	28
2.6.4. McClelland'ın İhtiyaçlar Teorisi	28
2.6.5. Eşitlik Teorisi.....	29
2.6.6. Beklenti kuramı.....	30
2.7. İş Doyumu Boyutları	32
2.8. Etik İklim ve İş Doyumu Arasındaki İlişki.....	33
2.9. İlgili Yurtdışı Araştırmalar	34
2.10. İlgili Yurt İçi Araştırmalar.....	36

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli.....	39
3.2. Evren ve Örneklem	39
3.3. Katılımcılara İlişkin Kişisel Bilgiler.....	41
3.4. Verilerin Toplanması	43
3.5. Veri Toplama Aracı	43
3.6. Öğretmen Verileri Uygulama Analizleri	45
3.7. Verilerin Analizi	47

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

4.1. Okullardaki Etik İklim İlişkin Bulgular	50
4.1.1. Etik İklimin Bağımsız Değişkenlere İlişkin Bulguları	53
4.2. Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Bulgular	60
4.2.1. İş Doyumunun Bağımsız Değişkenlere İlişkin Bulguları	62
4.3. Etik İklim ve İş Doyumu Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	66

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar	74
5.2. Öneriler	75

KAYNAKÇA	77
EKLER	93
ÖZGEÇMİŞ	102



TABLULAR DİZİNİ

Tablo 1. Kuramsal Etik İklim Türleri	12
Tablo 2. Etik İklimin Alt Boyutu	15
Tablo 3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	25
Tablo 4. Herzberg'in Hijyen Motivasyon Teorisi	27
Tablo 5. Örneklem Grubunda Yer Alan Öğretmenlerin Sayıları.....	41
Tablo 6. Örneklem Grubunda Yer Alan Öğretmenlerin Kişisel Bilgileri.....	42
Tablo 7. Veri Toplama Araçları ve Değişkenler	43
Tablo 8. Etik İklim Ölçeğinin Güvenirliği	44
Tablo 9. Minnesota İş Doyum Ölçeği Güvenirliği	45
Tablo 10. Tek Değişkenli Normallik Dağılımı İlk Analiz Sonuçları.....	47
Tablo 11. Veri Seti Değişkenleri.....	48
Tablo 12. Öğretmenlerin Okullardaki Etik İklim İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Görelî Sıra Değerleri.....	51
Tablo 13. Öğretmenlerin Okullardaki Etik İklim Alt Boyutlarının Toplamına İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Görelî Sıra Değerleri.....	53
Tablo 14. Etik İklim Ölçeğinin Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine göre Mann Whitney U Testi Analiz Sonuçları.....	54
Tablo 15. Etik İklim Ölçeğinin Alt Boyutlarının Kıdem Değişkenine göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	55
Tablo 16. Etik İklim Ölçeğinin Alt Boyutları Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Mann Whitney U testi Analiz Sonuçları.....	56
Tablo 17. Etik İklim Ölçeğinin Alt Boyutları Puanlarının Okul Kademesi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları	57
Tablo 18. Etik İklim Ölçeği'nin Alt Boyutları Puanlarının Okulda Çalıştığı Süre Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	58
Tablo 19. Etik İklim Ölçeğinin Alt Boyutları Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Testi Sonuçları.....	59
Tablo 20. Öğretmenlerin İş Doyumunun Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, ve Görelî Sıra Değerleri.....	60
Tablo 21. Öğretmenlerin İş Doyumunun Alt Boyutlarının Toplamına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	61

Tablo 22. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t testi Analiz Sonuçları.....	62
Tablo 23. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	63
Tablo 24. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Analiz Sonuçları	63
Tablo 25. İş Doyumu Ölçeği'nin Alt Boyutları Puanlarının Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	64
Tablo 26. İş Doyumu Ölçeği'nin Alt Boyutları Puanlarının Okulda Çalıştığı Süre Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Testi Sonuçları.....	65
Tablo 27. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Testi Sonuçları.....	65
Tablo 28. Okulların Etik İklimi ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki	65
Tablo 29. Çoklu Önem Testi.....	65
Tablo 30. Etik İklim ile İş Doyum Arasındaki Kanonik Korelasyon Sonuçları	65
Tablo 31. Boyut Azaltma Analizi	69
Tablo 32. Kanonik Çözüm	71

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Beklenti teorisi yönetimsel bir bakış açısıyla oluşur	31
Şekil 2. Kriter değişkenli bir kaonik korelasyon analizinde ilk fonksiyon çizimi	49
Şekil 3. Etik iklim ile iş doyumu 1. kanonik fonksiyona ait yapısal katsayılar ile kanonik korelasyon değeri	72
Şekil 4. Etik iklim ile iş doyumu 2. kanonik fonksiyona ait yapısal katsayılar ile kanonik korelasyon değeri	73
Şekil 5. Veri Arasında Paylaşılan Ortak Varyans	73



EKLER DİZİNİ

Ek 1. Analiz Dışına Çıkarılan Ölçekler.....	.93
Ek 2. Tanıtım Formu95
Ek 3. İş Doyumu Etik İklim Ölçeği.....	96
Ek 4. Etik İklim Ölçek İzini	98
Ek 5. İş Doyumu Ölçek Kullanım İzni.....	99
Ek 6. Ölçek Uygulama İzinleri.....	100



BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem

Toplum içinde başkalarıyla bir arada yaşayan insan, ahlaki yaşamını kendi içinde yaşar ve bulunduğu toplumun ahlaki ilke ve değerlerini eylemleriyle somutlaştırır; hayata geçirmeye çalıştığı ilke ve değerler üzerine düşünmeye başlar ve bu ilkeleri anlamlandırmaya çalışır. Bununla birlikte bireyler, ahlaklılığın unsurlarını tartışmaya, benzer konular üzerinde düşünmeye, hissettiklerini söylemeye ve başkalarına aktarmaya başladığında normal ahlaklılık düzeyini aşır, etik yoluna girmiş olur (Cevizci, 2002, s.4). Etik, bilimsel perspektifte bir felsefe alanı olarak ortaya çıkmaktadır; hem düşünsel boyutta, hem de uygulama alanında etiğin farklı tanımları yapılmıştır (Gül ve Gökçe, 2008). Etik, iyi ve kötü hakkında bir bilim, belirli bir gurup veya her bir birey için geçerli eylem kurallarının geneli olarak yorumlanabilir (Doğan, 1997, s.336). Etik doğru eylemde bulunmanın koşullarının bilgisi olarak tanımlanabilir. Bununla birlikte insan özünde, dış dünya, düşünme ve dil boyutunda yönelen bir varlıktır ve bu yönelme insanın en temel eylemidir. Eylemler ve insanlar arasındaki ilişkiler, birer dış dünya ögesidir ve etiği ayrıntılı bir şekilde tanımlamak için, önce onun dış dünyasını, düşünme bağlamını ve dilini açıklamak gerekir. Etik hakkında düşünen, konuşan ve yazan herkesin kesiştiği nokta, etiğin, eylemleri konu edindiğidir (Çotuksöken, 2014, s.28). Etik, toplumun bakış açısını ele alarak bireylerin, uygun ve uygun olmayan davranışlarını belirler (Aydın, 2006, s.9). Etik doğru ve yanlış davranış teorisidir (Kirel, 2000, s.3). Etik ne yapmak, nasıl davranmak, neyin peşine düşmek, başka insanlara nasıl davranmak gerektiği konusunda bireylere rehberlik etmeyi hedefler; ahlaki problemleri irdeler, değerler koyar ve onları yeniden tanımlar. Etik “Doğru nedir?”,

“Yanlış nedir?” bunları araştırır; insan hayatının gerçek amacının ne olması gerektiğini sorgular (Cevizci, 2002, s.5).

Haynes (2002, s.17)’e göre, etik kavramı eğitim alanında özel bir öneme sahiptir, bunun nedeni öğretmenler ve yöneticilerin her zaman ahlaki sorular ve durumlarla karşılaşması ve iyilik erdemlilik gibi ahlaki sorumlulukları taşımasıdır. Öğretmen ve yöneticiler, attığı her adım ve yaptığı her eylemde etik bir tutum sergilemek durumundadır. Eğitimde etik, eğitimin hedefleri, değerleri ve süreçleri açısından ele alınması gereken bir konudur. Eğitim bireylerde davranış değişikliği meydana getirmek için önemli bir hedef çizer, aynı zamanda eğitim insanı doğduğu andan ölümüne kadar etkilemeye ve bir şekilde sokmaya çalışan bir süreçtir. Etik ise, bu süreç içinde, insanın “Ne yapmalıyım?”, “Nasıl yaşamalıyım?” sorularına verdiği yanıtıdır. Eğitim ve etik arasında bu anlamda zorunlu bir ilişki vardır (Ilgaz, 2006, s.201-202). Bunların yanında, eğitim sürecinin sağlıklı bir şekilde devam edebilmesi ve hedeflerinin tam olarak gerçekleşebilmesi için okuldaki işleyişin aksamadan devam etmesi gerekir. Bunun için de okulda etik bir hava oluşturulması gerekir; okul müdürlerinin öğretmenlere karşı tutum, davranışları ve okulla ilgili aldığı tüm kararlar etik ilkelere uygun olmalıdır (Ilgaz, 2006, s.208).

Etik kurallar örgüt içinde ortak karar verilen ve uygulanan kurallardır. Çalışanların davranışlarının etik olup olmadığı, örgütteki bireylerin etik algılarına ve kararlarına bağlıdır. Bununla birlikte bir çalışma ortamında bireyler tarafından ortak kararlarla kabul görmüş etik değerlerin olması önemlidir, çünkü bu değerler örgüt iklimini belirler. Örgüt üyelerinin etik değerlere ne kadar önem verdiği ile etik iklim arasında ilişki vardır ve etik değerleri iş kurumlarına dahil etmenin bir yolu da etik iklim oluşturmaktır (Biçer, 2005, s.2). Ahlaki değerler doğrultusunda neyin doğru neyin yanlış olduğunu değerlendirmeyi sağlayan etik kavramı, geçmiş yıllardan günümüze kadar önemini korumuştur ve farklı disiplinlerde işlenmiştir.

Etik iklim örgütsel normlar, değerler ve davranışların ortak algılarıdır. Buna ek olarak etik iklim örgüt üyelerinin, bir örgütün sınırları içinde hangi davranışların kabul edilebilir olduğunu tanımlamalarını sağlar (Rasmussen, Malloy ve Agarwal, 2003, s.85). Erondü, Sharland ve Okpara (2004, s.350)’ya göre örgütsel etik iklim, örgüt üyelerinin, kendi kurumlarında mevcut olan etik prosedürler ve politikalarla ilgili olarak sahip oldukları algılar olarak tanımlanabilir. Çalışanların örgütlerinin etik iklimleriyle

ilgili algıları örgütlerin politikaları, prosedürleri, ödül sistemleri gibi etmenlerinden etkilenir. Kitchener (1984 akt. Luo, Huang ve Najjar, 2007, s.94)'a göre bir okuldaki etik iklim, etik içeriğe sahip örgütsel etkinlikleri veya öğretmen ilişkileri ile ilişkilerde etik iklimin uygulanmasına dayalı öğretme ortamının yönleri hakkındaki algılardır. Okullar insan ilişkilerine dayalı kurumlar olduğu için okul içindeki ilke ve kurallar daha çok etik iklime dayanmaktadır. Okullarda yönetici, öğretmen ve öğrencilerin etik temelli davranışlara dayalı algıları okulun etik iklimini oluşturur (Kocayığıt ve Sağnak, 2012, s.184). Okullarda öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler ve diğer okul çalışanları yer alır; bu üyelerinin her birinin yeri ve görevi ayrıdır ve her birinin birbirlerine karşı örgüt içinde sorumlulukları bulunmaktadır. Bunun yanında, her eğitim kurumunun diğer okullardan farklı kendine ait bir etik iklimi vardır ve okulların etik iklimi, öğretmenlerin davranışları ve hisleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Sergiovanni ve Starratt, 1988 akt. Günbayı, 2002, s.70). Bunun nedeni, etik iklimin okullardaki ilişkileri şekillendiren, öğretmenlerin ve yöneticilerin birbirlerine karşı tutum, düşünce ve davranışlarını etkileyen en önemli unsurlardan biri olmasıdır. Lishchinsky ve Rosenblatt (2010, s.167)'e göre öğretmenler eğer okullarında etik iklimin var olduğunu algılayorsa, onların buldukları örgüte katılımları daha gönüllü ve daimî olacaktır.

Bir örgütte etik iklim yaratılarak, örgüt çalışanlarının etik davranışlarının standartları açıklığa kavuşturulmuş olur ve çalışanlar, kendi etik değer sistemleri ve örgütün etik iklimi arasında tutarlı davranışlar sergileyebilir. Böylece etik iklim varlığı örgüt içindeki anlaşmazlıkları önlenmesini sağlar (Schwepker, Ferrel ve Ingram, 1997, s.100). Buna ek olarak, etik iklim örgüt çalışanlarının stres (Ulrich, Donnell, Taylor, Farrar, Danis ve Grady, 2007) örgütsel bağlılık (Mulki, Jaramillo ve Locander, 2006), motivasyon (Koh ve Boo, 2001) üzerinde de önemli etkiye sahiptir. Ayrıca birçok çalışma etik iklim ve iş doyumunu arasında olumlu yönde ilişki olduğunu göstermektedir (Babin, Boles ve Robin, 2000; Deshpande, 1996; Joseph ve Deshpande, 1997; Koh ve Boo, 2001; Mulki vd., 2006; Schwepker 2001; Schwepker ve Hartline, 2005; Valentine ve Barnett, 2003; Victor ve Cullen, 1987; Viswesvaran ve Deshpande, 1998; Vitell ve Davis 1990; Woodbine, 2006). İş doyumunu, bir kişinin işini ya da işle ilgili yaşantısını değerlendirmesi sonucunda ulaştığı memnuniyet verici ya da olumlu bir durum olarak tanımlanmaktadır (Locke, 1976 akt. Şahin, 2013, s.144). İş doyumunu çalışanların işlerinden duydukları memnuniyetini ve memnuniyetsizliğini tanımlayan bir kavramdır. İşinden tatmin olan çalışanların iş doyumlarının yüksek, tatmin olmayanların ise iş

doyumunun düşük olması beklenmektedir (Ertürk ve Keçecioglu, 2012, s.40). Keser'e göre (2005 akt. Sökmen ve Ekmekçioğlu, 2013, s.90) iş doyumunu, bireylerin yaptığı işin özelliği, koşulları ve niteliğiyle, işten beklentileri ve isteklerinin kesiştiği zaman gerçekleşmektedir. Başka bir ifadeyle iş doyum düzeyi, bireyin yaptığı işin en kuvvetli ihtiyaçlarını ne derece karşıladığı ile doğru orantılıdır.

İş doyumunu, bir çalışanın ücretler, denetim, iş sürekliliği, iş koşulları, ilerleme fırsatları, yeteneklerin tanınması, işin adil değerlendirilmesi, şikayetlerin zamanında verilmesi, işverenin adil muamelesi gibi işle ilgili özel faktörlerden kaynaklanan tutumudur (Gosh, 2015, s.89). İş doyumunu tanımı genellikle bireylerin işleriyle ilgili tutum ve düşüncelerine odaklanır. Ancak Lu, While ve Barribal (2004, s.214)'a göre iş doyumunu veya doyumsuzluğuna neden olan sadece işin doğası değil, aynı zamanda çalışanların işlerinden beklentileri olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Her alanda olduğu gibi eğitim alanında da iş doyumunu önemli bir kavramdır. Eğitim çalışanı, kendi ihtiyaçlarının bir kısmını karşılamak için eğitim sistemi içinde eğitimin amaçlarını gerçekleştirmek için çalışan kişidir. Bununla birlikte eğitim çalışanı denildiğinde akla ilk olarak öğretmen gelir, çünkü onlar okulun eğitim hizmetini üreten ve eğitim sisteminin vazgeçilmez çalışanlarıdır (Başaran, 1996, s.123). Öğretmenlerin iş doyumunu çok sayıda çevresel, psikolojik ve demografik etmenlerden etkilenebilir. En önemli olumlu çevresel etmenler çalışılan yer ve işin doğasıyla ilgilidir (Crossman ve Harris, 2006, s.30).

İş doyumunu etkileyen etmenler çevresel (işin kendisi ve çalışma ortamı) (Luthans, 2011), psikolojik (kişilik, davranış, tutum) (Çetinkanat, 2000; Telmen ve Ünsal, 2004) ve demografik (yaş, cinsiyet) (Gibson ve Klein, 1970; Clark, Oswald ve Warr, 1996; Clark, 1997; Okpara, Squillace ve Erondu, 2005;) unsurlardır (Crossman ve Harris, 2006, s.32). Bu etmenlere ek olarak, iş ortamındaki etik iklim algısı da çalışanların yaptıkları işten ne kadar doyum aldıklarını etkilemektedir (Koh ve Boo, 2001; Tsai, Huang, 2007). Walker'a göre (1977 akt. Charles ve Schwepker, 2001, s.39), iş doyumunu hem işin kendisi ve kişisel gelişim, başarı gibi içselleştirilmiş ödüllerden elde edilebilir hem de ödeme tatmini, şirket politikaları, destek, denetleme ve iş arkadaşları gibi dış kaynaklı faktörler olabilir. Fu ve Desphande (2013, s.346)'e göre iş ortamındaki etik iklimin iş doyumunu üzerinde önemli bir etkisi olabileceği görülmektedir. Tüm bu argümanlardan hareketle bu araştırmanın problemi, çalışmada örneklem olarak seçilen

ilçedeki okulların etik iklimi ve öğretmenlerin iş doyumu türleri olan içsel doyum ve dışsal doyumu ile ilişkisinin nasıl olduğudur.

1.2. Genel Amaç ve Alt Amaçlar

Bu çalışmada okulların etik iklim ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

1. Okulların etik iklimleri nasıldır?
2. Öğretmenlerin okullardaki etik iklim algıları demografik değişkenlere
 - a. Öğrenim derecesi,
 - b. cinsiyet,
 - c. çalıştığı okul kademesi,
 - d. kıdem,
 - e. okuldaki çalışma süresi ve
 - f. yaşa göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin iş doyumları nasıldır?
4. Öğretmenlerin iş doyumları demografik değişkenlere
 - a. Öğrenim derecesi,
 - b. cinsiyet,
 - c. çalıştığı okul kademesi,
 - d. kıdem,
 - e. okuldaki çalışma süresi ve
 - f. yaşa) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Okulların etik iklimi ile öğretmenlerin iş doyumu arasında ilişki bulunmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Okullar insan ilişkilerine dayalı kurumlardır ve okulda belirlenen ilke ve kurallar etik temellere dayanır. Yöneticilerin ve öğretmenlerin bu etik temellere dayanan tutum ve

davranışlara karşı algıları okulun etik iklimini oluşturur. Öğretmenlerin çalıştığı okullarda verimli ve etkili olabilmeleri için etik tutum ve davranışların hâkim olduğu bir ortamda çalıştıklarına inanmaları ve yaptıkları işten doyum almaları gerekir. Lishchinsky ve Rosenblatt (2010, s.167)'a göre öğretmenlerin okullarda istekli, devamlı ve etkili bir şekilde çalışması için, onların çalıştıkları okullarda etik iklimin var olduğu ve alınan kararlarda etik iklime odaklanıldığını algılamaları önemlidir.

Etik iklim ve iş doyumunu ile ilgili farklı alanlarda çok sayıda çalışmalar yapılmıştır. Ancak hem diğer alanlarda hem de eğitimde, etik iklim ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sayısı oldukça azdır. Bu çalışma ile alandaki bu eksikliğin giderilmesi amaçlanmaktadır.

1.4. Araştırmanın Sayıtları

Bu araştırma kapsamında:

1. Anket uygulaması için kullanılan ölçeklerin etik iklim ve iş doyumunu değişkenlerini ölçtüğü,
2. Kozan ilçe merkezindeki ilkokul, ortaokul ve liselerden gelen verilerin evreni temsil edeceği,
3. Ankete katılan öğretmenlerin soruları doğru algılayacakları ve sorulara cevap verirken dürüst davranacakları varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma Kozan ilçe merkezinde ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenler ile örnekleme uygulanan Etik İklim Ölçeği ve İş doyumunu Ölçeği ile sınırlandırılmıştır.

1.6. Tanımlar

Etik iklim: Etik sorunlarla nasıl başa çıkılacağı ve etik açıdan doğru davranışın ne olduğu konusunda örgütün ortak algılamalarıdır (Özgener, 2004).

İş doyumu: İş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesidir (Çekmeceliolu, 2007).



BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Etik

Günümüzde bireyler ve toplumlar arasındaki iletişim çeşitlenmiştir; iletişimlerin kapsamı, farklı sebepler ve ihtiyaçlar nedeniyle genişlemiştir. Bu yüzden, ilişkileri daha düzenli bir hale sokmak ve daha sağlıklı yürütmek için etik ve ahlak kavramlarından günlük hayatımızda daha sık söz edilir hale gelmiştir. Biçer (2017, s.12)'e göre, bireylerin iş ve sosyal hayatlarında tüm davranış ve faaliyetlerini etik değerler çerçevesinde ele almak mümkün değil, ancak etik değerler ile ilgisi olmayan bir davranıştan da bahsetmek zordur. Bu yüzden sosyal bilimlerde farklı çalışmalarla etik konusu incelenmeye başlanmıştır. Aynı zamanda bizim Türkiye'de de etik ile ilgili sosyal bilimlerde ve eğitim alanlarındaki çalışmaların sayısı giderek artmaktadır (Örenel, 2005; Şahin, 2006;Doğan, 2008; Kurtoğlu, 2008; Çakırel, 2009; Köse, 2014; Çelikkol, 2017).

Günlük yaşamda etik ve ahlak sözcükleri çoğu zaman aynı anlamda kullanılmaktadır, ancak aralarında önemli farklılıklar vardır (Özlem, 2004, s.17). Etik sözcüğünün kökeni Yunanca ethos; ahlak sözcüğünün kökeni Latince mos sözcüğüne dayanmaktadır. Ahlak, bir toplum ve kültürün gelenek, görenek, tutum ve davranışlarıdır; mevcut inançları ve gelenekleri tanımladığı için buna pozitif ahlak veya betimleyici ahlak da denir. Ahlakın felsefi ve teorik yansımaları ahlak felsefesi olarak adlandırılır (Cevizci, 2002, s.4). Etik ise ahlak ve ahlak felsefesinin bütün etkinlik alanıdır Nuttall, 1997, s.14; Pojman, 2006, s.2). Etik ahlakın temel ilkelerine dair öğretilerdir; ahlakın temellerini daha geniş bir felsefi zeminde, toplumdaki yeni kazanımlardan faydalanarak verir (Aktan, 2009, s.39). Ahlak yanlış ve doğru, iyi ve kötü, erdem ve kusur ile yaptıklarımızı ve yaptıklarımızın sonuçlarını değerlendirme ile ilgilidir. Etik ise ahlakı konu edinen felsefe dalıdır; kullandığımız ahlak terimlerini ve ahlaki yargıların

statüsünü analiz eder, ahlaki tutumların ardında yatan yargıları ele alır (Nuttall, 1997, s.15)

Etik felsefenin ilk dört temel alanlarından biridir; bunlar: varlık felsefesi, bilgi felsefesi, mantık ve etikdir. Hem etik sözcüğün kökenine hem de felsefenin temellerine bakıldığında etiğin felsefenin bir dalı olduğu görülmektedir; etik bir bilgi dalıdır (Haynes, 2104, s.4). Ahlak ise yere ve zamana göre değişen, geçerli olduğu toplumda yaptırım gücüne sahip, buyruklardan ve yasalardan oluşan toplumsal nitelikli bir olgudur (Atayman, 2007, s.63). Kuçuradi (2009, s.33)'ye göre ahlak, "kişilerarası ilişkilerde davranışlara ilişkin kabul görülmüş "çeşitli değer yargıları sistemleri" olarak ifade edilen bir olgudur. Kavramsal içeriği bu şekilde olan ve ahlak olarak adlandırılan bu olgu yaşam boyunca çeşitli görünümde karşımıza çıkar çünkü zamana ve yere göre farklılık gösterir. Fark edilsin veya fark edilmesin bir ahlak hep belirli bir topluluğun ahlakıdır ve o toplumdan kaynaklanmaktadır (Tepe: 1992, s.5).

Etik, felsefenin bir dalı, bir ahlak felsefesi alanı, ahlaki olanın özünü ve temellerini araştıran bir felsefe etkinliğidir (Akarsu, 1998, s.74). Etik, doğru ve yanlış davranış teorisi, ahlak ise onun pratiğidir; başka bir ifade ile etik, bir kişinin ifade etmek istediği değerlerle ilgilidir; ahlak ise bunun hayata nasıl geçirildiğidir (Özkalp ve Kirel, 2016, s.504). Cevizci (2002, s.2)'ye göre etik, hayatta belli bir yaşama idealini gerçekleştirebilmek için çaba gösteren, ait olduğu toplumun yaşam biçimini eleştiren, var olan değerler silsilesi yerine farklı değerler sunan, yaşama kurallarını açık bir şekilde tanımlayan ahlaki ilkeler teorisi ve bir felsefe disiplini. Mahmutoğlu (2009, s.225)'na göre etik, insan davranışlarının bilinç boyutu ile ilgilenmekte ve bireylerin düşünce, tutum ve davranışlarının nedenlerini araştırmaktadır. Etik bir pusula özelliği taşımaktadır ve rotanın yönlerini belirlemektedir. Ancak hangi rotadan gidilmesi gerektiği konusunu insanlara bırakmaktadır. Etiğe ilişkin temel düşünce şudur: Kendine yapılmasını istemediğini başkasına yapma. Başka bir söyleyişle, etik eğer bir dogmaya dayanmıyorsa görelidir ve hep amaçladığı şey insanlar arasındaki ilişkiyi düzenlemek ve yönlendirmektir (Tepe, 2009, s.83).

Etik, "İyi" olma fikriyle ve "doğru", "yanlış" gibi kavramlarla nasıl yaşamamız gerektiğiyle ilgilenen bir felsefe dalıdır (Pojman, 2006, s.1). Bununla birlikte, İyi bir birey olmanın özelliklerini ve bireylerin nasıl davranmaları gerektiğini belirleyen kuralların oluşturulması etik konusunun özüdür (Başpınar ve Çakıroğlu, 2011, s.3). Etik

istenebilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır; bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması, nelerin yapılıp nelerin yapılamayacağını, nelerin sahip olunup nelere sahip olunamayacağını belirlemesidir. Bir diğer tanımla etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin özünü oluşturan değerleri, kuralları iyi-kötü ya da doğru-yanlış gibi ahlaki yönden araştıran bir felsefe disiplini (Özkalp ve Kirel, 2016, s.504).

2.2. Etik İklim

Etik iklimi tanımlamadan önce, iklim kavramını tanımlamak yararlı olacaktır. İklim kavramı araştırmacılara örgütsel davranışların çoklu boyutlarını, tek bir küresel kavramın şemsiyesi altında çalışmayı olanak sağladığı için önemli bir kavramdır (Schneider ve Hall, 1972, s.447). Etimolojik olarak iklim sözcüğü Yunancadan gelmektedir ve eğilim anlamını taşımaktadır. Sözcük sadece ısı, basınç ve nem gibi olayları kapsamaz, bunun yanında örgüt üyesi bireylerin örgüt içi çevreyi nasıl tanımladıklarını ve betimlediklerini de kapsamaktadır (Ertekin, 1978, s.4). İklim, örgütlerin beklenen, desteklenen ve ödüllendirilen faaliyetleri ile rutin davranışlarını düzenleme şekli olarak tanımlanabilir (Charles ve Schwepker, 2001, s.39). Bireylerin pozisyonları, çalışma grupları ve iş geçmişi farklılıklarından dolayı örgütlerdeki iklim algıları iş ortamlarında farklılıklar gösterebilir (Victor ve Cullen, 1988, s.101). Bunun yanında örgütler farklı iklim tiplerine de sahip olabilir ve bunlardan bir tanesi de etik iklimdir. Victor ve Cullen tarafından 1988 yılında ortaya koyulmuş olan etik iklim, etik problemler ile nasıl baş edilebileceği ve etik olarak doğru davranış tarzının ne olduğu konusundaki ortak algılar olarak ifade edilmiştir (Biçer, 2017, s.16).

Kavramsal olarak etik iklim, örgütsel iş ikliminin bir türüdür. Bu iklim türü örgütsel prosedürleri, politikaları ve ahlaki sonuçlarla uygulamaları ilişkilendiren kuralcı iklimler grubu olarak algılanır (Martin ve Cullen, 2006, s.177). Çalışanların etik iklim algıları, bağlı oldukları örgütün politika, prosedür ve ödül sistemleri yanında buna ek olarak örgütün biçimsel ya da biçimsel olmayan sistemlerini de etkiler. Etik iklim, çalışanlara sorunlar karşısında çeşitli alternatifleri göz önünde bulundurup değerlendirmelerine yardımcı olurken, onlara hangi davranışların kabul

edilebilir olup olmadığına yönelik karar vermeleri konusunda yol gösterir (Barnett ve Schubert, 2002, s.280).

Etik iklimler, geniş ölçüde kararları etkileyen örgütlerin genel ve yaygın özellikleri olarak kavramsallaştırılırlar. Etik iklim örgütteki insanların bir şeyin doğru mu yoksa yanlış mı olduğuna nasıl karar verdikleri olarak adlandırılır. Bir örgütte etik iklimin var olması için, örgütün kurumsallaştırılmasında normatif sistemlerin olması gerekir. Yani görülebilir derecede fikir birliği olan örgütlerdeki üyeler, normatif kalıpların varlığını algılayabilmelidirler. Örgüt üyelerine kendi değer ve fikirlerini sormak yerine, örgütlerinde var olduğunu düşündükleri uygulamalar ve prosedürler sorulur (Victor ve Cullen, 1988, s.102-103).

Bir örgütte etik bir iklim oluşturularak, buna uygun davranışların belirlenip, etiğe uygun kararların alınması mümkündür. Çalışanların içinde buldukları örgütü etik olarak algılamaları, örgütün etkililiğini ve verimliliğini (Singhapakdi, Kenneth, Kraft, Vitel ve Rallapalli, 1995) ve çalışanların iş tatminin düzeylerini (Brown ve Peterson, 1993; Schwepker, 2001) arttıracığı için çok önemlidir (Elçi, Alpkan, 2006: s.143).

2.2.1. Etik İklim Boyutları

Örgütlerde yer alan bireylerin tek tip özelliklere sahip olamayacağı, örgütsel boyutta da bireylerin farklı etik anlayışları olabileceği ve buna uygun şekilde davranışlar sergileyebileceği yaklaşımı birden çok boyutlu etik algının ortaya çıkışını göstermektedir (Agarwal ve Malloy, 1999, 3). Victor ve Cullen örgütlerde bir takım farklı etik iklim türlerinin mümkün olduğunu ortaya koymuşlar ve bunlar farklı araştırmalarda birkaç farklı alt türde sınıflandırılmışlardır (Victor ve Cullen 1987, 1988; Deshpande, 1996; Fritzsche, 2000; Martin ve Cullen 2006). Etik iklim kavramına yönelik ilk çalışma Victor ve Cullen (1988) tarafından yapılmıştır. Victor ve Cullen (1988, s.105) iki boyutlu (sosyo-kültürel, örgütsel ve felsefi ilkeler) bir etik iklim modeli meydana getirmiştir; örgütlerde tek bir iklim türünün olmadığını, her örgütün kendi bünyesindeki alt gruplarda belirgin bir iklim türünün oluşup, baskın nitelik taşıyabileceğini belirtmişlerdir. Etik iklimin işlevselleştirilmesi, bireylerin kurumlarında etik kararları düzenleyen uygulama, prosedür, norm ve değerler hakkındaki algılarını ölçmek için gereklidir (Qualls ve Puto, 1989, s.182). Buna ek olarak, Schwepker (2001)

örgütlerde etik olmayan davranışları azaltmaya katkıda bulunan faktörleri tanımlayıp etik iklimi işlevselleştirmeyi amaçlamıştır. Bu nedenle, Schwepker (2001) Qualls ve Puto'nun (1989) ölçeğini temel alarak yedi ifadeden oluşan ölçek geliştirmiştir

Etik iklim türlerinin odak noktası, etik felsefeye ve referans gruplarının sosyolojik teorisine dayanan bir tipolojidir (Victor ve Cullen, 1988). Etik iklim türleri, etik kuramı kapsayan etik ölçütleri karakterize eder. Victor ve Cullen'in etik iklim türlerinin etik ölçütleri, Kohlberg ve arkadaşlarının ahlaki gelişme konusundaki seminal çalışmalarında (Kohlberg, 1983, 1984) kabul ettikleri ahlaki yapılar ile ortak bir felsefi kökeni paylaşır (Martin ve Cullen, 2006, s.178). Victor ve Cullen'in çalışmalarında belirttiği etik iklim boyutları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1.

Kuramsal Etik İklim Türleri

Etik Ölçütler	Analiz Düzeyi			
		Bireysel	Yerel	Evrensel
	Bencillik	Bireysel Çıkar	Örgüt Çıkarı	Yeterlilik
Yardımseverlik	Arkadaşlık	Takım Ruhu	Sosyal Sorumluluk	
İkellilik	Kişisel Ahlak	Örgüt Kuralları ve Yöntemleri	Yasalar ve Kodlar	

Kaynak: Victor, B.&Cullen, J. B., 1988, s.104'ten uyarlanmıştır.

Tablo 1'e göre, birinci boyut örgütlerde karar almak için kullanılan etik ölçütleri (bencillik, yardımseverlik, ikellilik) gösterir; ikinci boyut ise etik kararlarda referans olarak kullanılan analiz düzeyidir (bireysel, yerel, evrensel). Victor ve Cullen (1988)'a göre iki boyutun tablodaki çapraz çarpımından dokuz kuramsal etik iklim türü çıkmaktadır. Dokuz etik iklim türünün her biri, örgütlerde karar almaya yardımcı olabilecek bir etik ölçüt geliştirir; örneğin bencillik-bireysel iklimde, bireyler kendi çıkarları doğrultusunda karar almak isterlerken, ikellilik-evrensellik iklimde kararlar yasalar ve mesleki ilkelere dayandırılarak alınır (Cullen vd., 2003, s.129). Victor ve Cullen (1988, s.104-107)'in örgütlerdeki etik iklimin ne derece var olduğunu ortaya çıkarmak ve farklı türde etik iklimlerin de var olabileceğini göstermek için oluşturduğu etik iklim modelleri ve bunların alt boyutları aşağıda verilmektedir.

Etik Ölçütler Boyutu: İklim bir örgüt kavramıdır, bu yüzden etik iklim türleri sadece grupların veya örgütlerin sınıflandırmalarıdır; bu türlerin bireyler için ortaya koyulmuş ahlaki değerleri takip etmeleri beklemez (Victor ve Cullen, 1988, s.105). Bu boyutta üç etik iklim türü vardır. Bunlar, bencillik, yardımseverlik ve ilkeliliktir.

Bencillik: Bencillik, kişisel çıkarları en üst düzeye çıkarmaya odaklanan, bireyci bir etik iklim türüdür. Bencillik kriterlerini kullanan bireyler, başkalarını dikkate almazlar ve amaçları sadece kendi ihtiyaçlarını karşılamaktır (Weber ve Seger, 2002, s.73). Bununla birlikte, bireyler kendi çıkarlarına göre davranıp bu doğrultuda kararlar almak isterler (Rasmussen, Malloy ve Agarwal, 2003, s.86).

Bencillik ölçütü bağlamında analiz düzeyi, kendi çıkarlarına (birey, örgüt gibi) özgüllüğü ifade eder ve bireyin bu çıkarlar doğrultusunda hareket etmesi beklenir. Bireysel analiz düzeyinde bencillik ölçütü, bireyin kendi tercih ve ihtiyaçlarını düşünmesi olarak tanımlanır. Yerel analiz düzeyinde, örgütün ilgisinin (örgüt karları, stratejik avantajlar gibi) düşünülmesi olarak tanımlanır. Evrensel analiz düzeyinde ise, daha geniş sosyal ve ekonomik sistemin ilgisinin (yeterlilik gibi) düşünülmesi olarak tanımlanır. Her bir durumda, düşünce düzeyi ihtiyaç ve tercihlere sahip olduğu anlaşılabilen somutlaştırılmış bölünmez bir birimdir (Victor ve Cullen, 1988, s.106).

Yardımseverlik: Mümkün olduğu kadar çok kişinin çıkarlarını, en üst düzeye çıkarmaya odaklanan etik iklim türüdür (Peterson, 2002, s.314). Yardımseverlik kriterine dayanarak karar veren bireyler, kendi ihtiyaçlarını karşılamasa bile karardan etkilenecek tüm bireyleri ve grupları dikkate alarak hareket ederler (Weber ve Seger, 2002, s.73). Bu etik iklim türünde grup üyeleri örgütün içinde ve dışında birbirlerinin iyiliğini, ilgilerini ve ihtiyaçlarını önemserler, birbirlerinin duygu ve düşüncelerine karşı daha duyarlı ve birbirlerine yardım etmeye daha isteklidirler (Cullen vd., 2003, s.130-131).

Yardımseverlik ölçütü bağlamında, analiz düzeyi hem örgüt üyesi için “biz kimiz”i tanımlar hem de ilgilerinin sınırlarını çizer. Bu özne nesne ayrımı ve başkalarına da öne verme konusunda, yardımseverlik ölçütü bencillikten farklılaşır. Bireysel analiz düzeyinde, yardımseverlik ölçütü örgütün dışındaki diğer insanları (arkadaşlık, karşılıklı ilişki gibi) düşünmek olarak tanımlanır. Yerel analiz düzeyinde, örgütsel topluluğu düşünmek olarak tanımlanır. Evrensel düzeyde ise yardımseverlik, örgüt dışındaki diğer kuruluşları (sosyal sorumluluk gibi) düşünmek olarak tanımlanır (Victor ve Cullen, 1988, s.107).

İlkelilik: İlkelilik bakış açısı, yasalara, kurallara, politikalara ve prosedürlere uymaya büyük önem verir (örgütlerin etik kodu, hükümet politikaları veya toplum yasaları gibi) (Rasmussen, Malloy ve Agarwal, 2003, s.86). Bu etik türünde de yardımseverlik bakış açısında olduğu gibi başkalarının ihtiyaçlarına odaklanılır, ancak verilen kararlar sonuçlara ve fikirlere bakılmaksızın doğru ne ise ona dayanır (Weber ve Seger, 2002, s.73). Bu ifadelerden anlaşıldığı gibi ilkelilik ölçütünü benimseyen bireyler için karar verirken en önemli kriter kurallara uymaktır. Bunun yanında bu etik iklim türünde, grup içinde herhangi bir etik ikilem ile karşılaşılırsa, yasalara ve kodlara uygun kararlar alınır (Cullen vd., 2003, s.130-131).

İlkelilik ölçütü bağlamında analiz düzeyi, örgütlerde kullanılması beklenen ilkelerin kaynaklarını tanımlar. Bireysel analiz düzeyinde ilkeler, kişinin kendi seçimlerine dayanır. Yerel analiz boyutunda ilkelerin kaynaklarını örgüt sergiler (kurallar, prosedürler gibi). Evrensel analiz düzeyinde ise ilkelerin kaynakları örgütün dışındadır (yasal sistem, mesleki örgütler gibi). Yerel ve evrensel iklimlere bireyin etik tercihlerine bakılmaksızın onun dışındaki ilkelerin kaynakları rehberlik eder (Victor ve Cullen, 1988, s.107).

Analiz Düzeyi Boyutu: Bir analiz boyutu, örgütsel kararlara etik ölçütler uygulamak için kullanılan ahlaki akıl yürütmenin kaynağını belirleyen ve örgütsel kararların etik analizlerinde neyin dikkate alınabileceğine ilişkin sınırları çizen bir referans grubudur (Victor ve Cullen, 1988, s.105). Analiz düzeyi boyutu bireysel, yerel ve evrensel türlerden oluşur ve bu boyutlar örgütlerdeki rol, tutum ve davranışların çeşitli kaynaklara göre şekillenmesini sağlar (Agarwal ve Mollay, 1999, s.4). Her ne kadar analiz düzeyi, etik analizde değerlendirmenin kaynaklarını ve sınırlarını belirlese de, analiz düzeyi boyutunun etik ölçütler boyutuyla ilişkisi her bir ölçüt için farklılaşır (Victor ve Cullen, 1988, s.106).

Bireysel analiz boyutu: Analiz boyutun bireysel düzeyinde karar alma davranışı bireysel etikle ilgilidir (Rasmussen, Mollay ve Agarwall, 2003, s.86). Bununla birlikte, bireysel düzeydeki etik kararlar kişilerin şahsi tercihlerinden etkilenir ve kişiye özgüdür (Upchurch ve Ruhland, 1996, s.1087). Kararlar kişilerin değer ve ahlaki inançlarına dayanır ve etiksel sorulara cevap verirken kişi, “Düşündüğüm şey doğru mudur?” sorusuna karar vererek cevaplandırır (Weber ve Senge, 2002, s.72).

Yerel analiz boyutu: Yerel analiz boyutunda referans, acil çalışma grubu, örgüt ve bireylerin iş arkadaşlarının topluluğudur. Bu acil çalışma grubu veya sosyal topluluklara dayanan normlar, değerler ve davranışlar örgüt tarafından içselleştirilip işlevsel hale getirilir (Rasmussen vd., 2003, s.86). Yerel düzeyde etik kararlar alınırken örgütün kendi içindeki kural ve düzenlemeler göz önünde bulundurulur ve örgütün çıkarlarına en uygun şekilde karar verilir (Upchurch ve Ruhland, 1996, s.1087). Bununla birlikte, yerel düzeyde “Düşündüğümüz şey doğru mu?” sorusu sorgulanır ve kararlar örgüt içindeki diğer bireylerin, çalışma arkadaşların, örgüt politika ve prosedürlerin etkisinde kalır (Weber ve Senge, 2002, s.72).

Evrensel analiz boyutu: Evrensel düzeyde kaynaklar grup ve örgütün daha da ötesine dayanmaktadır. Bu düzeyde davranışlar, örgüt içinde işlevsel hale getirilme potansiyeli olan ama dışarıdan (mesleki etik kodlar gibi) elde edilmiş normatif sistemler tarafından şekillenir (Rasmussen vd., 2003, s.86). Bunlarla birlikte karar alıcı etik standartlar için dış kaynakları göstererek “Onların düşündükleri doğru mudur?” sorusu sorulur (Weber ve Senge, 2002, s.72).

Victor ve Cullen (1988) iki boyutun tablodaki çarpaz çarpımından dokuz kuramsal etik iklim türü çıkarmıştır. Daha sonra tüm iklim türlerine ilişkin algılar etik iklim araştırmalarında incelenmiştir (Agarwal ve Malloy, 1999; Cullen ve diğerleri, 1993). Ancak, Victor ve Cullen’ın ilk çalışmalarında bulunduğu beş etik iklim boyutu sürekli olarak kullanılmıştır ve sonuç olarak meta-analiz için mevcut olan verilerin çoğunu sağlamıştır (Martin ve Cullen, 2006, s.178). Victor ve Cullen’ın beş etik iklim boyutu Tablo 2’de gösterilmiştir.

2.2.2. Etik İklimin Alt Boyutları

Tablo 2.

Etik İklimin Alt Boyutu

Etik Ölçütler	Analiz Düzeyi		
	Bireysel	Yerel	Evrensel
Bencillik	Araçsallık		
Yardımseverlik	Başkalarının İyiliğini İsteme		
İkkelilik	Bağımsızlık	Kurallar	Yasa ve kodlar

Kaynak: Martin ve Cullen, 2006, s.178’den uyarlanmıştır.

Tablo 2’de de görüldüğü gibi Victor ve Cullen (1988)’in çalışmalarıyla etik iklimin beş alt boyutu araçsallık, başkalarının iyiliğini isteme, bağımsızlık, kurallar, kanun ve kodlardır.

Araçsallık: Araçsallık iklimi, bencillik kriteriyle birlikte bireysel ve yerel referansları kapsayarak, kişisel çıkarın kuramsal iklim türünü ortaya çıkardı (Neubaum, Mitchell ve Schminke, 2004, s.337). Bu boyutta, örgüt üyeleri için her şeyden önemlisi kendi çıkarlarıdır ve kendi kararlarından etkilenecek diğer kişilerin çıkarları önemli değildir (Wimbush ve Shepard, 1994, s.639). Martin ve Cullen (2006, s.178)’a göre araçsallık etik iklim algısına sahip bireyler örgütsel birimlerini, bencillik bakış açısıyla etik kararlar alan ve bu bakış açısına dayanan norm ve beklentilere sahip yerler olarak görürler.

Başkalarının iyiliğini isteme: Bu boyut dört kuramsal iklim türünü kapsar: arkadaşlık, takım çıkarı, sosyal sorumluluk ve verimlilik. Bununla birlikte başkalarının iyiliğini isteme boyutu, yardımseverlik etik iklim kriteriyle birlikte üç analiz düzeyi boyutunu (bireysel, yerel, evrensel) ve bencillik kriteriyle birlikte evrensel analiz boyutunu kapsamaktadır (Neubaum ve diğerleri, 2004, s.337). Bu boyutun hâkim olduğu bir etik iklimde bireyler etik kararlar alırken hem birbirlerinin refahını hem de bu kararlardan etkilenecek kurum içindeki ve dışındaki kişilerin iyiliğini düşünürler (Wimbush ve Shepard, 1994, s.638).

Bağımsızlık: Bağımsızlık boyutunun ön planda olduğu bir etik iklimde bireyler ahlaki inanç ve değerlerine göre karar alırlar. Bununla birlikte, etik iklimin bağımsızlık boyutuna göre, bireyler iyice düşündükleri ilklere dayanan kendi şahsi ahlaki değerlerine göre hareket etmelidirler (Wimbush ve Shepard, 1994, s.638). Martin ve Cullen’a göre (2006, s.179) ahlaki sonuçlarla ilgili kararlar, dış güçlerin ve dışarıdaki etik kararsızlığın etkilerinin az olduğu kişisel ahlaki inançları ön plana çıkarmalıdır.

Kurallar: Kurallar boyutunun hâkim olduğu bir etik iklim, örgütsel kurallara ve politikalara katı bir şekilde uyan çalışanlardan oluşmalıdır. Bir kurallar iklimi için deontolojik temel, kurallara ve ilkeye bağlı kalmayı gerektirir; bu durumda kurallar çalışanlara etik karar almada rehber olmalıdır (Wimbush ve Shepard, 1994, s.639).

Yasalar ve kodlar: Yasa ve kodlar boyutunu hâkim olduğu bir etik iklimde örgüt çalışanlarının mesleki veya devletinin düzenlemeleri ve kodlarına bağlı olması gerekir. Evrensel referanslar çalışanların uygun davranışlarla ilgili ipucu almak için kendi örgütlerinin ötesindeki mesleki derneklerinin fikirlerine de başvurmayı gerekli kılmaktadır ((Wimbush ve Shepard, 1994, s.639). Bunun yanında yasalar ve kodların

baskın olduğu iklimle karar verme durumunda çalışanlar bazı dış sistemlerin emirlerine göre kararlar alması beklenir, bunun sebebi yasalara aykırı davranmaktan kaçınmaktır (Peterson, 2002, s.314).

2.3. İş Doyumu

İş doyumu 1930'lu yıllarda Elton Mayo'nun Hawthorne deneyleriyle ilgili araştırmalara konu olmuştur ve örgütlerin rekabet avantajı elde edebilmesi için ellerindeki en önemli kaynağın "insan kaynağı" olduğu fikri literatürde önem kazanmıştır (Taş ve Önder, 2010, s.18). Locke iş doyumu ile ilgili, bireyin işini olumlu ve zevk veren bir duygu olarak değerlendirmesinin sonucu tanımını yapmıştır. Böylece iş doyumu, bireyin kendi algısına göre önemli olan faktörlerin birey tarafından değerlendirmesinin sonucudur (Özkalp ve Kırel, 2016, s.114). İş doyumu, işgörenlerin işlerine karşı duydukları olumlu duygular ve bu duyguların işgörenler üzerinde yarattığı sonuçlar olarak da açıklanabilir. Bununla birlikte iş doyumu, inançlar, düşünceler, duygu, değerler ve davranışsal eğilimlerin karmaşık bir bileşenidir (Yalın 2015, s.128). Eren (2001, s.30)'e göre iş doyumunu sağlayan, bireyin işten elde edilen maddi kazanç, bireyin birlikte çalışmaktan keyif aldığı ve mutlu olduğu çalışma arkadaşları ve bir ürün ortaya çıkarmanın vermiş olduğu mutluluktur (Demirtaş ve Ersözlü, 2010, s.200).

İş doyumu, çoğunlukla işte oluşan durumların (işin kendisi, yönetim) veya işten elde edilen sonuçların (iş güvenliği, ücret) bireysel değerlendirmesi olarak kavramsallaştırılır. İş doyumu, bireyin değerler, beklentiler normlar sisteminden geçerek iş ve iş koşullarıyla ilgili içsel tepkilerinden meydana gelmektedir (Schneider ve Snyder, 1975, s.319). İş doyumuna örgütsel unsurlardan kaynaklanan faktörlerin belirlenmesi için yapılan çalışmalar sonucunda, liderlik, yönetim tarzı, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, ücret, güvenlik, terfi takdir edilme ve işin kendisi gibi etmenlerin iş doyumu üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat 2004, s.19). İş doyumuna sebep olan ya da iş doyumunu arttıran işin kendisi, ücret, ilerleme fırsatları, yönetim, iş arkadaşları gibi bazı etmenler vardır, ancak bunların içinde iş doyum düzeyini en çok etkileyecek ve doyumunu arttıracak olan işin kendisidir. Eğitim, çeşitlilik, bağımsızlık ve kontrol içeren ilginç meslekler çalışanları

memnun eder. Bir diğ er ifadeyle ç alışanlar, d ũř ũ nd ũ r ũ c ũ ve aydınlatıcı işleri, rutin ve sonucu tahmin edilebilir işlere tercih ederler (Robbins ve Judge, 2007, s.87).

2.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İşgörenin işten doyum u üyesi olduğu örg ũ t ũ n etkisine g ö re azalıp çoğ alabilir. Başka bir ifadeyle, birey örg ũ tten sağladığı gereksinimleri değerlendirirken diğ er ũ yelerin g ö r ũ şlerinin etkisinde kalabilir; diğ er ũ yeler iş g ö renin işten doyum d ũ zeyinin arttırabilir veya azaltabilir. Bunun yanında işin niteliği, ödeme, y ũ kselme olanağı, ö v ũ lmek ç alışma koşulları, denetim, örg ũ t ũ n ũ iklimi ve iş g ö renin kişiliği de bireyin iş doyum d ũ zeyini etkiler (Başaran, 2008, s.265-266).

İş doyumunun gerç ekleşmesine, onun artmasına veya azalmasına sebep olan bireysel ihtiyaç lar ve değerler ile doyum u etkileyen faktörler ç alışandan ç alışana değişebilir. Bunun yanında, bu faktörlerin ne derece etkili olduğu her birey iç in farklılık g ö sterir. Bununla birlikte, bireylerin iş doyumunu etkileyen faktörler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim d ũ zeyi, kıdem, ç alışanın stat ũ s ũ , kişilik yapısı ve k ũ lt ũ rel farklılıklardır (Luthans, 1994, 12).Bu faktörler bireylerin kendi kişilikleri, sahip olduğu özellikleri ve yaşadığı ç evreden kaynaklı (Ç etinkanat, 2000; Telman ve ũ nsal, 2004) ve bireylerin iç inde buldukları örg ũ t ve örg ũ t ũ n yapısından kaynaklı faktörlerdir (Luthans, 2001). Bunların yanında, bu faktörlerin bireylerin iş doyumunu ne kadar ve ne y ö nde etkiledikleri; onların ihtiyaç ları, tutum ve değerlerine g ö re kişiden kişiye değişebilir.

2.4.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler yaş, cinsiyet, eğitim durumu, bilgi beceri ve yetenekler, stat ũ ve medeni durumdur (Telman ve ũ nsal, 2004, s.57).

Yaş: Bireyin iç inde bulunduğu yaş, tutum, davranış ve doyum ũ zerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu nedenle bireylerin işle ilgili tutum ve d ũ ř ũ ncelerinin yaşa bağlı olarak farklılık g ö stermesi m ũ m k ũ nd ũ r (Eğinli, 2009, s.38). Gibson ve Klein'ın (1970) ç alışmalarında ulaştıkları sonuçlara g ö re yaşla birlikte iş doyumunda artış olmaktadır. Onlar yaş ve iş doyum u ilişkisini değişen ihtiyaç lar, işte olgunlaşma s ũ reci ve yaşla birlikte değişen bilişsel yapılar

açısından açıklamaktadırlar: Ne kadar hizmet verdiklerine bakılmaksızın 40 yaş üstü çalışanların iş doyum düzeyi, mücadele etme kapasiteleri arttığı için, 40 yaş altı çalışanlarınkinden daha yüksektir (Oshagbemi, 2003, s.1212).

İş doyumunun genellikle yaşla birlikte doğrusal olarak arttığı düşünülür. Ancak yapılan bir takım çalışmalarla yaş ile iş doyum arasında “U” şeklinde bir ilişki olduğu belirlenmiştir; işin ilk yıllarında yüksek bir doyum yaşandıktan sonra düşüş olur ve sonra çalışanın çaba göstermesiyle emekliliğe kadar istikrarlı bir artış olur (Clark, Oswald ve Warr, 1996, s.57). Ünsal ve Telman (2014, s.58)’a göre yeni başlayan çalışanın iş doyumunu yeni bir iş bulması nedeniyle yüksek olacaktır, ancak zamanla işte yaşanan monotonluk nedeniyle çalışan bıkkınlık hissedecek ve orta yaşlarda iş doyumunu azalacaktır. Daha sonra birey bu doyumsuzluğun üstesinden gelmek için işi için gösterdiği çabaları düşünür ve iş doyumunda artış olur.

Cinsiyet: İş doyumunu etkileyen faktörlerden bir tanesi de cinsiyettir. Çalışanların cinsiyetleri işe karşı tutumlarının oluşmasında ve iş ortamının değerlendirilmesinde farklılıklar yaratabilir, buna ek olarak kadın ve erkek çalışanların koşulları eşit olduğunda iş doyumunu konusunda bir farklılık göstermediği de görülmektedir (Eğinli, 2009, s.39). Okpara, Squillace ve Erondu (2005, s.188) üniversite öğretim üyeleri üzerinde yaptıkları çalışmalarında kadınlara daha az ücret ödendiği ve kadın hocaların işlerinin ana alanlarından memnun olmadıklarını gözlemlemişlerdir. Kadın öğretim üyeleri ücret, yönetim ve terfi konusunda erkek hocaların aksine, olumsuz bir algıya ve sonuç olarak düşük seviyede iş doyumuna sahiptir. Bunun en önemli sebebi doçent ve profesör kadrosundaki erkek sayısının daha çok olup daha çok ücret almasıdır. Clark (1997, s.365) yaptığı çalışmalar sonucunda kadınların iş doyumunun erkeklerinkinden daha fazla olduğunu ileri sürmektedir. Clark (1997, s.365)’a göre bunun sebebi erkeklerden daha iyi koşullara sahip olmaları değil, geçmişlerine göre daha iyi durumda olmaları ve bu sebeple daha az beklentiye sahip olmaları olabilir.

Eğitim düzeyi: İş görenin doyum düzeyini etkileyen faktörlerden bir tanesidir. Genel olarak, eğitim düzeyi yüksek çalışanların iş doyumlarının, eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülür. Bununla birlikte, bireyler eğitim düzeylerine uygun pozisyonlarda çalışmadıklarında iş

doyumları azalmaktadır; ancak yeterliliklerinden daha fazla beklentilerin olduğu bir pozisyonda yer aldıklarında da kaygı ve stres yaşayıp iş doyumlarında azalma olabilir (Eğimli, 2009, s.40).

Bilgi birikimi, çalışma değerler, beklentiler gibi aktörlerle işin sağladığı ortam ve imkânlar arasında bir denge olmalıdır. Örneğin bazı işlerde yüksek öğrenimli çalışanların lise, ilkokul ve ortaokul mezunu çalışanlardan daha az doyum almaktadır (İncir, 1985 akt. Öztürk ve Güzelsoydan, 2001, s.338). Buna ek olarak, Taşdan ve Tiryaki'ye göre (2008, 58) eğitim düzeyi çalışanın performansını ve işe karşı tutumunu etkiler ve Eğitim düzeyi ile iş doyumunda meslek düzeyi sabit kalmak şartı ile olumsuz bir ilişki bulunmaktadır.

Bilgi Beceri ve Yetenekler: Bireyler sahip oldukları bilgi, beceri ve yeteneklerine uygun işlerde çalışmalı. İş çalışanın kazanmış olduklarından ya da yeteneklerinden daha fazlasını gerektiriyor ise ya da bilgi ve becerilerini kullanmaya olanak vermiyorsa kişi doyum almayacaktır (Telman ve Ünsal, 2004, s.63). Oshagbemi (2003, s.1227)'ye göre bir iş için yetenek gereklilikleri ile iş doyum arasındaki ilişki, kimlik, özerklik, geri bildirim ve memnuniyet gibi iş ödülleri arasındaki ilişki kadar güçlüdür, çünkü bireyler yetenekleri doğrultusunda daha çok şey yapma fırsatı bulurlar.

Statü: Kişinin örgüt hiyerarşisi içindeki yerini, mesleğinin sağladığı prestiji ifade eden statü, iş ve iş dışı yaşam alanı üzerinde etkili olan önemli bir unsurdur (Özaydın ve Özdemir, 2014, s.255). Kişi çalıştığı örgütte belli bir pozisyona veya statüye gelmek için her türlü çabayı gösterir. Bunun nedeni statü saygı ile bulunur ve kişi belli bir statüye geldiği zaman iş arkadaşlarından ya da iş dışında ilişkisi bulunduğu kişilerden saygı görür (Eren, 1998, s.417). Bununla birlikte yapılan bazı çalışmalar bireylerin iş doyumunun statüleriyle birlikte arttığı sonucuna ulaşmıştır, daha da ötesi iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden birinin de statü olduğu vurgulanmıştır. Genellikle yüksek statüde çalışanlar, onlardan düşük statüdeki çalışanlara göre daha çok doyum almaktadır; bu da gösteriyor ki statü iş doyumunun güvenilir bir göstergesidir (Ronen, 1978; Near, Rice ve Hunt, 1978; Oahagbemi, 2003, 1217).

Medeni Durum: Aile yaşamındaki doyumun işe yaygınlaştırılmasından ve evliliğin çalışanların işle ilgili beklentilerini değiştirmesinden, genellikle evlilerin bekarlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir

(Telman veÜnsal, 2004, s.59). Near ve diğerlerine göre (1978, s.257) eşlerinden ayrı veya boşanmış bireyler hayatlarından çok zevk almadığı için hem ruh sağlıkları çok iyi olmaz hem de işlerinden doyum almazlar.

2.4.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş Doyumunu etkileyen örgütsel faktörler işin kendisi, ücret, terfi, yöneticilerin yaklaşımı ve arkadaşlık ortamıdır (Luthans, 2011, s.141).

İşin kendisi: İşin kendisi, iş doyumunu etkileyen faktörlerinin en önemlilerinden bir tanesidir. Beklentileri ve hedefleri açıkça belirtilmiş işler çalışanlar tarafından daha çok tercih edilirler, çünkü iş rolünün açık ve net olması çalışanların görev ve sorumluluklarını daha iyi ve doğru anlamalarını sağlar, bu da işten doyumunu artırır (Cherrington, 1994 akt. Çarıkçı, 2000, s.157).

Bir işin çalışana sağladığı doyum, işin niteliğine ve bunun çalışanlar tarafından nasıl algılandığına bağlıdır. İşin farklı, eğlenceli ve keyifli olması, çalışanın ilgi ve yeteneklerine uygun olması doyumunu etkiler. Bunun yanında yapılan işin bir kişi tarafından yapılabilirliği, farklı çalışma programları esnek saatlerin uygulanabilirliği, yaratıcılık gerektirmesi iş doyumunu doğrudan etkiler (İşcan ve Sayın, 2010, s.199).

Luthans (1995, s.126)'a göre iş doyumunun önemli kaynaklarından biri işin kendisi ve görünümüdür. Bununla birlikte bazen işin çalışana sağladığı ücret ve statü yüksek olmasına rağmen, işin genel yapısı çalışanın kişiliğine uygun olmayıp beklentilerini karşılamıyorsa bu durum iş doyumunu sağlamaz (Tiffin ve McCormick, 1965 akt. Öztürk ve Güzelsoydan, 2001, s.339).

Ücret: Çalışma yaşamına girecek olan bireylerin doğrudan baktığı şey ücrettir; çünkü bireyin elde edeceği gelir yaşam kalitesini etkilemektedir (Keser ve Güler, 2016, s.235). Ücret çalışanların ekonomik gücünü artırır ve geleceğin güvence altına alınmasını sağlar: Yüksek ücret bireyin toplum içinde otoritesinin yüksek ve saygın olmasını sağlar. Bunlarla birlikte ücretin çalışanlar üzerinde doyum sağladığı kabul edilir (Sabuncuoğlu, 1987, s.87). Eren (1998, s.191)'e göre bu konu ile ilgili ele alınması gereken en önemli şey ücretin adil bir şekilde belirlenip ödenmesidir. Bu doğrultuda ücretler işin miktar ve niteliği ile uyumlu

olmalıdır. Bununla birlikte ücretin kişisel değere, ünvana, diplomalara uygun şekilde verilmesi beklenir.

Çalışanlar ücreti, onların örgüte katkılarını yönetimin nasıl gözlemlediğinin yansımaları olarak görürler. Bunun yanında ek ödemeler de çalışanlar için önemlidir; bunun sebebi çalışanların örgütün toplam karından ne kadar aldıklarını tam olarak bilmemeleri ve bazı çalışanların parasal değerlerin önemini anlamadıkları için kazançları hafife almalarıdır. Ancak eğer çalışanların esnek bir şekilde istedikleri kar türlerini seçmelerine izin verilirse, hem kazanç doyumunda hem de genel olarak iş doyumunda önemli bir artış olacaktır (Luthans, 2011, s.142).

Terfi: İnsanlar genellikle yaptıkları işte başarılı olmak ve ilerleyip bir üst görev kademesine terfi etmek isterler. Terfi ücretin artmasını sağlar, statüyü olumlu yönde etkiler ve terfi eden çalışanların işine bağlılığı ve çalışma arzusu artar. Buna bağlı olarak eğer bir iş yerinde kariyer basamakları belirlenmezse ve adil bir terfi sistemi olmazsa çalışanlarda doyumsuzluk oluşur (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s.6). Can'a göre (2014, s.178) terfi kişiyi çalışmaya sevk eden en önemli faktörlerden biridir ve eğer işe alınan biri, önünde ilerleme olanağının olmadığına ve ücretinin artmayacağı hissine kapılırsa çabaların gerek olmadığı düşünüp işe karşı olumsuz duygular hisseder. Böylece iş doyumunu gerçekleştirmez.

Terfi fırsatlarının iş doyumunu üzerinde farklı etkileri bulunmaktadır. Bunun sebebi terfilerin çok sayıda farklı biçim ve ödülleri olmasıdır. Örneğin, kıdemlerine dayanarak terfi edilen bireyler performanslarına göre terfi alan bireylerden daha çok iş doyumuna sahip olurlar. Buna ek olarak, ödül olarak maaşlarını yüzde on oranında zamlı alanlar yüzde yirmi zamlı alanlar kadar memnun olmazlar (Luthans, 2011, s.142).

Arkadaşlık Ortamı: Bireyin çalışma yaşamında geçirdiği zaman günlük yaşamında önemli yer tutmaktadır ve bireyler günlerinin çoğunu çalışma arkadaşları ile birlikte geçirirler. Bu sebeple bireyin çalışma arkadaşlarıyla olan iletişim kalitesi iş doyumunu için önemlidir; ilişkilerin iyi olması iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Keser ve Güler, 2016, s.240). Daha iyi bir iş ortamı oluşturmak için bireyler birlikte çalıştığı kişilerle işbirliği yaparak

güçlerini birleştirirler. Böylece ulaşmak istediklerini daha rahat elde ederler (Aydın: 2000, s.13).

Luthans (2011, s.143)'a göre bir çalışma grubunun doğası iş doyumunu etkiler. Örneğin arkadaşça veya işbirliği içinde olan iş arkadaşları veya takım üyeleri doyum için makul ortam yaratır; daha sıkı bir çalışma grubu bireylere destekleyici, rahat ve yardımcı bir ortam sağlar. Bununla birlikte çalışma ortamında karşılıklı dayanışma gerektiren işler bireylere daha çok doyum sağlamaktadır; iyi bir çalışma grubu bireylerin işten daha çok keyif almasını sağlar.

Yöneticilerin Yaklaşımı: Yöneticiler iş doyumuyla farklı sebeplerden ilgilenirler. Bazı yöneticiler iş doyumunun verimlilik üzerinde doğrudan etkisi olduğuna inanırlar; mutlu ve doyum yaşayan çalışanların daha etkili, yenilikçi, dikkatli, duyarlı olacağını düşünürler. Bunun yanında bazı yöneticiler çalışanların iş doyumunun, işe devamsızlığın ve işten ayrılmalarda azalmalarda anahtarı olduğuna inanırlar (Çetinkanat, 2000, s.2).

Yöneticilerin çalışanlara yönelik davranışları, çalışanın işten doyum elde etmesi açısından önemlidir. Yöneticilerin çalışanları arasında eşit ve adil bir yaklaşım içinde olması, anlayışlı ve açık bir iletişim biçimi sergilemesi çalışanların iş doyumunun artmasına katkı sağlamaktadır (Eğinli, 2009, s.42). Buna ek olarak, çalışanlarda yönetime karşı güven oluşması önemlidir, çünkü yönetime karşı güvensiz olunması durumunda çalışma şartları ne olursa olsun iş doyumunu gerçekleştiremez (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004, s.19).

2.5. İş Doyumunun Önemi

Bireyler yaşamları boyunca kişisel yeteneklerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek isterler, çünkü iş, insan hayatının odak noktasıdır. Çalışmayan, yeteneklerini ve potansiyelini göstermeyen insanların psikolojik yönden sağlığı olumsuz etkilenir ve hayattan beklentileri azalır. Ancak bireylerin iş hayatında mutlu ve verimli olmaları onların iş doyumuna bağlıdır. İş doyumunu kişinin psikolojik olgunluğa erişmesini sağlar ve iş tatminsizliği düşük moral ve düşük verimliliğe neden olur (Keskin, 2009, s.89). Birey işinden ne kadar tatmin olursa, o kadar mutlu olur ve işine bağlılığı artar böylece

iş ortamında huzur ve verimlilik artar (Erdoğan, 1996, s.378). Telman ve Ünsal (2004, s.11)'a göre iş doyumunu önem kazanmasının nedeni, kavramın çalışanların işle ilgili sağlığı ve verimiyle yakından ilgili olmasıdır. İnsanlar hayatının büyük bir bölümünü işle geçirmektedir, bu yüzden mutlu olabilmeleri için doyum almaları şarttır. İş doyumum yaşam doyumunu ile ilişkilidir ve bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilediği kabul edilir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001, s.7).Poyraz ve Kama (2008, s.147) iş doyumunun çalışan bireyler için önemini yanında örgütler açısından da önemli olduğunu belirtmiştir. İş doyumunun sağlanmasıyla uygun olmayan iş davranışları önlenmiş olur, nitelikli bireylerin örgütte çalışmaya devam etmeleri sağlanır ve performansla birlikte etkinlik ve verimlilik artış göstermesiyle yapılan iş nitelikli hale gelir.

2.6. İş Doyumu Kuramları

Bireylerin davranışlarının temelinde ihtiyaçlar ve istekler yer alır ve davranışlar belirli bir hedefe yöneliktir. Birey hedeflerine ulaşmak için çalışıp çabalar çünkü hedeflerini ulaşıp istediklerini elde ederse ihtiyaçları karşılanmış olur ve böylece doyuma ulaşır.

2.6.1. Maslow'un İhtiyaç Hiyerarşisi Teorisi

Abraham Maslow yıllar boyunca hastalarının gözlemlerine dayanarak ihtiyaç hiyerarşisi teorisini ortaya koymuştur. Bu teoriye göre eğer bir birey ihtiyaçlarının karşılanmadığı bir çevrede büyürse, sağlıklı ve iyi bireyler olarak kendilerini göstermeleri mümkün olmayabilir. Maslow'un bu yaklaşımının popülerliğinin nedeni, örgütlerde aynı fikri uygulamaya dayalıdır. Yani eğer bireylerin işlerinde ihtiyaçları karşılanmazsa, mümkün olduğu kadar etkili bir şekilde kendilerini gösteremeyecekleri varsayılır (Greenberg ve Baron, 1993, s.117)

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi iki temele dayanmaktadır. Birincisi, insan ihtiyaçları bir nedene dayanır; ikincisi, tatmin edilen bir ihtiyaç motive edici unsur olmaktan çıkar ve yerini tatmin edilmemiş başka bir ihtiyaca bırakır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 1998, s.105). Hersey, Blanchard ve Johnson (1996, s.40)'a göre bireylerin özel bir anda sergilediği davranışlar onların en güçlü ihtiyaçlarından etkilenir. Bu sebeple

örgütlerde yöneticilerin, bireyler için genel olarak önemli olan ihtiyaçları anlaması gerekir.

Maslow ihtiyaçlar teorisinde Tabloda gösterildiği gibi beş seviye tanımlamıştır:

Tablo 3.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Fizyolojik ihtiyaçlar
Güvenlik ihtiyaçları
Ait olma ve sevgi İhtiyacı
Saygı görme ihtiyacı
Kendini gerçekleştirme ihtiyacı

Kaynak: Luthans, 1995, s.150'den uyarlanmıştır

Tablo 3'e göre bireylerin karşılanması gereken ihtiyaçları fizyoloji, güvenlik, ait olma ve sevgi, saygı görme ve kendini gerçekleştirmedi.

Fizyolojik İhtiyaçlar: Hiyerarşinin en temel seviyesi olan fizyolojik ihtiyaçlar öğrenilmemiş birincil ihtiyaçlara karşılık gelir. Açlık, susuzluk, uyku gibi bedensel ihtiyaçlar bunlardan bazılarıdır. Bu teoriye göre, bu ihtiyaçlar tatmin edildiğinde, artık bireyi motive etmeyecekler. Örneğin çok aç bir insan ulaşana kadar havucu elde etmek için çok uğraşacak, ancak bu ihtiyacını karşıladıktan sonra başka bir havuç için çabalamayacak. Bundan sonra bireyi ancak bir üst seviyedeki ihtiyacı motive edebilecektir (Luthans, 1995, s.150).

Güvenlik ihtiyaçları: Fizyolojik ihtiyaçlar tatmin edilir edilmez, güvenlik ihtiyaçları baskın olacaktır. Güvenlik ihtiyacı temel olarak fiziksel tehlike ve temel fizyolojik ihtiyaçların yoksunluğunun olmamasıdır. Bir diğer ifadeyle kendi koruma ihtiyacıdır. Buna ek olarak gelecekle ilgili kaygı da söz konusudur; birey barınma ve yemek ihtiyacını karşılamak için mesleğinin devam ettirebilecek mi. Eğer bireyin güvenliği tehlike altında olursa diğer şeylerin önemi kalmaz (Hersey vd, 1996, s.41).

Ait olma ve sevgi ihtiyacı: Bu ihtiyaç, hiyerarşinin orta seviyesinde yer alır ve sevgi, ait olma duygusu, kabul görme ve arkadaşlığı içerir (Robbins, 2000, s.44). Bunların yanında, ait olma ve sevgi ihtiyacı iş veya iş dışı durumların sosyal yönlerine odaklanır. Fiilen, bütün bireyler başkalarıyla sevecen ilişkileri ve düzenli etkileşimi ister ve bu da iş doyumunu için gerekli faktörlerden biri olabilir (Gordon, 1993, s.126).

Saygı görme ihtiyacı: Hiyerarşinin dördüncü seviyesinde yer alan saygı görme ihtiyacı, öz saygı, özerklik, başarı gibi içsel faktörleri ve statü, tanınma, dikkat çekme gibi dışsal faktörleri içerir (Robbins, 2000, s.45). Saygı ihtiyacı bireyin işinde uzman olma, yeterlilik ve başarılarını gösterme, üstün bir icracı olarak ün yapma, saygınlığını sürdürme ve toplum tarafından bilinme ihtiyacıdır (Gordon, 1993, s.126). Şirketler çalışanlarının saygı görme ihtiyaçlarını tatmin etmek için birçok şey yapabilirler. Örneğin, seçkin başarıları tanımak için ödül ziyafetleri verirler: Şirketin haber bülteninden bir işçinin başarısını anlatan makale yayınlama, şahsi park yeri atama, ayın işçisini gösteren afiş hazırlama gibi (Greenberg ve Baron, 1993, s.119).

Kendini Gerçekleştirme ihtiyacı: Bu ihtiyaç bireyin büyüme ve tam potansiyelini gerçekleştirme ihtiyacını yansıtır. Bir birey sıklıkla işinde yaratıcı olma, özerklik isteme, sorumluluk ve meydan okuma fırsatlarını ister (Gordon, 1993, s.126).

2.6.2. Herzberg'in Hijyen ve Motivasyon Teorisi

Frederick Herzberg tarafından ileri sürülen hijyen motivasyon (iki faktör teorisi olarak da adlandırılır) teorisine göre, bireyin iş ilişkisi hayatidir ve bireyin işine karşı tutumu başarısını ve başarısızlığını oldukça etkiler. Herzberg bu konu ile ilgili şu sorunun yanıtını aramıştır: “İnsanlar işlerinden ne isterler?” (Robbins, 2000, s.46-47). Herzberg olabilecek insan davranışlarının hakkında varsayımlardan, iş tutumları üzerine veri toplamak için yola çıkmıştır. Bu çalışma için Pittsburg bölgesindeki on bir endüstriden iki yüz mühendis ve muhasebeci ile geniş bir görüşme yapılmıştır. Bu görüşmelerde, onlara işlerinde nelerin onları mutsuz veya memnuniyetsiz yaptığı ve nelerin mutlu ve memnun ettiği sorulmuştur. Veri analizleri sonucunda Herzberg, insanların ihtiyaçlarının iki farklı kategoride olduğu sonucuna varmıştır (Hersey vd, 1996, s.77).

faktörleri geliştirildiğinde insanlar işlerinden memnun olmazlar, sadece memnuniyetsizlikleri önlenmiş olur (Schermerhorn, Hunt, Osborn, 2000, s.114).

2.6.3. Alderfer's VİG (ERG) Teorisi

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin gözden geçirilip yeniden sıraya koyulmuş versiyonu olan VİG (ERG) teorisi Clayton Alderfer tarafından geliştirilmiştir. Bununla birlikte Alderfer üç temel ihtiyaç olduğunu öne sürmüştür: Varlığı sürdürme (Existence), İlişkilerde Bulunma (Relatedness) ve Gelişme (Growth) (Hersey vd., 1996, s.45). Alderfer teorisin Maslow'un ihtiyaçlar teorisinden farkı sadece üç ihtiyaç olması değil, aynı zamanda bu ihtiyaçlardan herhangi birini herhangi bir zamanda aktive olabileceğinin varsayılmasıdır (Greenberg ve Baron, 1993, s.120):

Varlığı sürdürme (Existence) ihtiyacı hayatta kalmayla ilgilidir (fizyolojik olarak iyi olma). İlişkilerde bulunma (Relatedness) ihtiyacı kişilerarası ve sosyal ilişkileri vurgulamaktadır. Gelişme (Growth) ihtiyacı ise bireylerin kişisel gelişimleri için içgüdüsel arzusuyla ilgilidir (Luthans, 1995, s.154).

2.6.4. McClelland'ın İhtiyaçlar Teorisi

David McClelland bir iş yerinde olması gereken üç önemli ilgili ihtiyaç öne sürmüştür. Bunlar başarıma ihtiyacı, güç ihtiyacı ve ilişki kurma ihtiyacıdır (Robbin, 2000, s.48).

Başarıma ihtiyacı (nAch): başarı gösterme, bir takım standartlarla ilgili başarıma, başarılı olmak için çabalama dürtüsü.

Güç ihtiyacı (nPow): diğer insanlar üzerinde etki sahibi olma isteme.

İlişki kurma ihtiyacı (nAff): arkadaşlık ve yakın ilişki kurmayı amaçlama.

Başarıma İhtiyacı: McClelland araştırmalarında başarıma ihtiyacının altında yüksek başarıların, amaçlarını diğerlerinden daha iyi yapma konusunda farklılık gösterdiğini bulmuştur. Yüksek başarıma duygusuna sahip kişiler problem çözümü için kişisel sorumluluk almaya önem verirler. Zor amaçları hafifletip, daha anlaşılır ve kolay hale getirirler. Başarıyı şansa bırakmak istemezler (Özkalp ve Kirel, 2016, s.288).

Güç İhtiyacı: Güç İhtiyacı: başkalarını kontrol etme, onlar üzerinde etkili olma ve nüfuz kullanma isteğidir. Güç ihtiyacı yüksek olan bireyler bir şeyin başında olmaktan, başkalarını etkilemekten, statü ile ilgili durumları göstermekten ve etkili bir performans yerine sahip olduğu prestij ile başkalarını etkilemekten hoşlanırlar (Robbins, 2000, s.48). Güç ihtiyacı bireyin hem kendi işini hem de başkalarının işini kontrol etme isteğidir. Buna ek olarak bu bireyler işlerinde özerk olma konusunda ısrarcıdır ve yönetimle ilgili sorumlulukların peşinde koşar (Gordon, 1999, s.123).

McClelland, yöneticiler arasında istenen gücün kişisel ve kurumsallaşmış olarak iki şekilde olduğunu öne sürmüştür. Kişisel güce sahip olanlar hâkimiyet uğruna güç kazanmak için uğraşır kurumsal sorumluluğu reddetme eğilimindedirler. Astlarını hareke geçirmek için uğraşırlar ve astların örgüte değil lidere karşı sorumlu olmalarını isterler (Şimşek vd., 1998, s.109).

İlişki kurma ihtiyacı: İlişki kurma ihtiyacı yüksek olan kişiler başkaları ile arkadaşlık kurmak için uğraşırlar. Bununla birlikte başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi amaçlar (Schermerhorn vd., 2000, s.112). Bunun yanında bu bireyler, rekabet ortamındansa işbirlikçi bir ortamı tercih ederler, karşılıklı anlayışın yüksek olduğu ilişkileri isterler (Robbins, 2000: s.49).

2.6.5. Eşitlik Teorisi

Adams ve Weick tarafından geliştirilen bu teori, motivasyonla ilgilidir ve sosyal karşılaştırma kuramlarından en popüler olanıdır. Bu kuram, bireylerin kendilerine, diğer bireyler ile karşılaştırmalı olarak nasıl davranıldığına ilişkin duygu ve düşüncelerine odaklanır. Bir diğer ifadeyle, örgüt bireyin gösterdiği çaba ve elde ettiği sonucu, iş arkadaşlarının elde ettiği sonuç ile karşılaştırır (Şimşek vd., 1998, s.112).

Eşitlik teorisi inanların iki değişkene göre birbirleriyle ve başkalarıyla sosyal karşılaştırmalar yaptığını öne sürer. Bu değişkenler çıktılar ve girdilerdir. Çıktılar, çalışanların maaş, tazminat ve saygınlık gibi işlerinden çıkardıklarına inandıkları şeylerdir. Girdiler ise zaman miktarı, harcadıkları çabanın miktarı, ürettikleri birimlerin sayısı ve işlerine getirdikleri nitelikler gibi işçilerin işlerine sağladığına inandıkları katkılardır. Bütün bunlarla birlikte, eşitlik teorisi olması gereken değil, insanlar tarafından algılanan çıktılar ve girdiler ile ilgilenir (Greenberg ve Baron, 1993, s.127).

Eşitlik teorisinde, çalışanların kendi kendilerini kıyaslamak için seçtikleri gösterge önemli bir değişkendir. “Diğer”, “sistem” ve kendisi” olmak üzere üç gösterge kategorisi bulunur. “Diğer” kategorisi aynı örgütteki farklı mesleklerdeki diğer bireyleri ve arkadaşları, komşuları içerir; çalışanlar gazete, dergi ve farklı ağızlarından aldıkları bilgiye dayanarak diğerlerinin maaş, son sendika sözleşmeleri gibi bilgilerini kendilerinininkiyle karşılaştırırlar. “Sistem” kategorisi örgütlerin ücret politikaları, prosedürleri ve bu sistemin yönetimini dikkate alır. “Kendi” kategorisi ise bireye özgü girdi-çıkıtı oranlarıyla ilgilidir (Robbins, 2000, s.52).

Çalışanlar iş girdilerine oranla diğerlerinden daha az aldığını hissederse olumsuz eşitsizlik hissi ortaya çıkar. Eğer bu durumun tersi olarak diğerlerinden daha fazla aldığını hissederse bireyde olumlu eşitsizlik hissi oluşur. Bu hislerin ikisinden biri oluştuğu zaman, birey muhtemelen eşitlik hissini yeniden canlandırmak için aşağıdaki davranışlardan bir veya daha fazlasıyla uğraşacaktır (Schermerhorn vd., 2000, s.115):

- Çalışma girdilerini değiştirir (performans çabalarını azaltır).
- Alınan (artış istemek gibi) çıktıları (ödülleri) değiştirir.
- İşi bırakır.
- Karşılaştırma noktalarını değiştirir (farklı meslektaşla kendini karşılaştırır).
- Fizyolojik olarak karşılaştırmaları saptırır.
- Girdileri ve çıktıları değiştirmek için harekete geçer.

2.6.6. Beklenti kuramı

Beklenti kuramına göre, bireyler istedikleri sonuca ulaştıracak şeyleri yapmak için çaba gösterirler. Yani bireyler sahip oldukları farklı alternatiflerin yararının ve değerinin değerlendirmesini yapıp en iyi ücretli olanı seçerler (Tosi vd., 1990, s.284). Bir başka ifadeyle beklenti kuramı iş ve görev başarısı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur ve bu kuram örgütsel davranışların nedenleri hakkında bazı bilimsel varsayımlar geliştirmektedir (Eren,1998, s.431):

1. Davranışın meydana gelmesine neden olan etmenler bireyin kişisel özellikleriyle çevresel unsurlarının birlikte etkisi ile belirlenir ve yönlendirilir.
2. Bir insan diğer insanlardan farklı istek, ihtiyaç ve hedeflere sahiptir. Benzer şekilde, her insan istediği ödül yapıları yönünden de diğer bireylerden farklıdır.

3. Bireyler hedefledikleri ödüllere ulaştıracak farklı davranış biçimleri arasından algılarına göre tercih yapmak zorundadırlar.

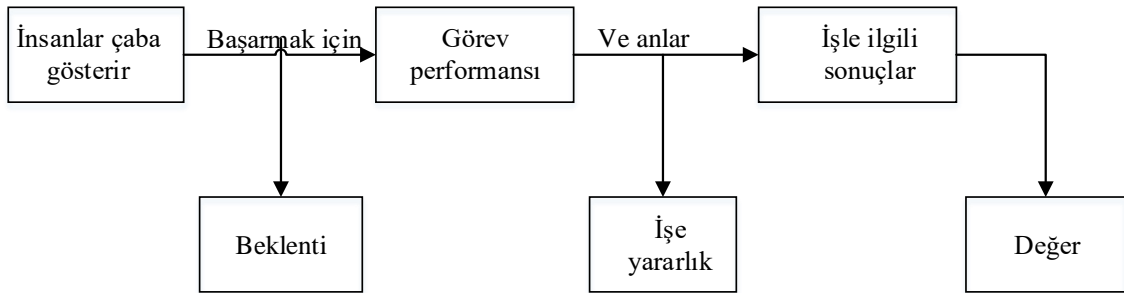
Beklenti kuramına göre, iş motivasyonunu belirleyen bireylerin inançları ve farklı performans düzeyleriyle ilişkilendirilen çeşitli iş sonuçlarının arzu edilebilirlikleridir. Bu teori mantığa dayanır; birey yapmak istediklerini istediği zaman yapacaktır (Schermerhorn vd., 1995, s.75). Bunun yanında, birey çabanın kabul edilebilir performans sağlayacağına, performansın ödüllendirileceğine ve ödüllerin değerinin son derece olumlu olduğuna inandığı ölçüde motive olur. Bunlarla birlikte, beklenti teorisinin üç anahtar kavramı bulunmaktadır (Schermerhorn vd., 2000, s.116):

Beklenti (Expectancy): Verilen başarılmış bir görev performansı seviyesince takip edilen çabanın birey tarafından atanan olasılığıdır. Eğer başarmanın imkansız olduğunu düşünürse beklenti sifıra eşit olur; kesin olarak başaracağına inanırsa beklenti bire eşit olur.

İşe yararlılık (Instrumentality): Çeşitli iş sonuçları sağlayacak, başarılmış görev performansının seviyesi verilen birey tarafından atanan olasılıktır. İşe yararlılık 1 ile 0 arasında değişir.

Değerlik (Valence): Çeşitli iş sonuçlarına birey tarafında eklenen değerdir. Değerler -1 (hiç istenmeyen sonuç) ile +1 (çok istenen sonuç) arası bir ölçek oluşturur.

Beklenti teorisinin anahtar kavramlarına ilişkin yönetsel bakış açısı Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Beklenti teorisi yönetsel bir bakış açısıyla oluşur

Kaynak: Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 1995, s.75'ten uyarlanmıştır.

Şekil 1'e göre birey beklentilerini karşılamak için çaba gösterir, başarıya ulaşmak için göreviyle ilgili performansını sergiler ve performansının seviyesini değerlendirir,

yaptığı iş sonucunda ortaya çıkan ürünün ne kadar gerekli olduğunu ve ne kadar yarar sağlayacağını değerlendirir.

2.7. İş Doyumu Boyutları

İş doyumu konusundaki birçok çalışma (Oran, 1989; Şahal, 2005; Sönmez, 2014; Başaran, 2017; Bayraktar, 2017; Kosovalı, 2017) iş doyumunun alt boyutları olan içsel doyum ve dışsal doyumunu iki kuram üzerinden ele almaktadır. Bu kapsamda Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinden ve Herzberg'in hijyen ve motivasyon teorisinden bahsedilebilir. Maslow çalışmasında, ihtiyaçlar hiyerarşik bir sıralamaya tabi tutulmuştur, bununla birlikte Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde temel iki amaç vardır: motivasyonun temeli olan ihtiyaçları belirlemek ve bu ihtiyaçların birbiriyle ilişkisini ortaya çıkarmak (Şahal, 2005, s.54). Maslow'a göre temel ihtiyaçlar karşılanmadıkça kendini gösterme veya kendini gerçekleştirme önemli olmaz; bunun sonucunda iş doyumu sağlanamaz (Sönmez, 2014, s.12).

Herzberg ise iş doyumu konusunda iki farklı faktör kategoriye dikkat çekmiştir. İlk kategori hijyen faktörleridir; kişinin yaptığı işe direkt dahil olmayan çevresel faktörler, şirket politikası ve yönetimin, denetim, ödemeler, kişilerarası ilişkiler ve çalışma şartlarıdır (Sönmez, 2014, s.19). İkinci kategori motive edici faktörlerdir; işin direkt olarak kendisiyle ilgili olan başarı, tanınma, sorumluluk, terfi gibi unsurlardır.

Maslow ve Herzberg'in çalışmalarına bakarak günümüzde örgüt içinde iş doyumu sorununun içsel doyum ve dışsal doyum olarak kategorize etmek mümkündür (Kosovalı, 2017, s.19):

1. **İçsel Doyum:** İş görenin çalıştığı ortamda mevcut şartlardan kaynaklanan durumlarla yaşadıklarının sonucudur. İş görenlerin çalıştığı örgütte görevini yaparken yaşadığı doyuma içsel doyum denir.
2. **Dışsal Doyum:** İş görenin bulunduğu örgütte çalışmalarını sonucu elde ettiği doyum duygusuna dışsal doyum denir. "Dışsal Doyum" boyutu onanma ihtiyacı, hak edişi (ücret bakımından) ve hiyerarşik yapıyı ifade eder.

2.8. Etik İklim ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

Etik iklim, hem örgütün yönetiminden hem de örgüt politikalarından etkilenmektedir. Örgütün politikaları ve yönetimin kararları işteki belirsizlikleri ortadan kaldırmak için etik davranışların devamlılığını sağlamaya çalışır; çünkü belirsizliklerin ortadan kalkması iş doyumun artmasına neden olacaktır (Sonakın, 2010, s.19).

Etik iklim örgüt içi ilişkileri ve çalışanların tutumlarını dolayısıyla örgütlerin sonuçların etkileyen en önemli faktörlerden bir tanesidir. Etik ilkelere güçlü bir şekilde bağlı kalarak üstün performans sağlamanın yolu çalışan memnuniyetini arttırmaktır (Elçi ve Alpkan, 2009, s.297). Bir diğer ifadeyle, doğru davranışların ilke ve kurallarla belirlendiği, etik iklimin hâkim olduğu bir örgüt, çalışanların daha mutlu ve etkili çalışmasıyla verimli sonuçlar ve ürünler elde edebilecektir. Schwepker (2001, s.41) şirketteki üst yönetim etik davranmayı vurguladığında; yönetim etik ve başarı arasındaki ilişki konusunda olumlu bir düşünceye sahip olduğunda, çalışanların yönetici, iş arkadaşları, terfi gibi faktörlerden daha yüksek doyum aldığını belirtmektedir.

Bir işletmede hem yöneticiler hem de çalışanlar tarafından olumlu olarak algılanan bir etik iklimin varlığı gereklidir. Çünkü etik iklim ahlaki açıdan tartışma yaratabilecek konuların nasıl çözümlenmesi gerektiği ve doğru davranışın ne olduğuyla ilgili ortak bir algı oluşturur (Desphande, 1996, s.355). Örgütlerinin etik olduğunu algılayan çalışanlar, kendilerine karşı da adil olunacağını düşünür ve bu da onların iş doyumunun artmasını sağlar (Koh ve Boo, 2001, s.311).

Tsai ve Huang (2008, s.576-578) hemşirelerin iş doyumunu üzerine yaptıkları çalışmalarında, hastanedeki etik iklimin hemşirelerin iş doyumunun artmasında etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yardımseverlik etik iklim boyutu hemşirelerin maaş ve işlerine karşı memnuniyeti; bağımsızlık etik iklim boyutu hemşirelerin yöneticilerine karşı memnuniyeti; kurallar etik iklim boyutu hemşirelerin yöneticilerine, iş arkadaşlarına, maaşları ve işlerine karşı memnuniyeti arttırdığı görülmüştür. Bütün bunlarla birlikte genel olarak bu üç etik iklim alt boyutunun hemşirelerin iş doyumlarını büyük ölçüde ve olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Okpara ve Wynn (2007, s.946)'a göre bir örgütte olumlu bir etik iklimin var olması ve devam ettirilmesi çalışanların iş doyumunun ve örgüte bağlılıklarının artırılmasındaki en temel etmendir. Bunun ek olarak, yöneticiler örgütteki etik olmayan davranışları ortaya çıkararak yönleri ortadan kaldırıp, aynı zamanda çalışanların uygun etik davranışlarını ortaya çıkararak ve devamlılığını sağlayan çalışanlarla ilgilenme, açık ve net örgüt ilke ve kuralları belirleme gibi yönleri arttırlarsa, örgütteki iş doyumunu da artacaktır. Elçi ve Alpan (2008, s.307)'a göre çalışanların iş doyumunu arttırmak için yöneticilerin yapması gereken ilk şey yasa ve mesleki kodlara uygun olarak örgütün hedeflerini ve kurallarını oluşturmak ve geliştirmektir. Yasa ve kodlar etik iklimde çalışanların, meslek veya hükümet tarafından belirlenen yasalara sıkı bir şekilde uyması beklenir (Lemmergaard ve Lauridsen, 2008, s.657). Böylece örgüt çalışanlarının uygun ve etik olmayan davranışları, işlerine karşı sorumsuzlukları ve bununla birlikte iş ortamındaki karmaşa ve belirsizlikler önenebilir.

Biçer (2005, s.98)'e göre örgüt çalışanlarının etik iklim algılamalarının en önemli sonuçlarından birisi iş doyumlarıdır. İş doyumunu örgüt politikaları ve yöneticiler tarafından şekillendirilir; aynı zamanda her iki faktör örgütün etik iklimini büyük ölçüde etkilemektedir. Bununla birlikte, örgüt politikaları ve yönetimin işle ilgili etik durumlardaki belirsizlikleri ortadan kaldırmada etkili olduğu görülmüştür. Etik iklimin belirsizlikleri ortadan kaldırmasıyla çalışanların iş doyumları arttırmaktadır.

2.9. İlgili Yurtdışı Araştırmalar

Etik iklim kavramı Victor ve Cullen (1988) tarafından ortaya atıldıktan sonra konu ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır. Deshpande (1996) etik iklimin iş doyumuna etkisini Hollanda'da 206 kişi ile incelemiş ve aralarında anlamlı bir ilişki saptamıştır. Kâr amacı gütmeyen örgütlerde yaptığı bu çalışmasında profesyonellik, kurallar, yardımseverlik ve etkililik etik iklimlerinin en sık rastlanan iklim tipleri olduğunu ifade etmiştir.

Joseph ve Deshpande (1997) çalışmalarında etik iklim türlerinin hemşirelerin iş doyumuna üzerine etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Bu çalışma kapsamında 169 yataklı bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelere ölçek uygulanmıştır. Sonuç olarak araçsallık ve

bağımsızlık etik iklim türlerinin genel olarak iş doyumunu üzerinde etkili olmadığı; kurallar etik iklim türünün var olduğunu algılayan hemşirelerin maaş, terfi ve yönetim yönlerinden memnun oldukları sonucuna varmışlardır.

Macvillan ve Ma (1999) New Brunswick ortaokul öğretmenlerinin çalışma koşullarının iş doyumunu üzerindeki etkisini inceleyip, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla mesleki doyum yaşadıklarını ve çalışma koşullarının olumlu yönde iş doyumunu etkilediğini, en önemli etkenlerin idari kontrol, öğretme yetisi ve örgütsel kültür olduğunu belirtmişlerdir.

Oshagbemi (2000) üniversite öğretmenlerinin iş doyumunda cinsiyet farklılığını inceleyen bir çalışma yapmıştır ve iş doyumunda cinsiyet farklılığının etkisini ortaya koymayı amaçlamıştır. Cinsiyet, kıdem, yaş gibi demografik sorulardan oluşan ölçek 1102 üniversite öğretim üyesine uygulanmıştır. Cinsiyetin doğrudan iş doyumunu etkilemediği; ancak kıdemi yüksek olan kadın öğretim görevlilerinin iş doyumunun, kıdemi yüksek erkeklerin iş doyumundan yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Charles ve Schwegker (2001) çalışmalarında satış elemanları arasında etik iklimin, iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetiyle ilişkisini incelemişlerdir. Satış elemanlarının fiziksel, psikolojik ve sosyal olarak örgütlerden farklı olduğu düşünülse de, örgütlerin etik ikliminin onları etkilediği sonucuna varılmıştır.

Koh ve Boo (2001) çalışmalarında örgütsel etik ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Singapur'da 237 yöneticiyle yaptıkları anketler sonucunda örgütsel etik ve iş doyumunu arasında ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Mollay ve Agarwal (2003) çalışmalarında kâr amacı gütmeyen kurumlardaki etik iklimi etkileyen etmenleri araştırmışlardır. Eğitim seviyesi, karar verme stili, üstün ve gönüllü olma etkisi üst etik algıya sahipken; hizmet uzunluğu, etik kodlar, örgütün boyutu ve akran baskısı gibi kâr amacı güden yönetimin sahip olduğu geleneksel etmenlerin, kâr amacı gütmeyen kurumlar bağlamında etkili olmadığı sonucuna varılmıştır.

Crossman ve Harris (2006) ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen bir çalışma yapmıştır. Bu çalışma kapsamında farklı okul türlerinde çalışan ortaokul öğretmenlerinin iş doyumuna bakılmıştır. Sonuç olarak bağımsız ve özel olarak

yönetilen okullardaki öğretmenlerinin iş doyumunun yüksek; kamu okullarında çalışanların iş doyumunun düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Ambrose, Arnaud ve Schminke (2008) çalışanın ahlaki gelişimi ve örgütün etik iş iklimine uyumunun çalışanların tutumunu nasıl etkilediği ile ilgili araştırma yapmışlardır. 73 kurumdan 304 çalışana anket yapılmış ve kişisel ve örgütsel etik arasındaki uyumun, yüksek oranla bağlılık ve iş doyumuyla ilgili olduğu ve düşük oranla işten ayrılma niyetiyle ilgili olduğu sonucuna varılmıştır.

Treputtharat ve Tayiam (2014) okul ikliminin ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumuna üzerine etkisini inceleyen bir çalışma yapmıştır. Çalışma kapsamında 329 öğretmene uygulanan ölçek sonucunda genel olarak okul ikliminin iş doyumunu etkilediği sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte okul ikliminin iş doyumuna ve etkili çalışma için önemli ve gerekli olduğu; öğretmenlerin işlerinde doyum almasıyla verimliliğin artacağı vurgulanmıştır.

2.10. İlgili Yurt İçi Araştırmalar

Biçer (2005) Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim ile İlişkisi isimli çalışmasında etik iklim ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Araştırma kapsamında 16'sı ilaç sektöründe, 14'ü sigorta sektöründe faaliyet gösteren 30 firmada 300 katılımcıya ölçek uygulanmıştır. Çalışma sonucunda etik iklim ile iş doyumuna arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna ek olarak, etik iklimin dolaylı ve dolaysız olarak iş çıktılarına etkileyen önemli bir unsur olduğu; satış gücünü, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeylerini arttırmak isteyen yöneticilerin olumlu bir etik iklim oluşturacak girişimlerde bulunması gerektiğini vurgulanmıştır.

Yıldırım (2006) Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Motivasyon ve İş Tatminini Etkileyen Faktörler adlı çalışmasında, İstanbul ili Ümraniye ilçesinde 5 resmi ilköğretim okulunda görev yapan 150 sınıf ve branş öğretmenine uyguladığı anket sonucunda öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin motivasyon ve iş tatmini sorularına verdikleri cevaplarda farklılıklar saptamıştır.

Çekmeceliolu (2007) Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi isimli çalışmasında yaratıcılığı destekleyen örgüt iklimi boyutlarının (örgütsel cesaretlendirme, yönetim desteği, takım desteği, işin iddialı olması) iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma sonuçları yaratıcılığı destekleyen bir örgüt ikliminin, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde bazı etkileri olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte katılımcı ve işbirliğine dayalı bir örgüt yapısının olduğu bir örgüt ikliminde iş tatmininin pozitif, işten ayrılma niyetinin negatif yönde etkilendiği görülmüştür.

Tütüncü ve Savran (2007) tarafından yapılan alan araştırmasıyla, etik iklim ve tükenmişlik sendromunun kalite yönetim sistemleri üzerindeki etkisinin gösterildiği bir model belirlenmektedir. Bu modele göre etik iklim ile tükenmişlik sendromu arasında negatif yönde anlamlı; tükenmişlikle kalite yönetim sistemleri arasında negatif yönde anlamlı; etik iklim ve kalite yönetim sistemleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir

Ay, Kılıç ve Biçer (2009) Adana ilinde ulusal ve çokuluslu olarak faaliyet gösteren ilaç ve sigorta şirketlerinin bölge müdürlüklerinde çalışan satış elemanlarının iş davranışlarının (iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti) örgütsel etik iklim ile ilişkisini incelemiştir. Bu amaçla; 16'sı ilaç sektöründe, 14'ü sigorta sektöründe olmak üzere, 30 firmada toplam 186 kişiye anket uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda bireylerin iş tatmininin firmalarındaki örgüt iklimi algılamaları ile ilişkili olduğu; etik iklimin belirsizlikleri ortadan kaldırmasından dolayı çalışanların iş tatminlerini artırdığı belirlenmiştir.

Yılmaz ve Ceylan (2011), yöneticilerin liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Samsun ilinde bir inceleme yapılmıştır; il ve ilçelerinden tesadüfî yöntemle belirlenen ilköğretim okullarında çalışan 804 öğretmen ve 153 yöneticiye "İş Doyumu Ölçeği" ile "Liderlik Davranışları Düzeyleri Ölçeği" uygulanmıştır. Çalışma sonucunda, yöneticilerin liderlik davranışları düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamasına karşın, öğretmenlerin yöneticilerinde gördükleri liderlik davranışları düzeyleri ile

öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte Yılmaz ve Ceylan (2011), öğretmenlerin branşları ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu ancak cinsiyetleri ve hizmet yılları ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varmıştır.

Seyrek (2014) çalışmasında iş etiğinin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma kapsamında 12 kamu kurumunda görev yapan çalışana 223 ölçek uygulanmıştır. İşyeri etiği unsurlarının çalışanların memnuniyet ve iş doyumlarına etki ettiği sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte, iş etiğinin geliştirilmesine yönelik her türlü çalışmanın iş doyumunu da etkileyip arttıracığı vurgulanmıştır.

İdi (2017) çalışması ile ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin algılarının, iş doyum düzeylerinin ve bu iki kavram arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlamıştır. İzmir İli Menemen İlçesi'nde MEB'e bağlı rastgele belirlenen 10 ilkokul 8 ortaokul olmak üzere toplam 18 okulda görev yapan 303 öğretmene ölçek uygulanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul iklimi algı ortalamaları ile iş doyumu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Tarama modeli geçmişte ve şu anda var olan durumu olduğu gibi betimlemeyi hedefleyen bir araştırma yaklaşımıdır. Korelasyon türü, iki veya daha fazla değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini ortaya koymayı hedefleyen bir araştırma modelidir (Karasar, 1988, s.79-81). Bir davranışın olası sebeplerini ve bu davranışa sahip olanlarla olmayanları kıyaslayarak ortaya çıkarmayı hedefleyen araştırma yaklaşımına nedensel karşılaştırmalı tarama denir (Balcı, 2010, s.260).

Bu araştırmada; öğretmenlerin okullardaki etik iklim algıları ile iş doyumunu düzeylerine ilişkin veriler toplanmıştır. Durumlar arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin bazı değişkenlere göre değişip değişmediğini ortaya koyacak olan bu araştırma, değişkenler arasında korelasyonel ve karşılaştırmalı incelemeyi içeren ilişkiyel tarama modelindedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreninde 2018-2019 eğitim öğretim yılında, Kozan ilçesindeki 54 ilkokul, 30 ortaokul ve 15 lisede görev yapan 1746 öğretmen oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin 575'i İlkokullarda, 579'u ortaokullarda, 592'si liselerde görev yapmaktadır. Araştırmanın örneklem büyüklüğünü belirlemek için ilkokul ortaokul ve lise kurumlarında çalışan öğretmenlerin her biri bir alt evren olarak düşünülmüştür ve her bir evrenin kendi içinden örneklem belirlenmiştir. Ölçeklerin okul kademelerine göre dağılımı yapılırken, her kademedeki toplam öğretmen sayısının hedef evren içindeki oranı belirlenmiş ve her kademe evrende hangi oranda temsil ediliyorsa örneklem içinde de aynı oranda temsil edilmesi sağlanmıştır. Kozan ilçesindeki

okulların sosyo-ekonomik durumlarına göre uygun alt ve üst tabakalardan okullar seçilip uygun sayıda ölçek gönderilmiştir.

Araştırmanın örnekleminde ilkokul, ortaokul ve liseleri temsil eden ve örnekleme yansıyan sayıların hesaplanmasında Cochran (1962, akt. Balcı, 2010, s.102)'in tabakalı örneklemede örneklem büyüklüğünü belirlemek için oluşturduğu formülü kullanılmıştır.

$$n = \frac{t^2(PQ)/d^2}{1+(1/N)t^2(PQ)/d^2} \quad (3.1)$$

Formül 3.1'deki notasyonlar şu şekildedir;

n= Örneklem büyüklüğü

N= Evren büyüklüğü

d= Tolerans düzeyini (.05 ya da .01)

t= Güven düzeyinin tablo değerini (t= 1.96 veya 2.58)

PQ= (0,50) x (0,50)=.25 Maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesini göstermektedir.

Yapılan hesaplamalarda tolerans düzeyi 0,05, güven düzeyi tablo değeri 1,96 kullanılmıştır. Formüle göre, ilkokullardan seçilen alt evreni temsil etmek üzere 575 öğretmenden en az 230; ortaokullardan belirlenen alt evreni temsil etmesi için 579 öğretmenden en az 231; liselerden belirlenen alt evreni temsil etmesi için 592 öğretmenden en az 233 öğretmenin olması gerektiği hesaplanmıştır. Ancak ölçeklerin boş dönmesi, değerlendiremeyecek durumda olması veya geri dönmemesi ihtimalleri düşünülerek sayı ilkokullarda 550, ortaokullarda 550, liselerde 550 öğretmene tamamlanmıştır.

Araştırmanın hedef evrenini oluşturan Kozan ilçesinden seçilecek kamu okullarında çalışan öğretmen sayıları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5.

Örneklem Grubunda Yer Alan Öğretmenlerin Sayıları

İLKOKUL		ORTAOKUL		LİSE	
Toplam Öğretmen sayıları	Öğretmen örneklem sayıları	Toplam Öğretmen sayıları	Öğretmen örneklem sayıları	Toplam Öğretmen sayıları	Öğretmen örneklem sayıları
575	230	579	231	592	233

Tablo 5'te görüldüğü gibi araştırmanın örnekleminde ilkokullar 230 öğretmen, ortaokullar 231 öğretmen ve liseler 233 öğretmen ile temsil edilmiştir.

Balcı'ya göre (2010, 102) 1.000.000 kişilik bir evrenin %5 tolerans gösterilebilir bir hata payı ve %95'lik keskinlik düzeyi ile temsil edilmesi için 384 kişilik bir örneklem büyüklüğünün olması gerekir. Buna ek olarak, 50.000 kişilik evren için 381 kişilik bir örneklem, 500 kişilik evren için 217 kişilik bir örneklem büyüklüğüne ihtiyaç vardır. Bunlarla birlikte araştırma için belirlenen örneklem sayısının, araştırmanın hedeflerine uygun şekilde evreni temsil edebilecek seviyede olduğu söylenebilir.

3.3. Katılımcılara İlişkin Kişisel Bilgiler

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin öğrenim derecesi, cinsiyet, çalıştığı okul kademesi, kıdemi, okuldaki çalışma süresi ve yaş değişkenlerine ilişkin dağılımları ve yüzdeleri Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6.

Örnekleme Grubunda Yer Alan Öğretmenlerin Kişisel Bilgileri

Değişken	Gruplar	n	%
Öğrenim durumu	Lisans	900	91,7
	Yüksek Lisans	75	7,6
Cinsiyet	Kadın	397	40,5
	Erkek	581	59,2
Çalıştığı okul kademesi	İlkokul	298	30,4
	Ortaokul	322	32,8
	Ortaöğretim	357	36,4
Kıdem	1 -10 yıl	286	29,2
	11- 20 yıl	406	41,4
	21-30 yıl	236	24,1
	31 yıl ve üzeri	44	4,5
Okuldaki çalışma süresi	1-5 yıl	527	53,7
	6-10 yıl	309	31,5
	11-15 yıl	76	7,7
	16-20 yıl	26	2,7
	21yıl ve üzeri	16	1,6
Yaş	21-30	112	11,4
	31-40	377	38,4
	41-50	343	35,0
	51 yaş ve üzeri	102	10,4

Örnekleme grubunda yer alan öğretmenlerin sayısı 981'dir. Tablo 6'da görüldüğü gibi 900 öğretmen lisans, 75 öğretmen yüksek lisans mezunudur ve 6 öğretmen öğrenim durumunu belirtmemiştir. 397 öğretmenin cinsiyeti kadın, 581 öğretmenin cinsiyeti erkektir ve 3 öğretmen cinsiyetini belirtmemiştir. 298 öğretmen ilkokulda, 322 öğretmen ortaokulda ve 357 öğretmen lisede görev yapmaktadır. 4 öğretmen hangi kademedeki çalıştığını belirtmemiştir. 286 öğretmenin kıdemi 1-10 yıl; 406 öğretmenin kıdemi 11-20 yıl; 236 öğretmenin kıdemi 21-30 yıl arasındadır ve 31 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin sayısı 44'tür. 9 öğretmen kıdemini belirtmemiştir. 527 öğretmenin okulda çalışma süresi 1-5 yıl; 309 öğretmenin 6-10 yıl; 76 öğretmenin 11-15 yıl; 26 öğretmenin 16-20 yıl arasındadır. Okulda çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin sayısı 16'dır. 27 öğretmen okulda çalıştıkları süreyi belirtmemiştir. 112 öğretmenin yaşı 21-30; 377 öğretmenin yaşı 31-40; 343 öğretmenin yaşı 41-50 arasındadır. 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin sayısı 102'dir. 47 öğretmen yaşını belirtmemiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Bu çalışma için Kozan ilçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izin alınarak, araştırmanın amaçlarına yönelik oluşturulan soruları test etmek amacıyla Adana ilinin Kozan ilçesindeki kamu ilköğretim, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlere etik iklim ve iş doyumunu ölçekleri uygulanmıştır.

3.5. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada okullardaki etik iklim ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla iki bölüme ayrılan veri toplama aracı kullanılmıştır. Veri toplama aracının birinci bölümünde demografik özelliklerle ilgili altı soru bulunmaktadır; ikinci bölümünde ise iki farklı ölçek bulunmaktadır. Bu ölçekler Etik İklîm Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği'dir.

Tablo 7'de veri toplama aracındaki demografik sorular ve her iki ölçeğin değişkenleri gösterilmiştir.

Tablo 7.

Veri Toplama Araçları ve Değişkenler

Araçlar	Değişkenler
Demografik Sorular	Öğrenim durumu
	Cinsiyet
	Çalıştığı okul kademesi
	Kıdemi
	Okuldaki çalışma süresi
	Yaş
Etik İklîm Ölçeği (Victor ve Cullen, 1993)	Araçsallık
	Başkalarının iyiliğini isteme
	Bağımsızlık
	Kurallar
Minnesota İş Doyumu Ölçeği (Weiss, Davis, England ve Lofquist, 1967)	Yasalar ve kodlar
	İçsel doyum
	Dışsal doyum

Tablo 7'ye göre ölçek uygulamasına katılan öğretmenlere birinci bölümde öğrenim durumları, cinsiyetleri, çalıştıkları okul kademeleri, kıdemleri, okulda çalışma süreleri ve yaşları sorulmuştur. İkinci bölümde ise Victor ve Cullen (1993) tarafından

geliştirilen Etik İklim Ölçeği ve Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyumu Ölçeği yer almıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarıyla ilgili bilgiler başlıklar altında verilmiştir.

Etik İklim Ölçeği: Okullardaki etik iklimi belirlemek için Victor ve Cullen (1993) tarafından geliştirilen etik iklim ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanmış versiyonu Gül Eser'in (2007) Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa etkisi adlı yüksek lisans tezinden alınmıştır. Eser (2007) ölçeğin güvenilirliğini Cronbach Alpha=0.90 olarak bulmuştur. Ölçekte her bir ifade "Tamamen Katılıyorum", "Oldukça Katılıyorum", "Biraz Katılıyorum", "Az Katılıyorum", ve "Hiç Katılmıyorum"a kadar beş aşamalı Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir. Etik iklim ölçeği 36 maddeden oluşmaktadır ve beş alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar: araçsallık, başkalarının iyiliğini isteme, bağımsızlık, kurallar, yasalar ve kodlardır. 1, 2, 4, 8, 10, 17, 19, 23, 25, 29, 33, ve 36 maddeleri araçsallık boyutunu; 5, 12, 16, 21, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 34 ve 35 maddeleri başkalarının iyiliğini isteme; 3, 9, 11, 22 maddeleri bağımsızlık; 6, 7, 15 ve 18 maddeleri kurallar boyutunu; 13, 14, 20 ve 24 maddeleri yasalar ve kodlar boyutunu ölçmektedir (Kılıç, 2017, s.72-76).

Bu araştırmada Etik İklim Ölçeğinin güvenilirliği Tablo 8'de görüldüğü gibi Cronbach Alpha= 0,91 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 8.

Etik İklim Ölçeğinin Güvenirliği

	Eser (2007) ölçeğine ait Cronbach's Alpha	Bu ölçeğe ait Cronbach's Alpha
Etik İklim Ölçeği	0,90	0,91

Minnesota Doyum Ölçeği: İş doyumunu düzeyini belirlemek için Minnesota Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire) ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiştir. 1985 yılında Aslı Baycan tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir ve geçerlik güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Yapılan güvenilirlik çalışmalarıyla Cronbach Alpha=.77 olarak bulunmuştur. Ölçekteki her bir ifade, "Hiç Memnun Değilim", "Memnun Değilim", "Kararsızım", "Memnunum" ve "Çok Memnunum"a kadar beş aşamalı Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir. Envanterden elde edilen, en düşük puan ise 20, en yüksek puan 100'dür. Puanlar

artıkça çalışanların iş doyum düzeyleri de artmaktadır (Biçer, 2005: 72). Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel doyum ve dışsal doyum düzeylerini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmaktadır. Birinci alt boyut içsel doyum 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. Maddelerden; ikinci alt boyut dışsal doyum 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerinden oluşmaktadır (Ayata, 2013, s.88-89).

Bu araştırmada İş Doyum ölçeğinin ve ölçeğin alt boyutlarının güvenilirliği Tablo 9’da görüldüğü gibi İş doyum Ölçeği Cronbach Alpha=0.89 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 9.

Minnesota İş Doyum Ölçeği Güvenirliği

	Baycan (1985) ölçeğine ait Cronbach’s Alpha	Bu ölçeğe ait Cronbach’s Alpha
İş Doyum Ölçeği	0,77	0,89

3.6. Öğretmen Verileri Uygulama Analizleri

Normal dağılım, istatistikten önemli dağılımlardan biridir (Çelik, 2006, s.1). Genellikle her çok değişkenli analiz için değişkenlerin normalliğe sahip olup olmadığını taramak veri analizlerinde önemli ilk adımlardan biridir, çünkü değişkenler normal dağılıma sahipse daha iyi sonuçlar vermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2015, s.79). Araştırmanın bu aşamasında toplanan veri setinin uygun hale getirilmesi için normallik testleri yapılmıştır. Bu amaçla veri setinde kayıp veri analizi, aykırı değer analizi ve normallik analizleri SPSS 21 programı kullanılarak yapılmıştır.

Kayıp değer analizi: Kayıp değer, veri analizinde en yaygın sorunlardan biridir. Kayıp değerleri yönetmenin ilk yolu kayıp değerlerin olduğu verileri analiz dışında bırakmaktır; ikinci yolu kayıp değer kestirimidir. Kayıp değer kestirimi, daha önceki bilginin kullanılması, ortalama değerlerin kayıp verilere verilmesi, regresyon kullanımı ve beklenti maksimizasyonu yöntemleriyle yapılabilir. Bununla birlikte, kayıp verilerin oranı tüm verilerin oranından %5 az ya da %5’e eşit ise kayıp verilerin uygulanan analizler üzerinde hiçbir etkisi olmamaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2015, s.63-66).

Araştırmanın uygulama aşamasında etik iklim ve iş doyumunu ölçeklerine toplamda 1356 öğretmen yanıt vererek uygulamaya katılmıştır. Etik iklim ve iş doyumunu ölçeklerinden

elde edilen verilerin kayıp değer analizine göre, etik iklim ölçeği kayıp değer yüzdeleri % 0 ile % 13.9; iş doyumunu ölçeği kayıp değer yüzdeleri % 0 ile %20 arasında değişmektedir. Kayıp değer oranı % 5'ten fazla olan 128 veri analiz dışına çıkarılmıştır. Etik iklim ve iş doyumunu ölçeklerinde, kayıp değer oranı %5'in altında olan verilere ortalama değerlerin kayıp verilere verilmesi yöntemi uygulanarak atama yapılmıştır.

Aykırı Değer: Tek bir değişken üzerindeki aşırı değer veya iki ya da daha fazla değişken üzerinde puanların garip bir kombinasyonu olan aykırı değerler hem I. Tip ve II. Tip hataya yol açabilirler hem de istatistiklerin sonuçlarını bozarlar. Ortalamadan uzak duran bu değerlerin belirlenmesi için birçok istatistiki test mevcuttur. Z değeri, grafiksel yöntemler, standartlaştırılmış artıklar, uzaklık değeri ve aykırı değerleri tespit etmek için kullanılan analizlerdir (Tabachnick ve Fidell, 2015, s.72-75).

Çalışmada etik iklim ve iş doyumunu ölçeklerinden toplanan verilerin aykırı değerlerini belirlemek için öncelikle grafiksel yöntemler kullanılmıştır. Histogramlar ve kutu grafiklerine göre 108 veri analiz dışına çıkarılmıştır. İkinci olarak, verilerin Z puanlarına bakılmıştır ve Z puanı $\pm 3,29$ 'dan büyük olan 139 veri analiz dışına çıkarılmıştır.

Normallik: Çok değişkenli analiz için değişkenlerin normalliğe sahip olup olmadığını belirlemek önemli adımlardan biridir; değişkenler normalliğe sahip olursa çözüm daha iyi sonuçlar verebilir. Bununla birlikte değişkenlerin normalliği grafiksel yöntemlerle değerlendirilir ve basıklık ile çarpıklık normalliğin iki unsurudur (Tabachnick ve Fidell, 2015: s.79). Basıklık değeri pozitif (veya 3'ten büyük) ise sivri, negatif (veya 3'ten küçük) ise basık, sıfır (veya 3) ise normal olarak kabul edilmektedir. Değişkenin normalleştirilmiş basıklık değeri -3 ile +3 aralığında ise değerlerin normal dağılım gösterdiği söylenir (Kalaycı, 2009, s.209).

Tablo 10'da görüldüğü gibi öğretmenlerin ana uygulama verilerinde etik iklimin ve iş doyumunun tüm alt boyutlarında basıklık ve çarpıklık katsayılarının +2 ile -2 arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 10.

Tek Değişkenli Normallik Dağılımı İlk Analiz Sonuçları

	Çarpıklık İstatistik	Standart Hata	Basıklık İstatistik	Standart Hata
Araçsallık	0,129	0,078	-0,124	0,156
Başkalarının İyiliğini İsteme	0,479	0,078	-0,203	0,156
Bağımsızlık	-0,21	0,078	-0,316	0,156
Kurallar	0,091	0,078	-0,272	0,156
Yasa ve Kodlar	0,367	0,078	-0,347	0,156
İçsel Doyum	-0,098	0,078	-0,165	0,156
Dışsal Doyum	-0,145	0,078	-0,259	0,156

3.7. Verilerin Analizi

Araştırmanın 1. ve 3. sorularda öğretmenlerin etik iklim algıları ve iş doyum düzeyleriyle ilgili değerlendirmeleri frekans, yüzde ve aritmetik ortalama ile betimlenmiştir.

Araştırmanın 2. alt sorusunda öğretmenlerin etik iklim algılarının cinsiyete göre manidar bir farklılık gösterip göstermediği parametrik olup olmamasına bakılıp Mann Whitney U ile test edilmiştir; çalıştığı okul kademesi, kıdem ve yaşa göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (F-testi) ile, okuldaki çalıştığı süreye göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal Wallis H testi ile çözümlenmiştir.

Araştırmanın 4. alt sorusunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre manidar bir farklılık gösterip göstermediği parametrik olup olmamasına bakılıp t testi ile, öğrenim durumuna göre manidar bir farklılık gösterip göstermediği parametrik olup olmamasına bakılıp Mann Whitney U ile test edilmiştir; çalıştığı okul kademesi, okulda çalıştığı süre, kıdem ve yaşa göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (F-testi) ile çözümlenmiştir.

Araştırmanın 5. sorusu okulların etik iklim ile öğretmenlerin iş doyum arasındaki ilişki kanonik korelasyon analizi ile saptanmıştır. Etik iklim ile iş boyumu düzeyleri arasındaki ilişki kanonik korelasyon ile analiz edilmiştir. Çoklu regresyon analizinde tek değişkenle (Y), iki ya da daha fazla değişken (X_1, X_2, \dots, X_p) arasındaki ilişki incelenirken, kanonik korelasyonda birden fazla Y değişkeninin, birden fazla X değişkeni ile bağlantısının eş zamanlı incelenmesi olarak tanımlanabilir (Manly, 2005;

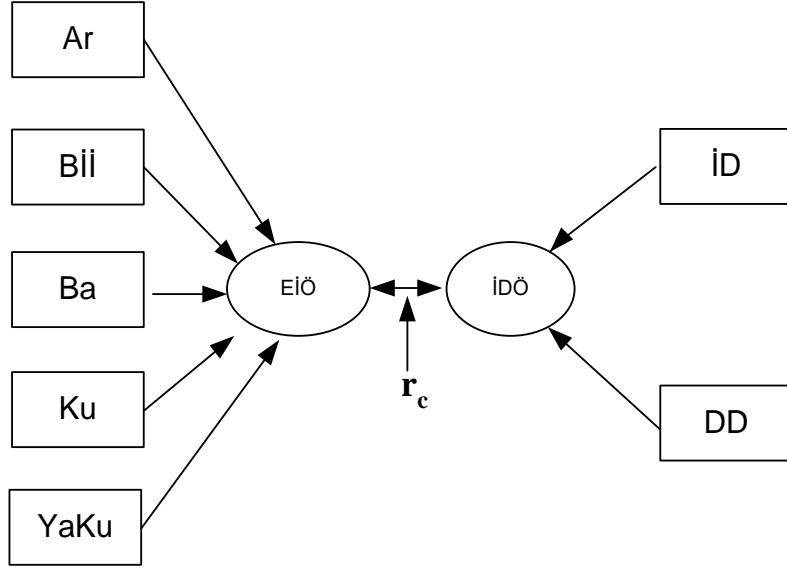
Bordens ve Abbott, 2011). Kanonik korelasyon analizi ile iki veri seti arasındaki ilişki tek bir analiz ile belirlenebilir, böylece ölçme işlemine karışabilecek I. tip hatayı kontrol altına almayı mümkün kılabilir (Stangor, 2010).

Tablo 11.

Veri Seti Değişkenleri

Etik İklim Ölçeği	İş Doyumu Ölçeği
Araçsallık (Ar)	İçsel Doyum (İD)
Başkalarının İyiliğini İsteme (Bİİ)	Dışsal Doyum (DD)
Bağımsızlık (Ba)	
Kurallar (Ku)	
Yasalar ve Kodlar (YaKo)	

Tablo 11’de görüldüğü gibi araştırmada kullanılan veri seti değişkenleri, iş doyumu boyutunda içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere iki değişken, etik iklim setinde; araçsallık, başkalarının iyiliğini isteme, bağımsızlık, kurallar, yasalar ve kodlar olmak üzere 5 değişken ve toplamda 7 değişken bulunmaktadır. Bulguların güvenilirliği için kanonik korelasyon analizinde çalışma grubunda, setlerdeki değişken sayısının toplamının 20 katı kadar katılımcı olması gerektiği tavsiye edilmektedir (Stevens, 2009). Buna göre, kanonik korelasyondan elde edilen bulguların güvenilirliği için çalışma grubunda en az 140 katılımcının yer alması gerekmektedir. 1050 öğretmen yer aldığı örneklem büyüklüğünün çalışmanın güvenilirliği için yeterli olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak çalışma grubundaki katılımcıların bulguların güvenilirliği için yeterli sayıda olduğu söylenebilir.



Şekil 2. Kriter değişkenli bir kaonik korelasyon analizinde ilk fonksiyon çizimi

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, Kozan ilçesindeki ilkokul, ortaokul ve liselerin etik iklimi ve bu okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının belirlenmesi amacıyla veri toplama araçlarından elde edilen verilerin analizinden elde edilen bulgular ve bulguların yorumları sunulmuştur.

Katılımcıların görüşlerinden elde edilen bulgular “okullardaki etik iklimle ilişkin bulgular” ve “öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin bulgular” başlıkları altında sunulmuş ve yorumlanmıştır.

4.1. Okullardaki Etik İklimle İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırma kapsamında örneklem grubundaki öğretmenlere uygulanan Etik İklim Ölçeğine ilişkin bulgular sunulmuş ve yorumlanmıştır.

Tablo 12’de öğretmenlerin okullardaki etik iklimle ilişkin algılarının aritmetik ortalama, standart sapma ve göreceli sıra değerleri verilmiştir.

Tablo 12.

Öğretmenlerin Okullardaki Etik İklimle İlişkin Algularının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Göreli Sıra Değerleri

Alt Boyutlar	İfadeler	n	\bar{x}	ss	Önem Değeri
Araçsallık	1.Öğretmenler çoğunlukla kendilerini düşünürler.	981	3,68	1,23	2
	2.Öğretmenlerin başlıca sorumluluğu, öncelikle verimliliği göz önüne almaktır.	981	2,31	1,16	9
	4.Öğretmenlerden kurumun menfaatleri için her şeyi yapmaları beklenir.	981	2,85	1,23	5
	8. Yapılan iş sadece kurumun menfaatlerine zarar verirse yetersiz kabul edilir.	981	3,23	1,17	3
	10. Öğretmenler kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar.	981	4,02	1,16	1
	17. Öğretmenler kurum menfaatlerini her şeyin üstünde tutarlar.	981	2,73	1,10	7
	19. En verimli yol, her zaman en doğru yol olarak kabul edilir.	981	2,55	1,09	8
	23. Başarılı Öğretmenler, kurum politikalarına sıkı sıkıya uyanlardır.	981	2,91	1,14	4
	25. Öğretmenlerden beklenen her şeyden önce verimli bir şekilde çalışmaktır.	981	2,07	1,02	12
	29. Alınan kararların öncelikli olarak başarıya olan katkısı göz önünde tutulur.	981	2,14	0,99	10
	33.Öğretmenler kendileri için en iyi olanla çok ilgilidirler.	981	2,74	1,13	6
36. Sorunlara daima etkin çözümler aranır.	981	2,13	1,08	11	
Başkalarının iyiliğini isteme	5. Öğretmenler birbirlerinin iyiliğini gözetirler.	981	2,54	1,16	4
	12. En önemli husus tüm çalışanların iyiliğinin gözetilmesidir.	981	2,31	1,15	5
	16. Öğretmenler, öncelikle bir başka çalışma arkadaşları için en iyi olanı göz önünde bulundururlar.	981	2,69	1,09	2
	21. Öğretmenler diğer çalışanlar için en iyi olanı göz önüne alırlar.	981	2,59	1,04	3
	26. Her zaman, öğrenci ve toplum için doğru olanın yapılması beklenir.	981	1,99	1,01	11
	27. Öğretmenler açısından takım ruhu önemlidir.	981	1,98	1,07	12
	28. Öğretmenlerin dış çevreye karşı güçlü bir sorumluluk anlayışları vardır.	981	2,13	1,03	9
	30. Öğretmenler aktif olarak öğrencilerin menfaati ile ilgilenirler.	981	2,29	1,09	6
	31. Herkes, öğretmenler için genelde en iyisi ne ise onunla ilgilenirler.	981	2,88	1,12	1
	32. Her bir öğretmen için en iyisini yapmak öncelikli öneme sahiptir.	981	2,26	1,06	7

Tablo 12'nin devamı

Alt boyutlar	İfadeler	n	\bar{x}	ss	Önem Değeri
	34. Alınan kararların öncelikli olarak öğrenciler üzerindeki etkisine dikkat edilir.	981	2,14	0,99	8
	35. Kararlar alınırken her bir öğretmenin düşünülmesi beklenir.	981	2,07	1,06	10
Bağımsızlık	3.Öğretmenlerden kendi kişisel ve ahlaki inançlarına göre davranmaları beklenir.	981	3,06	1,34	1
	9. Öğretmenler neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendileri karar verirler	981	2,95	1,19	2
	11. Her öğretmenin kendi doğru ve yanlış anlayışının var olduğu önemle göz önünde bulundurulur.	981	2,82	1,12	3
	12. En önemli husus tüm çalışanların iyiliğinin gözetilmesidir.	981	2,31	1,15	4
Kurallar	6.Öğretmenlerin kendi şahsi ahlaki ve etik değerlerine yer yoktur.	981	3,87	1,16	1
	7. Kural ve prosedürlere sıkı sıkıya uymak çok önemlidir.	981	2,83	1,15	3
	15. Öğretmenlerin kurum kural ve prosedürlerinden ayrılmaması beklenir.	981	2,31	1,09	4
	18. Bu kurumda, başarılı çalışanlar, yazılı talimatlara göre hareket edenlerdir.	981	3,33	1,18	2
Yasalar ve Kodlar	13. Bir kararla ilgili olarak ilk göz önünde bulundurulmuş kanunları ihlal edip etmediğidir.	981	2,45	1,14	1
	14. Öğretmenlerden en önemli beklenti her şeyden önce mesleki standart ve kurallara uymalarıdır	981	2,26	1,05	3
	24. Bu kurumda, mesleki kanun ya da etik kurallar öncelikli olarak göz önünde bulundurulurlar.	981	2,40	0,96	2
	28. Öğretmenlerin dış çevreye karşı güçlü bir sorumluluk anlayışları vardır.	981	2,13	1,039	4

Tablo 12'de görüldüğü gibi, öğretmenler Etik İklim Ölçeği'nin araçsallık alt boyutunda, boyutlar kendi içlerinde önem sıralamasına konulduğunda “Öğretmenler kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar.” ($\bar{x}=4,02$) ifadesine, başkalarının iyiliğini isteme alt boyutunda “Herkes, öğretmenler için genelde en iyisi ne ise onunla ilgilenirler” ($\bar{x}=2,88$) ifadesine, bağımsızlık alt boyutunda “Öğretmenlerden kendi kişisel ve ahlaki inançlarına göre davranmaları beklenir.” ($\bar{x}=3,06$) ifadesine, kurallar alt boyutunda “Öğretmenlerin kendi şahsi ahlaki ve etik değerlerine yer yoktur” ($\bar{x}=3,87$) ifadesine, yasalar ve kodlar alt boyutunda “Bir kararla ilgili olarak ilk göz önünde bulundurulmuş kanunları ihlal edip etmediğidir.” ($\bar{x}=2,45$) ifadesine “yüksek” düzeyde katılım göstermektedirler.

Öğretmenler Etik İklim Ölçeği'nin araçsallık alt boyutunda, boyutlar kendi içlerinde önem sıralamasına konulduğunda “Öğretmenlerden beklenen her şeyden önce verimli bir şekilde çalışmaktır.” ($\bar{x}=2,07$) ifadesine, başkalarının iyiliğini isteme alt boyutunda “Her zaman, öğrenci ve toplum için doğru olanın yapılması beklenir” ($\bar{x}=1,98$) ifadesine, bağımsızlık alt boyutunda “En önemli husus tüm çalışanların iyiliğinin gözetilmesidir” ($\bar{x}=2,31$) ifadesine, kurallar alt boyutunda “Öğretmenlerin kurum kural ve prosedürlerinden ayrılmaması beklenir” ($\bar{x} =2,31$) ifadesine, yasa ve kodlar alt boyutunda “Öğretmenlerin dış çevreye karşı güçlü bir sorumluluk anlayışları vardır” ($\bar{x} =2,13$) ifadesine “az” düzeyde katılım göstermektedirler.

Öğretmenlerin etik iklimin alt boyutlarının toplamına ilişkin algılarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13.

Öğretmenlerin Okullardaki Etik İklim Alt Boyutlarının Toplamına İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Göreli Sıra Değerleri

Alt Boyutlar	n	\bar{x}	ss	Önem Değeri
Araçsallık	981	33,42	6,58	1
Başkalarının İyiliğini İsteme	981	28,05	8,78	2
Bağımsızlık	981	11,50	3,18	4
Kurallar	981	12,35	2,30	3
Yasalar ve Kodlar	981	9,25	2,61	5

Tablo 13'de görüldüğü gibi öğretmenlerin Etik İklim Ölçeği'nin araçsallık ($\bar{x}=33,42$), başkalarının iyiliğini isteme ($\bar{x} =28,05$), kurallar ($\bar{x}=12,35$), bağımsızlık ($\bar{x} =11,50$), yasa ve kodlar ($\bar{x}=9,25$) alt boyutlarına ilişkin algılarının “orta” düzeyde olduğu görülmüştür.

4.1.1. Etik İklimin Bağımsız Değişkenlere İlişkin Bulguları

Bu bölümde Etik İklim Ölçeği ile toplanan verilerin öğrenim derecesi, cinsiyet, çalıştığı okul kademesi, kıdemi, okuldaki çalışma süresi ve yaş bağımsız değişkenlerine göre fark analizi bulguları değişkenlere ilişkin başlıklar altında sunulmuştur.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular: Tablo 8'de araştırmaya katılan öğretmenlerin Etik İklim Ölçeği'nin alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre Mann Whitney U sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 14.

Etik İklim Ölçeğinin Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine göre Mann Whitney U Testi Analiz Sonuçları

ÖĞRETMEN	Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Araçsallık	Kadın	397	482,72	191640,0	112263,0	0,535
	Erkek	581	494,13	287091,0		
Başkalarının İyiliğini İsteme	Kadın	397	472,15	187443,5	108440,5	0,112
	Erkek	581	501,36	291287,5		
Bağımsızlık	Kadın	397	487,15	193399,5	114396,5	0,829
	Erkek	581	491,10	285331,5		
Kurallar	Kadın	397	468,94	186169,0	107166,0	0,060
	Erkek	581	503,55	292562,0		
Yasalar ve Kodlar	Kadın	397	471,55	187207,0	108204,0	0,098
	Erkek	581	501,76	291524,0		

Tablo14’de görüldüğü gibi öğretmenlerin etik iklimin araçsallık [$U=112263$, $p>,05$], başkalarının iyiliğini isteme [$U=108440,5$, $p>,05$], bağımsızlık [$U=114396,5$, $p>,05$], kurallar [$U=107166$, $p>,05$], yasalar ve kodlar [$U=108204$, $p>,05$] alt boyutlarına ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir biçimde farklılaşmamaktadır.

Kocayiğit (2010) ilkokullardaki öğretmen ve öğrencilerin etik iklim algısını incelediği çalışmasında, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre etik iklimin alt boyutlarında anlamlı farklılaşma olmadığını saptamıştır. Benzer şekilde, Kılıç (2013) mobilya sektöründe çalışanların etik iklim algılarını incelediği çalışmasında, alt boyutların cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Akbaş (2010) mobilya sektöründe çalışanların etik iklim algısını incelediği çalışmasında ise etik iklimin alt boyutlarının cinsiyete göre farklılaştığını saptamıştır.

Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular: Etik İklim Ölçeği’nin alt boyutlarının öğretmenlerin kıdemine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 15’te gösterilmiştir.

Tablo 15.

Etik İklim Ölçeğinin Alt Boyutlarının Kıdem Değişkenine göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farkın Kaynağı	
Araçsallık	Gruplar arası	458,713	3	152,904	3,535	0,014	1-4
	Gruplar içi	41872,597	968	43,257			
	Toplam	42331,309	971				
Başkalarının İyiliğini isteme	Gruplar arası	531,967	3	177,322	2,305	0,075	
	Gruplar içi	74457,672	968	76,919			
	Toplam	74989,639	971				
Bağımsızlık	Gruplar arası	32,319	3	10,773	1,054	0,368	
	Gruplar içi	9892,244	968	10,219			
	Toplam	9924,562	971				
Kurallar	Gruplar arası	8,970	3	2,307	0,436	0,727	
	Gruplar içi	8331,104	968	5,294			
	Toplam	8340,074	971				
Yasalar ve Kodlar	Gruplar arası	58,867	3	15,126	2,222	0,084	
	Gruplar içi	10014,443	968	6,808			
	Toplam	10073,310	971				

1=Kıdem yılı 1-10, 4=Kıdem yılı 31 ve üzeri

Tablo 15'te görüldüğü gibi başkalarının iyiliğini isteme ($F(3, 968)=2,305, p>0,05$), bağımsızlık ($F(3, 968)=1,054, p>0,05$), kurallar ($F(3, 968)=0,436, p>0,05$), yasalar ve kodlar ($F(3, 968)=2,222, p>0,05$) alt boyutları arasında anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır.

Öğretmenlerin kıdemlerine göre Etik İklim Ölçeği'nin araçsallık ($F(3, 968)=3,535, p<0,05$) boyutunda anlamlı farklılaşma saptanmıştır. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için Tukey testi yapılmıştır ve teste göre araçsallık kıdemi 1-10 yıl arasında olan öğretmenlerle kıdemi 31 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasında fark saptanmıştır. Kıdemi 1-10 yıl arasında ($\bar{x}=34,15$) olan öğretmenler, kıdemi 31 yıl ve üzeri ($\bar{x}=33,44$) olan öğretmenlerden daha çok okul içinde araçsallığı kullanmaktadır.

Kılıç (2017) belediye çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada etik iklim alt boyutlarının kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Kocayigit (2010) ve Akbaş (2010) çalışmalarında, çalışanların etik iklim algılarının kıdem değişkenine göre farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır.

Öğrenim durumu değişkenine ilişkin bulgular: Araştırmaya katılan öğretmenlerin Etik iklim Ölçeği'nin alt boyutlarına ilişkin algılarının öğrenim durumlarına göre Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 16'da Gösterilmiştir.

Tablo 16.

Etik İklim Ölçeğinin Alt Boyutları Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Mann Whitney U testi Analiz Sonuçları

Öğretmen	Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Araçsallık	Lisans	900	490,05	441041,50	31908,5	0,432
	Lisans Üstü	75	463,45	34758,50		
Başkalarının İyiliğini isteme	Lisans	900	487,04	438333,50	32883,5	0,711
	Lisans Üstü	75	499,55	37466,50		
Bağımsızlık	Lisans	900	488,51	439661,50	33288,5	0,843
	Lisans Üstü	75	481,85	36138,50		
Kurallar	Lisans	900	487,62	438857,0	33407,0	0,883
	Lisans Üstü	75	492,57	36943,0		
Yasalar ve Kodlar	Lisans	900	484,08	435674,0	30224,0	0,130
	Lisans Üstü	75	535,01	40126,0		

Tablo 16'da görüldüğü gibi öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre algıları etik iklimin araçsallık [U=31908,5, p>,05], başkalarının iyiliğini isteme [U=32883,5, p>,05], bağımsızlık [U=33288,5, p>,05], kurallar [U=33407, p>,05], yasalar ve kodlar [U=30224, p>,05] alt boyutları anlamlı bir biçimde farklılaşmamaktadır.

Sonakin (2010) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada etik iklimin alt boyutlarının eğitimi durumu değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Buna ek olarak, Kocayigit (2010) ve Kılıç (2010) çalışmalarında etik iklimin alt boyutlarının öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşmadığını saptamışlardır.

Akbaş (2010) mobilya sanayi sektöründe çalışanlarının etik iklim algılarının öğrenim durumu değişkenine göre farklılaştığını saptamıştır. Benzer şekilde, Oğuzhan (2015) Ankara'da ilkökul, ortaokul ve lisede çalışan öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında, etik iklim alt boyutlarından kurallar ve bağımsızlık alt boyutlarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

Çalıştığı okul kademesi değişkenine ilişkin bulgular: Etik iklim Ölçeği'nin alt boyutlarının öğretmenlerin çalıştığı okul kademelerine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 17'de Gösterilmiştir.

Tablo 17.

Etik İklim Ölçeğinin Alt Boyutları Puanlarının Okul Kademesi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farkın kaynağı	
Araçsallık	Gruplar arası	148,350	2	74,175	1,711	0,181	
	Gruplar içi	42225,595	974	43,153			
	Toplam	42373,945	976				
Başkalarının İyiliğini isteme	Gruplar arası	1735,895	2	867,948	11,482	0,000	1-3
	Gruplar içi	73627,970	974	75,593			
	Toplam	75363,864	976				
Bağımsızlık	Gruplar arası	65,029	2	32,515	3,206	0,041	1-2
	Gruplar içi	9877,431	974	10,141			
	Toplam	9942,461	976				
Kurallar	Gruplar arası	33,244	2	16,622	3,162	0,001	2-3
	Gruplar içi	5119,577	974	5,256			
	Toplam	5152,821	976				
Yasalar ve Kodlar	Gruplar arası	104,555	2	52,278	7,777	0,000	1-3
	Gruplar içi	6547,082	974	6,722			
	Toplam	6651,637	976				

1=İlkokul öğretmeni, 2=Ortaokul öğretmeni, 3=Lise öğretmeni

Tablo 17'ye göre, öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesine göre Etik İklim Ölçeği'nin araçsallık ($F(2, 974)=1,711, p>0,05$) alt boyutunda anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır. Öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesine göre Etik İklim Ölçeği'nin başkalarının iyiliğini isteme ($F(2, 974)= 11,482, p<0,05$), bağımsızlık ($F(2, 974)=3,206, p<0,05$), kurallar ($F(2, 974)=3,162, p<0,05$), yasalar ve kodlar ($F(2, 974)= 7,777, p<0,05$) alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için Tukey testi yapılmıştır ve teste göre başkalarının iyiliğini isteme boyutunda ilkokul ile lise öğretmenleri arasında fark saptanmıştır. Lise ($\bar{x}=29,51$) öğretmenleri, ilkokul ($\bar{x}=26,24$) öğretmenlerinden daha çok okul içinde başkalarının iyiliğini istemektedirler.

Bağımsızlık boyutunda ilkokul ve ortaokul öğretmenleri arasında fark olduğu saptanmıştır. İlkokul ($\bar{x}=11,19$) öğretmenleri bağımsızlığa ortaokul ($\bar{x}=11,84$) öğretmenlerine göre daha az önem göstermektedir.

Kurallar boyutunda ortaokul ve lise öğretmenleri arasında fark olduğu saptanmıştır. Ortaokul ($\bar{x}=12,68$) öğretmenleri kurallara lise ($\bar{x}=11,91$) öğretmenlerine göre daha çok önem göstermektedir.

Yasalar ve kodlar boyutunda ilkokul ve lise öğretmenleri arasında fark olduğu saptanmıştır. İlkokul ($\bar{x}=8,66$) öğretmenleri yasalar ve kodlara lise ($\bar{x}=9,59$) öğretmenlerine göre daha az önem göstermektedir.

Okulda çalıştığı süre değişkenine ilişkin bulgular: Öğretmenlerin Etik İklim Ölçeği'nin alt boyutlarına ilişkin algılarının okulda çalıştığı süre değişkenine göre Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 18.

Etik İklim Ölçeği'nin Alt Boyutları Puanlarının Okulda Çalıştığı Süre Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Etik İklim Ölçeği Alt Boyutları	Okulda Çalıştığı Süre	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	p
Araçsallık	1-5 yıl	507	489,13	4	5,294	0,258
	6-10 yıl	309	463,15			
	11-15 yıl	76	457,35			
	16-20 yıl	26	414,96			
	21yıl ve üzeri	16	598,97			
Başkalarının İyiliğini İsteme	1-5 yıl	507	483,04	4	0,660	0,956
	6-10 yıl	309	469,12			
	11-15 yıl	76	471,45			
	16-20 yıl	26	469,13			
	21yıl ve üzeri	16	499,25			
Bağımsızlık	1-5 yıl	507	495,97	4	9,109	0,060
	6-10 yıl	309	447,32			
	11-15 yıl	76	459,93			
	16-20 yıl	26	448,12			
	21yıl ve üzeri	16	583,19			
Kurallar	1-5 yıl	507	484,11	4	2,310	0,679
	6-10 yıl	309	464,79			
	11-15 yıl	76	471,41			
	16-20 yıl	26	458,54			
	21yıl ve üzeri	16	564,88			
Yasalar ve Kodlar	1-5 yıl	507	493,08	4	1,864	0,761
	6-10 yıl	309	457,65			
	11-15 yıl	76	460,03			
	16-20 yıl	26	461,52			
	21yıl ve üzeri	16	456,75			

Tablo 18’de görüldüğü gibi Etik İklim Ölçeğinin araçsallık [$\chi^2(4)=5294$, $p>0,05$], başkalarının iyiliğini isteme [$\chi^2(4)=0,660$, $p>0,05$], bağımsızlık [$\chi^2(4)=9,109$, $p>0,05$], kurallar [$\chi^2(4)=2,310$, $p>0,05$], yasalar ve kodlar [$\chi^2(4)=1,864$, $p>0,05$] alt boyutlarında öğretmenlerin okulda çalıştığı süre değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır. Kılıç (2013) çalışmasında etik iklim algılarının çalışanların kurumdaki görev süresi değişkenine göre farklılaşma saptanmamıştır.

Yaş değişkenine ilişkin bulgular: Öğretmenlerin Etik İklim Ölçeği’nin alt boyutlarına ilişkin algılarının yaş değişkenine göre tek yönlü varyans testi sonuçları Tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 19.

Etik İklim Ölçeğinin Alt Boyutları Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	
Araçsallık	Gruplar arası	194,080	3	64,693	1,470	0,221
	Gruplar içi	40930,296	930	44,011		
	Toplam	41114,376	933			
Bşkalarının İyiliğini isteme	Gruplar arası	218,517	3	72,839	0,916	0,432
	Gruplar içi	73918,266	930	79,482		
	Toplam	74136,782	933			
Bağımsızlık	Gruplar arası	3,354	3	1,118	0,109	0,955
	Gruplar içi	9549,138	930	10,268		
	Toplam	9552,493	933			
Kurallar	Gruplar arası	22,509	3	6,489	0,861	0,461
	Gruplar içi	8102,360	930	5,345		
	Toplam	8124,869	933			
Yasalar ve Kodlar	Gruplar arası	31,781	3	7,920	1,006	0,389
	Gruplar içi	9790,915	930	6,882		
	Toplam	9822,696	933			

Tablo 19’a göre, öğretmenlerin yaşlarına göre Etik İklim Ölçeği’nin araçsallık ($F(3, 930)=1,470$, $p>0,05$), başkalarının iyiliğini isteme ($F(3, 930)=0,916$, $p>0,05$), bağımsızlık ($F(3, 930)=0,109$, $p>0,05$), kurallar ($F(3, 930)=0,861$, $p>0,05$), yasalar ve kodlar ($F(3, 930)=1,006$, $p>0,05$) alt boyutları aralarında anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır.

Kaplan (2010) otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmasında etik iklimin alt boyutlarının yaş değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Akbaş (2010)

ve Kılıç (2013) etik iklim algılarının yaş değişkenine göre farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır.

4.2. Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırma kapsamında örneklem grubundaki öğretmenlere uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeğiyle, İş Doyumunun alt boyutlarına ilişkin bulgular sunulmuş ve yorumlanmıştır.

Tablo 20’de öğretmenlerin iş doyumunun aritmetik ortalama, standart sapma ve görelî sıra değerleri verilmiştir.

Tablo 20.

Öğretmenlerin İş Doyumunun Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, ve Görelî Sıra Değerleri

Alt Boyutlar	İfadeler	n	\bar{x}	ss	Önem Sırası
İşsel Doyum	1. İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1369	3,91	0,88	11
	2. Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından	981	3,99	0,74	8
	3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	981	4,09	0,74	7
	4. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	981	3,95	0,92	9
	7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından	981	4,15	0,71	5
	8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	981	4,21	0,69	2
	9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından	981	4,37	0,64	1
	10. Kişilere ne yapacaklarımı söyleme şansına sahip olmam bakımından	981	3,07	0,70	12
	11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	981	4,19	0,70	3
	15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	981	3,93	0,82	10
	16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	981	4,11	0,73	6
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	981	4,18	0,69	4	
Dışsal Doyum	5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	981	4,13	0,73	1
	6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	981	4,09	0,74	2
	12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya	981	3,96	0,73	5

konması bakımından					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	981	3,48	1,11	7	
14. İş içinde terfi olanağının olması açısından	981	3,38	1,05	8	
17. Çalışma şartları bakımından	981	3,97	0,79	4	
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından	981	4,03	0,74	3	
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	981	3,87	0,84	6	

Tablo 20’de görüldüğü gibi, öğretmenler İş Doyumu Ölçeği’nin içsel doyum boyutunda, boyutlar kendi içlerinde önem sıralamasına konulduğunda “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından” ($\bar{x} = 4,37$) ifadesine, dışsal doyum alt boyutunda “Amirim emrindeki kişileri idare tarzı açısından” ($\bar{x} = 4,13$) ifadesine “yüksek” düzeyde katılım göstermektedirler.

Öğretmenler İş Doyumu Ölçeği’nin içsel doyum boyutunda, boyutlar kendi içlerinde önem sıralamasına konulduğunda “Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından” ($\bar{x} = 3,07$) ifadesine, dışsal doyum alt boyutunda “İş içinde terfi olanağının olması açısından” ($\bar{x} = 3,38$) ifadesine “az” düzeyde katılım göstermektedirler.

Tablo 21’de öğretmenlerin iş doyumunun alt boyutlarının toplamına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmiştir.

Tablo 21.

Öğretmenlerin İş Doyumunun Alt Boyutlarının Toplamına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt Boyutlar	n	\bar{x}	ss	Önem Sırası
İçsel Doyum	981	49,21	5,300	1
Dışsal Doyum	981	30,96	4,225	2

Tablo 21’de görüldüğü gibi öğretmenlerin İş doyum Ölçeği’nin içsel doyum ($\bar{x} = 49,21$) ve dışsal doyum alt boyutlarının ($\bar{x} = 30,96$) “yüksek” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.2.1. İş Doyumunun Bağımsız Değişkenlere İlişkin Bulguları

İş Doyum Ölçeği ile toplanan verilerin öğrenim derecesi, cinsiyet, çalıştığı okul kademesi, kıdemi, okuldaki çalışma süresi ve yaşı bağımsız değişkenlerine göre fark analizi bulguları, değişkenlere ilişkin başlıklar altında belirtilmiştir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular: Tablo 22’de araştırmaya katılan öğretmenlerin kullandıkları İş Doyumu Ölçeği’nin alt boyutlarına ilişkin cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 22.

İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t testi Analiz Sonuçları

ÖĞRETMEN	Grup	n	\bar{x}	ss	sd	t	p
İçsel Doyum	Kadın	397	49,383	5,045	976	0,934	0,351
	Erkek	581	49,061	5,460			
Dışsal Doyum	Kadın	397	30,800	4,256	976	-0,990	0,324
	Erkek	581	31,073	4,208			

Tablo 22’de görüldüğü gibi, cinsiyet değişkenine göre iş doyumun içsel doyum [$t(976)=0,934$, $p>0,05$], dışsal doyum [$t(976)=-0,990$, $p>0,05$] alt boyutlarında farklılık bulunmamaktadır.

Oshagbemi (2000), Öztürk (2002) ve Dalççek (2016) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmalarında da cinsiyet değişkenine göre iş doyum boyutları arasında farklılık olmadığını saptamışlardır. Bunlara ek olarak, Sonakın (2010) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmasında; Sezer (2018) perakende sektöründe çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmasında cinsiyet değişkenine göre iş doyum boyutları arasında manidar bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. MacVillan ve Ma (1999) ve Yıldırım (2006) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmalarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar olduğunu saptamışlardır.

Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular: İş Doyumu Ölçeği’nin alt boyutlarına ilişkin puanlarının kıdeme göre farklılaşma gösterip göstermediğine yönelik yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo 23’te gösterilmiştir.

Tablo 23.

İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler		Kareler		F	p
	Toplamı	sd	Ortalaması			
İçsel Doyum	Gruplar arası	73,852	3	24,617	0,876	0,453
	Gruplar içi	27191,762	968	28,091		
	Toplam	27265,614	971			
Dışsal Doyum	Gruplar arası	11,436	3	3,812	0,213	0,887
	Gruplar içi	17325,400	968	17,898		
	Toplam	17336,836	971			

Tablo 23'e göre, öğretmenlerin kıdemlerine göre İş Doyumu Ölçeği'nin içsel doyum ($F(3, 967)=0,876$, $p>0,05$) ile dışsal doyum ($F(3, 976)=0,213$, $p>0,05$) alt boyutları arasında anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır. Sezer (2018) çalışmasında kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık saptamamışlardır. Oshagbemi (2000) ve İdi (2017) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmalarında kıdem değişkenine göre iş doyum boyutları arasında farklılık saptamışlardır.

Öğrenim durumu değişkenine ilişkin bulgular: Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği'nin alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin öğrenim durumlarına göre Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 24'te gösterilmiştir.

Tablo 24.

İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Öğretmen	Grup	n	Sıra	Sıra	U	p
			Ortalaması	Toplamı		
İçsel Doyum	Lisans	900	485,34	436810,0		
	Lisans Üstü	75	519,87	38990,0	31360,0	0,307
	Lisans	900	486,54	437888,0		
Dışsal Doyum	Lisans Üstü	75	505,49	37912,0	32438,0	0,575

Tablo 24'te görüldüğü gibi öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre İş Doyumu Ölçeği'nin içsel doyum [$U=31360$, $p>,05$] ve dışsal doyum [$U=32438$, $p>,05$] alt boyutları anlamlı bir biçimde farklılaşmamaktadır.

Sezer (2018) perakende sektöründe çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmasında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık saptamamıştır.

Çalıştığı okul kademesi değişkenine ilişkin bulgular: Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeği'nin alt boyutlarına ilişkin algılarının çalıştığı okul kademesi değişkenine göre tek yönlü varyans testi sonuçları Tablo 25'te Gösterilmiştir.

Tablo 25

İş Doyumu Ölçeği'nin Alt Boyutları Puanlarının Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farkın kaynağı	
İçsel Doyum	Gruplar arası	386,913	2	193,457	6,987	0,001	1-3
	Gruplar içi	27004,427	974	27,725			
	Toplam	27391,340	976				
Dışsal Doyum	Gruplar arası	72,241	2	36,120	2,031	0,132	
	Gruplar içi	17318,715	974	17,781			
	Toplam	17390,955	976				

1=İlkokul öğretmeni, 2=Lise Öğretmeni

Tablo 25'e göre, öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesine göre İş Doyumu Ölçeği'nin dışsal doyum ($F(2,974)=2,031$, $p>0,05$) alt boyutunda anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesine göre İş Doyumu Ölçeği'nin içsel doyum ($F(2, 974)= 6,987$, $p<0,05$) alt boyutunda anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır. Yapılan Tukey testine göre içsel doyum boyutunda ilkokul ile lise öğretmenleri arasında fark saptanmıştır. İlkokul ($\bar{x}=49,99$) öğretmenlerinin içsel doyumunu lise ($\bar{x}=48,45$) öğretmenlerine göre daha fazladır.

Dalçıçek (2016) rehber öğretmenleri ve okul öncesi öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmasında iş doyum boyutlarının okul kademesine göre anlamlı farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

Okulda çalıştığı süre değişkenine ilişkin bulgular: Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği'nin alt boyutlarına ilişkin algılarının okulda çalıştığı süre değişkenine göre tek yönlü varyans sonuçları Tablo 26'da gösterilmiştir.

Tablo 26

İş Doyumu Ölçeği'nin Alt Boyutları Puanlarının Okulda Çalıştığı Süre Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler			F	p	
	Toplamı	sd	Kareler Ortalaması			
İçsel Doyum	Gruplar arası	30,182	4	7,546	0,269	0,898
	Gruplar içi	26575,069	949	28,003		
	Toplam	26605,252	953			
Dışsal Doyum	Gruplar arası	22,876	4	5,719	0,322	0,863
	Gruplar içi	16852,459	949	17,758		
	Toplam	16875,535	953			

Tablo 26'ya göre, öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesine göre İş Doyumu Ölçeği'nin içsel doyum ($F(4, 949)=0,269, p>0,05$) ve dışsal doyum ($F(4, 949)=0,322, p>0,05$) alt boyutlarında aralarında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Sezer (2018) çalışmasında iş doyumunun perakende sektöründe çalışanların çalıştıkları işyerindeki kıdemlerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini saptamıştır.

Yaş değişkenine ilişkin bulgular: Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği'nin alt boyutlarına ilişkin algılarının yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 27'de gösterilmiştir.

Tablo 27.

İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler			F	p	
	Toplamı	sd	Kareler Ortalaması			
İçsel Doyum	Gruplar arası	169,311	3	56,437	2,029	0,108
	Gruplar içi	25865,655	930	27,813		
	Toplam	26034,966	933			
Dışsal Doyum	Gruplar arası	32,137	3	10,712	0,601	0614
	Gruplar içi	16565,471	930	17,812		
	Toplam	16597,608	933			

Tablo 27'ye göre, öğretmenlerin yaşlarına göre İş Doyumu Ölçeği'nin içsel doyum ($F(3, 930)=2,029, p>0,05$) ve dışsal doyum ($F(3, 930)=0,601, p>0,05$) alt boyutlarında aralarında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Dalçıçek (2016), İdi (2017), ve Sezer (2018) çalışmalarında yaş değişkenine göre farklılaşma saptamamışlardır. Günbayı (1999) ve Oshagbemi (2000) çalışmalarında öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı farklılıklar saptamışlardır.

4.3. Etik İklim ve İş Doyumu Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Çalışmada yer alan okulların etik iklimi ile öğretmenlerin iş doğum düzeyleri arasındaki ilişkinin betimsel değerler ve kolerasyon analizi tablo 28 de sunulmuştur.

Tablo 28

Okulların Etik İklimi ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
Araçsallık (Ar) (1)						
Başkalarının İyiliğini İsteme Bİİ (2)	0,684					
Bağımsızlık (Ba) (3)	0,579	0,478				
Kurallar (Ku) (4)	0,609	0,355	0,349			
Yasa ve Kodlar (YaKo) (5)	0,657	0,780	0,408	0,438		
İçsel Doyum (İD) (6)	-0,220	-0,326	-0,167	-0,092	-0,281	
Dışsal Doyum (DD) (7)	-0,147	-0,240	-0,117	-0,108	-0,175	0,649

Tablo 28’de görüldüğü gibi kanonik korelasyonda birinci değişken setindeki araçsallık, başkalarının iyiliğini isteme, bağımsızlık, kurallar ve yasalar ve kodlar değişkenlerinin kendi aralarındaki ilişkilerinin 0,34 ile 0,78 arasında değiştiği belirlenmiştir. İkinci değişken setindeki içsel doyum ve dışsal doyum değişkenleri arasındaki ilişkinin 0,64 olduğu belirlenmiştir. Birinci değişken seti ile ikinci değişken seti arasındaki korelasyon katsayılarının -0,09 ile -0,32 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Kanonik kolerasyon analizinde ilk olarak elde edilen kanonik modelin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını gösteren çok değişkenli anlamlılık testi incelenmiştir. Bu anlamlılık testleri Pillais, Hotellings, Wilks ve Roys olarak adlandırılan dört farklı testten oluşmaktadır. Bu testlerden her biri daha bilinen bir istatistik olan F testine dönüştürülerek de analiz sonucunda ortaya çıkan kanonik modelin anlamlılığı sınanabilmektedir. Bu dört testin her birinin dayandığı kuramsal temelin farklı olması, her bir test için hesaplanan F değerinin de farklı olmasına yol açmaktadır. Bununla

birlikte araştırmalarda genellikle uygulanabilirliği daha fazla olduğu için yorumlar Wilks testine dayalı olarak yapılmaktadır (Stevens, 2012).

Tablo 29

Çoklu Önem Testi

	Değer	Yaklaşık F	Hipotez df	Hata df	Önem F
Pillais	0,12371	12,85722	10	1950	0,00
Hotellings	0,13759	13,38	10	1946	0,00
Wilks	0,87776	13,12	10	1948	0,00
Roys	0,11038				

(S=2, M=1, N=486)

Tablo 29'daki bulgular incelendiğinde araştırmadan elde edilen kanonik modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görölmektedir. [Wilks's $\lambda = .87$, $F_{(10, 1948.00)} = 13,12$, $p < .001$] Ancak bu testlerin anlamlılığı elden edilen ilişkinin gücü hakkında bilgi vermemektedir. Çalışma grubundaki katılımcı sayısının fazla olduğu araştırmalarda, pratikte anlamlı olmayan çok küçük F değerlerinin bile istatistiksel olarak anlamlı çıkabildiği göz önüne alındığında kanonik kolerasyon analizinde modelin anlamlılığının yanı sıra etki büyüklüğüne ilişkin bir değerlendirmenin de yapılması oldukça önemlidir. Bu konuda ters etki büyüklüğü olarak adlandırılan Wilks λ değerinden yararlanılmaktadır. Wilks λ değer, analiz sonucunda elde edilen modelde kanonik değişkenler arasında açıklanamayan varyans ifade etmektedir. Dolayısıyla "1- λ " değer kanonik değişkenlerin miktarını göstermekte ve regresyon analizindeki r^2 değer gibi yorumlanabilmektedir. Tablodaki Wilks's λ değer için "1- λ " değer 0.123 olarak hesaplanmaktadır. Buna göre, etik iklim ile iş doyumunu veri setleri arasında paylaşılan ortak paylaştıkları ortak varyansın % 13 olduğu söylenebilir. Kanonik korelasyon analizinde, elde edilen kanonik modelin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının yanı sıra modeldeki her bir kanonik fonksiyonun anlamlılığının ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir. Kanonik korelasyondan elde edilen kanonik modelin anlamlılığı sınanırken, analiz sonucunda ortaya çıkan kanonik fonksiyonların yığılmalı değerleriyle işlem yapılmaktadır. Bu nedenle, kanonik fonksiyonların yığılmalı değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bir kanonik modelde, kanonik fonksiyonların bir kısmı anlamlı iken bir kısmı için kanonik değişkenler arasındaki ilişki çok düşük olabilir ve bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmayabilir. Dolayısıyla kanonik korelasyon analizi sonuçları yorumlanırken kanonik model ile birlikte her bir kanonik fonksiyonun anlamlılığının ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. Kanonik

fonksiyonların hangilerinin anlamlı olduğuna karar vermek için kanonik fonksiyonlara ilişkin öz değerler ve kanonik korelasyon değerleri incelenmektedir. Araştırmada etik iklim ve iş doyum veri setleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla uygulanan kanonik korelasyon analizi sonucunda iki kanonik fonksiyon elde edilmiştir. Bu fonksiyonlara ait öz değerler ile kanonik korelasyon değerleri Tablo 30'da gösterilmiştir.

Tablo 30

Etik İklim ile İş Doyumu Arasındaki Kanonik Korelasyon Sonuçları

Kökler	Özdeğer	%	Toplam %	r_s	r_s^2
1	0,12	90,18	90,18	0,33	0,110
2	0,01	9,82	100	0,11	0,013

Tablo 30'daki bulgulara göre, birinci kanonik fonksiyona ilişkin kanonik korelasyon değeri 0.33'tür. Buna göre, ilk kanonik fonksiyonda etik iklim ve iş doyum veri setleri % 11'lik bir varyans paylaşmaktadır. İkinci kanonik korelasyonda, ilk kanonik fonksiyonda dikkate alınmayan ve iki kanonik değişken arasındaki maksimum ilişkiyi ortaya koyan kanonik korelasyon değeri hesaplanmaktadır. İkinci kanonik fonksiyon için hesaplanan bu değer 0.11 olup buna göre etik iklim ile iş doyum veri setleri ikinci kanonik fonksiyonda % 1'lik bir varyans paylaşmaktadırlar. Kanonik korelasyon analizinde her bir kanonik fonksiyonun anlamlılığının ayrı ayrı incelenmesi kanonik korelasyon analizi sonucunda ortaya çıkan fonksiyonlardan hangilerinin yorumlanması gerektiği konusuna da ışık tutmaktadır. Tabachnick ve Fidell (2007) kanonik korelasyon analizinde yalnızca istatistiksel olarak anlamlı olan kanonik fonksiyonların yorumlanması gerektiğini ifade etmektedir. Sherry ve Henson (2005)'a göre ise, hangi kanonik fonksiyonların yorumlanması gerektiğine karar vermek için her bir fonksiyon için hesaplanan kanonik karşılaştırılmalıdır. Söz konusu değerlerin karelerinin toplamı kaçınıcı fonksiyonda " $1-\lambda$ " değerine eşit oluyor ya da bu değeri geçiyorsa o kadar fonksiyonun yorumlanması gerekmektedir. Sherry ve Henson (2005) tarafından önerilen bu hesaplama göre, modelin tamamı için kanonik değişkenlerin paylaştıkları ortak varyans, tüm kanonik fonksiyonlardan elde edilen ortak varyansların toplam değerinden küçük olabilir. Bu durum dik (ortogonal) fonksiyonların doğasından kaynaklanmaktadır. Kanonik korelasyon analizinde; ikinci kanonik değişken çifti, ilk kanonik değişken çifti arasındaki korelasyon hesaplanırken dikkate alınmayan iki kanonik değişken arasındaki maksimum ilişkiyi ortaya koymaktadır ve ikinci kanonik

fonksiyon ilk kanonik fonksiyona dik olmak zorundadır. Benzer şekilde, hesaplanan her kanonik fonksiyonun kendisinden önceki kanonik fonksiyonlara dik olması gerekmektedir. Bu nedenle, tüm fonksiyonlar için elde edilen kanonik korelasyonların karelerinin toplamı kanonik model için kanonik değişkenlerin paylaştıkları ortak varyans miktarından büyük olabilmektedir. Kanonik korelasyon analizinde her bir kanonik fonksiyonun veri setleri arasında paylaşılan ortak varyansın ne kadarını açıklayabildiğini tespit etmek için boyut azaltma analizinden de yararlanılabilmektedir. Boyut azaltma analizinde kanonik fonksiyonlar, kanonik değişkenler arasındaki korelasyonun değerine göre hiyerarşik olarak sıralanmaktadır. Boyut azaltma analizi tablosunun ilk satırına bakılarak kanonik modelin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına ve veri setleri arasında paylaşılan ortak varyansın ne kadar olduğuna karar verilebilir. Bu tablonun ikinci satırı incelenerek kanonik değişkenler arasındaki ilişkinin en yüksek olduğu birinci fonksiyon çıkarıldıktan sonra, kalan kanonik fonksiyonlarda veri setleri arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığı ve veri setlerinin paylaştıkları ortak varyansın ne kadar olduğu belirlenebilir. Bu şekilde boyut azaltma analizi tablosunun son satırına gelindiğinde, kanonik değişkenler arasındaki korelasyonun en az olduğu kanonik fonksiyon için veri setleri arasında paylaşılan ortak varyansın ne kadar olduğu tespit edilebilir. Genellikle elde edilen bu son kanonik fonksiyon için kanonik değişkenler arasındaki korelasyonun değeri istatistiksel olarak anlamlı değildir (Sherry & Henson, 2005). Okulların etik iklimi ile öğretmenlerin iş doyumu veri setleri arasındaki ilişkiye ait boyut azaltma analizi sonuçları Tablo 31'de gösterilmiştir.

Tablo 31

Boyut Azaltma Analizi

Kökler	Wilks L	F	Hipotez df	Hata df	Önem F
1 to 2	0.87	13.12	10	1948.00	0.00
2 to 2	0.98	3.29	4	975.00	0.011

Tablo 31'deki bulgulara göre, analiz sonucunda elde edilen iki kanonik fonksiyonun yığılmalı değerlerinden oluşan kanonik model (fonksiyon 1 to 2) istatistiksel olarak anlamlıdır [Wilks's λ =-.87, $F_{(10, 1948.00)}=13.12$, $p<.001$]. Kanonik değişkenler arasındaki korelasyonun en yüksek olduğu birinci kanonik fonksiyonun çıkarılmasından sonra kalan ikinci kanonik fonksiyon (fonksiyon 2 to 2) etik iklim ve iş doyumu veri setleri

arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır [Wilks's $\lambda=,98$, $F_{(4, 975.00)}=3,29$, $p<.05$]. Birinci ve ikinci kanonik fonksiyonların yığılmalı değerlerinden oluşan bu ilişkiye ait Wilks λ değerine göre, etik iklim ve iş doyumu veri setleri arasında paylaşılan ortak varyans % 3 ' dür [" 1- λ "= . 030] . Kanonik korelasyon analizinde cevaplanması gereken bir diğer soru da, veri setlerinde yer alan değişkenlerin kanonik değişkenler arasındaki ilişkiye nasıl bir katkı sağladığı ile ilgilidir. Bu sorunun yanıtlanmasında kanonik fonksiyonlara ait standardize edilmiş katsayılar ile yapısal katsayılarından yararlanılmaktadır. Bu araştırmada, etik iklim veri setinde yer alan araçsallık, başkalarının iyiliğini isteme, bağımsızlık, kurallar ve yasalar ve kodlar değişkenleri ile iş doyumu veri setinde yer alan İD ve DD değişkenlerinin kanonik değişkenler arasındaki ilişkiye ne kadar katkı sağladığını belirlemek için kanonik değişkenler arasındaki birinci ve ikinci kanonik fonksiyona ait standardize edilmiş katsayılar ve yapısal katsayılar incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 32'de gösterilmiştir. Bulguların sunumunda, kanonik fonksiyonlara ait standardize edilmiş katsayılar "Sek" şeklinde, yapısal katsayılar " r_s " şeklinde gösterilmiştir. İçsel doyum ve dışsal doyum değişkenlerinin iş doyumu veri setiyle; araçsallık, başkalarının iyiliğini isteme, bağımsızlık, kurallar ve yasalar ve kodlar değişkenlerinin etik iklim veri seti ile paylaştıkları ortak varyans ise " r_s^2 " şeklinde gösterilmiştir. İş doyumu veri setinde yer alan İD ve DD değişkenleri ile etik iklim veri setinde yer alan Ar, Bİİ, Ba, Ku ve YaKo değişkenlerine ait birinci ve ikinci kanonik fonksiyondaki r_s^2 değerlerinin toplanmasıyla bu değişkenlerin buldukları veri seti ile paylaştıkları ortak varyansın kanonik modelde ne kadar olduğu belirlenmektedir. Belirlenen bu değer " h^2 " şeklinde gösterilmektedir. Değişkenlerin buldukları veri seti ile paylaştıkları varyansın önemli olup olmadığının tespitinde 0.45 değeri ölçüt olarak alınmaktadır. Buna göre, 0.45 ve üzerindeki r_s ve h^2 değerlerine sahip değişkenlerin buldukları veri setine katkılarının önemli olduğu söylenebilir. Bu ölçüt faktör analizinde 0.45 ve üzerinde faktör yüküne sahip olan maddelerin oldukça iyi maddeler olarak kabul edilmesi yargısından yola çıkılarak belirlenmiştir (Sherry & Henson, 2005).

Tablo 32

Kanonik Çözüm

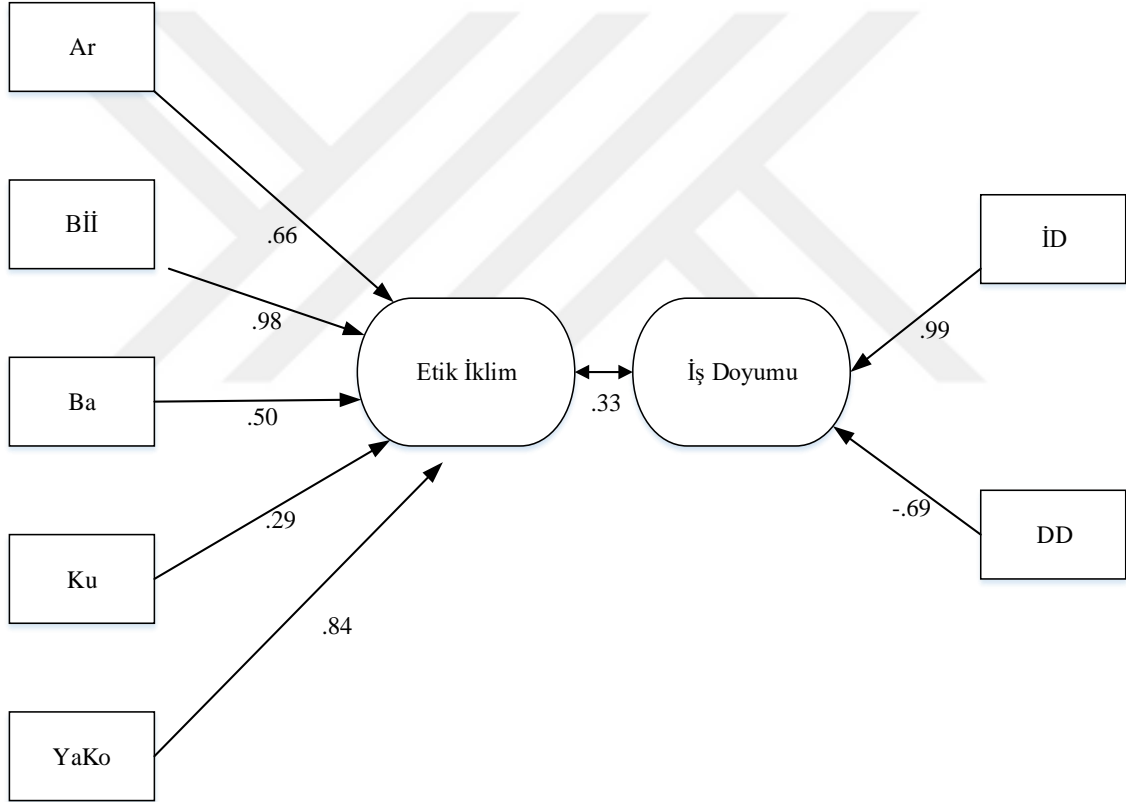
Fonksiyon 1 ve 2

Değişkenler	Fonksiyon 1			Fonksiyon 2		
	Katsayılar	r_s	r_s^2 (%)	Katsayılar	r_s	r_s^2 (%)
Ar	-0.038	<u>0.661</u>	0.436	-0.786	<u>-0.080</u>	0.006
Bİİ	0.834	<u>0.987</u>	0.974	1.143	0.132	0.017
Ba	0.069	<u>0.503</u>	0.253	-0.012	0.005	0.00
Ku	-0.111	<u>0.290</u>	0.084	1.047	<u>0.498</u>	0.248
YaKo	0.237	<u>0.842</u>	0.708	-1.076	-0.246	0.060
r_s^2			0.33			0.11
İD	-0.941	<u>-0.998</u>	0.996	0.917	0.067	0.004
DD	-0.088	<u>-0.698</u>	0.487	-1.311	<u>-0.716</u>	0.512

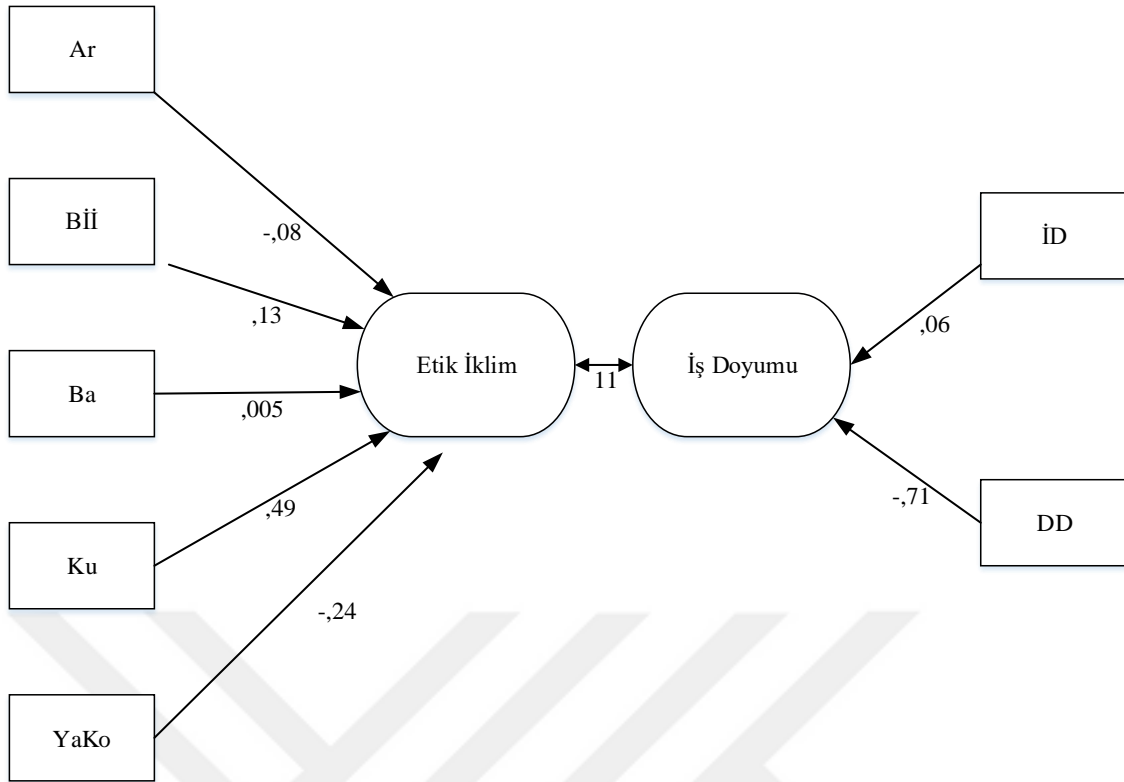
[.45]den büyük olan yapısal katsayıların (r_s) altı çizili. Ar=araçsallık; Bİİ=başkalarının iyiliğini isteme; Ba=bağımsızlık; Ku= kurallar; Yako= yasalar ve kodlar; İD=içsel doyum; DD= dışsal doyum

Tablo 32'deki bulgulara göre, birinci kanonik fonksiyonda araçsallık, başkalarının iyiliğini isteme, bağımsızlık ve yasalar ve kodlar değişkenlerinin etik iklim veri setine olan katkılarının .45'in üzerinde olduğu, kurallar değişkeninin etik iklim veri setine olan katkılarının .45'in altında olduğu belirlenmiştir. Buna göre, birinci kanonik fonksiyon için araçsallık, başkalarının iyiliğini isteme, bağımsızlık ve yasalar ve kodlar değişkenlerinin etik iklim veri setine olan katkılarının kurallar değişkeninin etik iklim veri setine olan katkısına göre daha önemli olduğu söylenebilir. Buna ek olarak, Tablo 32'deki bulgulara göre, birinci kanonik fonksiyonda İD ve DD değişkenlerinin iş doyum veri setine olan katkılarının .45 değerinin üzerinde olduğu, görülmektedir. Bu durumda, birinci kanonik fonksiyonda dışsal doyum değişkeninin iş doyum veri setine olan katkısının içsel doyum değişkeninin katkısına göre daha önemli olduğu söylenebilir. Kanonik korelasyon analizinden elde edilen kanonik fonksiyonlarda, buldukları veri setine anlamlı katkı sağlayan (.45 veya üzerinde yapısal katsayıya sahip olan) değişkenlerin işaretlerine bakılarak bu değişkenler arasındaki ilişkinin yönü belirlenebilmektedir. Araçsallık, başkalarının iyiliğini isteme, bağımsızlık ve yasalar ve kodlar değişkenlerine ait yapısal katsayıların anlamlı olduğu birinci kanonik fonksiyonda bu değişkenlerin işareti pozitifdir. Buna göre Araçsallık, başkalarının iyiliğini isteme, bağımsızlık ve yasalar ve kodlar değişkenleri arasında aynı yönlü bir ilişkinin bulunduğu söylenebilir. Kurallar değişkeninde yapısal katsayısı .45'in altında olduğu için dört değişken gibi etkisi olmadığı görülmektedir. Birinci kanonik fonksiyonda iş doyum veri setine ait değişkenler incelendiğinde ise, iki değişkenin de işaretinin negatif olduğu saptanmıştır.

Bu bulgulara göre okullardaki kuralların etik iklim üzerinde anlamlı bir katkısı bulunmamaktadır. Diğer taraftan, araçsallık, başkalarının iyiliğini isteme, bağımsızlık ve yasalar ve kodlar ile içsel doyum ve dışsal doyum değişkenleri arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, okullardaki araçsallık, başkalarının iyiliğini isteme, bağımsızlık ve yasalar ve kodlar etik iklim türlerinin arttığında öğretmenlerin içsel doyum ve dışsal doyumlarının azaldığını ortaya koymaktadır. Tablo 4'e göre, birinci kanonik fonksiyon için R_s^2 değeri 11.00 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, birinci kanonik fonksiyonda etik iklim ve iş doyumunu veri setleri arasında paylaşılan ortak varyansın % 11 olduğunu ortaya koymaktadır.

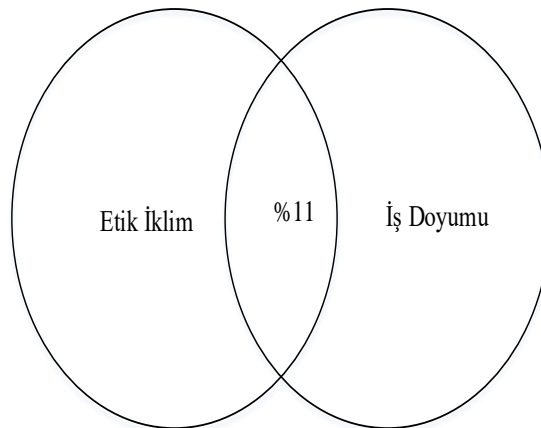


Şekil 3. Etik iklim ile iş doyumunu 1. kanonik fonksiyona ait yapısal katsayılar ile kanonik korelasyon değeri



Şekil 4. Etik iklim ile iş doyumu 2. kanonik fonksiyona ait yapısal katsayılar ile kanonik korelasyon değeri

Katılımcıların etik iklim ile iş doyumu veri setlerinin paylaştıkları ortak varyans % 11'dir. Kanonik korelasyon analizinden elde edilen bulgulara dayanarak etik iklim ile iş doyumu arasındaki ilişki Şekil 5'teki gibidir.



Şekil 5 Veri Arasında Paylaşılan Ortak Varyans

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, okullardaki etik iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi anlamaya yönelik bir çaba gösterilmiştir. Araştırmanın bu bölümünde bu doğrultuda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Araştırmanın bulgularına dayalı olarak elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

- Okuldaki etik iklimin araçsallık, başkalarının iyiliğini isteme, bağımsızlık, kurallar ve yasa ve kodlar türleri orta düzeydir.
- Öğretmenlerin etik iklim algıları cinsiyetlerine, öğrenim durumlarına, okulda çalıştıkları süreye ve yaşlarına göre anlamlı farklılaşmamaktadır.
- Öğretmenlerin etik iklimin araçsallık alt boyutuna ilişkin algıları çalıştıkları okul kademelerine göre anlamlı farklılaşmamaktadır.
- Öğretmenlerin etik iklimin başkalarının iyiliğini isteme, bağımsızlık, kurallar ve yasalar ve kodlar alt boyutlarına ilişkin algıları arasında çalıştıkları okul kademelerine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- Başkalarının iyiliğini isteme ve yasalar ve kodlar alt boyutlarında ilkökul öğretmenlerinin etik iklim algıları lise öğretmenlerinininkine göre daha yüksek düzeydedir. Kurallar ve bağımsızlık alt boyutlarında ortaokul öğretmenlerinin etik iklim algıları lise öğretmenlerinininkine göre daha yüksek düzeydedir.
- Öğretmenlerin etik iklimin araçsallık alt boyutuna ilişkin algıları kademelerine göre anlamlı farklılaşmaktadır. Ancak diğer alt boyutlarında farklılık yoktur.
- Öğretmenlerin iş doyumlarına bakıldığında içsel doyumlarının ve dışsal doyumlarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

- Öğretmenlerin içsel ve dışsal doyumları cinsiyet, kıdem, öğrenim durumu, okulda çalıştıkları süre ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılaşmamaktadır.
- Öğretmenlerin dışsal doyumları arasında çalıştıkları okul kademesine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır.
- Öğretmenlerin içsel doyumları çalıştıkları okul kademesine göre anlamlı farklılaşmaktadır. İlkokul öğretmenlerinin içsel doyumları lise öğretmenlerinin içsel doyumlarından daha fazladır.
- Okullardaki etik iklim türlerini öğretmenlerin içsel ve dışsal doyumları yordamaktadır. Araçsallık, başkalarının iyiliğini isteme, bağımsızlık ve yasalar ve kodlar ile içsel doyum ve dışsal doyum değişkenleri arasında negatif bir ilişki vardır.

5.2. Öneriler

Araştırmayla ulaşılan sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler aşağıda sunulmuştur:

- Öğretmenlerin en çok araçsallık ve başkalarının iyiliğini isteme alt boyutlarını kullandıkları görülmüştür. Öğretmenler içinde buldukları örgüt için çalışırken ve onun amaçlarını yerine getirirken etik iklimin araçsallık alt boyutunu daha az kullanmaları gerekmektedir. Çünkü öğretmenlerin buldukları okullarda hem öğrencilerine hem de okul yöneticilerine karşı görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Bu görev ve sorumlulukları yerine getirirken birlikte çalıştığı diğer öğretmenlere karşı saygıyı korumalı ve iş birliği içinde olmalıdır.
- Öğretmenler örgütün amaçlarını yerine getirirken kurallar ve yasalar ve kodlar boyutlarını daha çok kullanmaları gerekir. Okullarda herhangi bir görev yerine getirilirken öğretmenlerin kendi kişisel istek ve çıkarları ön planda tutulursa örgüt ortamında fikir paylaşımı az olur ve örgütün yararına ortak kararlar alınması zor olur. Bununla birlikte öğretmenler sınıf ortamında öğrencilerle ilgili veya öğrenci velileriyle ilgili kriz durumunda kendi belirledikleri kararları uygularlarsa diğer öğretmenlerle paylaştığı örgütün kararlarının dışına çıkmış olur. Bu durum da örgütteki bütünlüğü bozar. Bu nedenlerden dolayı öğretmenler buldukları örgütün düzenini ve iyiliğini düşünerek diğer öğretmenlerin ve yönetimin tutum ve görüşlerine ters düşecek davranışlardan

kaçınmalı ve örgüt tarafından belirlenen kurallar doğrultusunda hareket etmelidir.

- Öğretmenlerin yasalar ve kodlar alt boyut kullanımlarını arttırmak için yöneticiler tarafından mesleklerinin standartlara ve kuralara uygun şekilde yapmaları gerektiği sıklıkla hatırlatılmalıdır. Bununla birlikte öğretmenlerinsadece örgüt içine değil aynı zamanda örgüt dışına karşı sorumlulukları olduğu vurgulanmalıdır.
- Okullarda araçsallık alt boyutunun daha az kullanılmasını, kurallar ve yasalar ve kodlar alt boyutlarının daha çok kullanımını sağlamak için öğretmenlerin örgüt içi ve örgüt dışına karşı sorumlulukları, yönetmelikler ve etik konularında bilgilendirilmeleri gerekmektedir.
- Öğretmenlerin içsel ve dışsal doyumlarının araştırma sonuçlarına göre yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu durumun sürdürülebilmesi için yöneticiler okullardaki çalışma şartlarını iyi tutmalıdır. Öğretmenlerin derslerini aksatmadan ve verimli bir şekilde işleyebilmesi, zamanı etkili kullanabilmesi için okulda öğretmenin dersin amaçlarına uygun araç ve gereçlerin kullanıma hazır olması gerekir.
- Öğretmenlerin içsel ve dışsal doyumlarının yüksek düzeyde olmasının garanti altına alınması için yöneticiler örgüt içindeki bütün öğretmenlere eşit davranmalıdır; örgüt içinde alınan kararlara bütün öğretmenlerin bağlı kalmasını ve herkesin alınan kararları yerine getirmesini sağlaması gerekir. Bunların yanında yöneticilerin öğretmenleri cesaretlendirmesi, destek olması ve öğretmenlerin yaptıkları başarılı işler sonucunda takdir edip ödüllendirmesi oldukça önemlidir.
- Bu araştırma Adana ilinin Kozan ilçesindeki öğretmenlere uygulanan ölçeklerdenelde edilen verilerle yapılmıştır. Farklı il ve ilçelerdeki öğretmenlerin etik iklim algıları ve iş doyumları konusunda araştırmalar yapılabilir.
- Okullardaki etik iklimin motivasyon, örgütsel sinizim, örgütsel bağlılık, örgütsel davranış ve kuruma güven konuları ile ilgili çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Agarwall, J., & Mollay, D. C. (1999). Ethical work climate dimensions in a non-for-profit organization: an empirical study. *Journal of Business Ethics*, 20(1), 1-14. doi:10.1023/A:1005974718602
- Akarsu, B. (1998). *Felsefe terimleri sözlüğü*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Akbaş, T. T. (2010). *Örgütsel etik iklim, kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi; görgül bir araştırma*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Akçamete, G., Kaner, S., ve Sucuoğlu, B. (2001). *Tükenmişlik iş doyumu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Aktan, C. C. (2009). Ahlak ve ahlak felsefesine giriş. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 38-59. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/haid/issue/7647/32875>
- Ambrose, M. L., Arnaud, A., & Schminke, M. (2003). Individual moral development and ethical climate: the influence of person-organization fit on job attitudes. *Journal Of Business Ethics*, 77(3), 323-333. doi: 10.1007/s10551-007-9352-1
- Arnaud, A. (2010). Conceptualizing and measuring ethical work climate development and validation of the ethical climate index. *Business & Society*, 49(2), 345-358. doi: 10.1177/0007650310362865
- Ay, Ü., Kılıç, C. C., ve Biçer, M. (2009). İlaç ve sigorta sektörlerinde çalışan satış elemanlarının iş davranışlarının örgütsel etik iklim ile ilişkisi üzerine bir çalışma. *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 57-71. Erişim adresi <http://dergipark.org.tr/cusosbil/issue/4382/60124>
- Ayata, R. (2013). *İlköğretim okul müdürlerinin etik davranışlarıyla öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki (İstanbul ili Sancaktepe örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Aydın, A. (2000). *Gelişim ve öğrenme psikolojisi*. İstanbul: Alfa Basın Yayın.

- Aydın, İ. (2006). *Eğitim ve öğretimde etik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Babin, B. J., Boles, J. S., & Robin, D. P. (2000). Representing the perceived ethical work climate among marketing employees. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 28(3), 345-358. doi: 10.1177/0092070300283004
- Balcı, A. (2010). *Sosyal Bilimlerde araştırma: yöntem, teknik ve ilkeler* 8. basım. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Barnett, T., & Schubert, E. (2002). Perceptions of the ethical work climates and covenantal relationships. *Journal of Business Ethics*, 36(3), 279-290. doi: 10.1023/A:1014042613106
- Barnett, T., & Vaicys, C. (2000). The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgement and behavioral intentions. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 351-362. doi: 10.1023/A:1006382407821
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık.
- Başaran, M. (2017). *Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Başpınar, N. Ö., ve Çakıroğlu, D. (2011). *Meslek etiği*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bayraktar, U. (2017). *Konaklama işletmelerinde çalışanlara yönelik rekreatif faaliyetlerin çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığına olan etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kırklareli
- Biçer, M. (2017). *Etik iklim, örgütsel öğrenme ve yenilikçi davranış üzerine bir araştırma*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Osmaniye.
- Biçer, M. (2005). *Satış elemanlarının iş tatmini örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyetinin etik iklim ile ilişkisi: sigorta ve ilaç sektörlerinde bir araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana.

- Bordens, K. S., & Abbott, B. B. (2011). *Research design and methods: A process approach*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Bozkurt, Ö., ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18. Erişim adresi <http://hdl.handle.net/11376/389>
- Brown, S. P., & Peterson, R. A. (1993). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: meta-analysis and assessment of causal effects. *Journal of Marketing Research*, 30(1), 63-77. doi: 10.1177/002224379303000106
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192. Erişim adresi <http://dergipark.org.tr/atauniiibd/issue/2697/35633>
- Büyüköztürk, Ş. (2015). *Veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cevizci, A. (2002). *Etiğe giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Clark, A. E., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction u-shaped in age? *Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81. doi: 10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x
- Clark, A. (1997). Job satisfaction and gender: why are woman so happy at work? *Journal of Economic literature* 46(1), 95-144. doi: 10.1016/S0927-5371(97)00010-9
- Crossman, A., & Harris, P. (2006). Jop satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 29-46. doi: 10.1177/1741143206059538
- Cullen, J. B., & Victor, B. (1993). The ethical climate questionnaire: an assessment of its development and validity. *Psychological Reports*, 73(2), 667-674. doi: 10.2466/pr0.1993.73.2.667
- Cullen, J. B., & Victor, K. P. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: a two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141. doi: 10.1023/A:1025089819456

- Cullen, J. B., Victor, B., & Stephens, C. (1989). An ethical weather report: assessing the organizations ethical climate. *Organizational Dynamics*, 18(2), 50-62. doi: 10.1016/0090-2616(89)90042-9
- Çarıkçı, İ. H. (2000). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler- süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma-. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 5(2), 155-168. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/download/article-file/195157>
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, sayı: 6(2), 23-39. Erişim adresi <http://eskidergi.cumhuriyet.edu.tr/makale/1220.pdf>
- Çelik, Ş. (2006). *Normal dağılım ve normal dağılımla ilgili çıkarımlar* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Çetinkaya, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çotuksöten, B. (2014). Etik ve iş dünyası. *Temaşa Erciye Üniversitesi Felsefe Bölümü Dergisi*,(1), 24-38. Erişim adresi <http://www.temasa.org/wp-content/uploads>
- Demirtaş, Z., ve Ersözlü, A. (2010). Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 5(1), 199-209.
- Deshpande, S. P. (1996). Ethical climate and the link between success and ethical behavior: an empirical investigation of a non-profit organization. *Journal Of Business Ethics*, 15(3), 315-320. doi: 10.1007/BF00382957
- Doğantekin, A. (2016). *Örgütsel etik iklim ve örgütsel sinizim ilişkisinin belirlenmesi:konaklama işletmelerinde bir uygulama*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Eskişehir.
- Dönertaş, F. C. (2008). *Etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52. Erişim adresi <http://dergipark.org.tr/atauniiibd/issue/2672/34998>
- Elçi, M., ve Alpkın, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84(3), 297-311. doi: 10.1007/s10551-008-9709-0
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26. Erişim adresi <http://journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/article/view/160>
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erondu, E., Sharland, A., & Okpara, J. (2004). Corporate ethics in Nigeria: a test of the concept of an ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 51(4), 349-357. doi: 10.1023/B:BUSI.0000032520.48012
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt iklimi, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi*. Ankara: Enstitüsü Yayınları.
- Ertürk, E., ve Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52. Erişim adresi https://www.researchgate.net/profile/Tamer_Kececioğlu/publication/307798314
- Eser, G. (2007). *Etik iklim ve yöneticiye güvenin örgüte bağlılığa etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

- Fritzsche, D. J. (2000). Ethical climates and the ethical dimension of decision making. *Journal of Business Ethics*, 24(2), 125-140. doi: 10.1023/A:1006262914562
- Gibson, J. L., & Klein, S. M. (1970). Employee attitudes as a function of age and length of service: A reconceptualization. *Academy of Management Journal*, 13(4), 411-425. doi: 10.5465/254831
- Gordon, J. (1983). *A diagnostic approach to organizational behavior*, 4th ed. New York: Simon & Schuster, Inc.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gül, H., ve Gökçe, H. (2008). Örgütsel etik ve bileşenleri. *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(11), 377-389. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/download/article-file/194777>
- Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Haynes, F. (2002). *Eğitimde etik*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1996). *Management of organizational behavior-utilizing human resources*, 7th edition. London: Prentice Hall International.
- Hickson, C., & Oshagbemi, T. (1999). "The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research. *International Journal of Social Economics*, 26(4), 537-544. doi: 10.1108/03068299910215960
- İdi, A. (2017). *İlkokul ve ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İzmir.
- Ilgaz, S., ve Bilgili, T. (2006). Eğitim ve öğretimde etik. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(14), 199-210. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/ataunikkefd/issue/2775/37191>

- İşcan, Ö. F., ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/atauniiibd/issue/2701/35617>
- Joseph, J., & Deshpande, S. P. (1997). The impact of ethical climate on job satisfaction of nurses. *Health Care Management Review*, 22(1), 76-81. Erişim adresi <https://journals.lww.com/hcmrjournal/toc/1997/01000>
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, 4. Basım. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaplan, M. (2010). *Otel işletmelerinde etiksel iklim ve örgütsel destek algulamalarının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Kapadokya örneği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Keser, A., & Güler, B. K. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kesgin, A. (2009). Etik üstüne. *Dini Araştırmalar*, 12(35), 143-160. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/da/issue/4472/61679>
- Kılıç, G. (2017). *Belediyelerde etik iklimin örgütsel güven üzerine etkisi (Bakırköy - Beylikdüzü - Büyükçekmece - Küçükçekmece örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Kılıç, S. (2013). *Algılanan örgütsel etik ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Niğde.
- Kırel, Ç. (2000). Örgütlerde etik, ahlak ve sosyal sorumluluk kavramına kültürel yaklaşımlar. *M.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Kocayığıt, A. (2010). *İlköğretim okullarında etik iklimin çeşitli değişkenler açısında incelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Niğde.

- Kocayiğit, A., ve Sağnak, M. (2012). İlköğretim okullarında etik iklimin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 10(23), 183-195. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/ded/issue/29177/312444>
- Koh, H. C., & Boo, E. H. (2001). The link between organizational ethics and job satisfaction: a study of managers in Singapore. *Journal of Business Ethics*, 29(4), 309-324. doi: 10.1023/A:1010741519818
- Kohlberg, L. (1984). *The psychology of moral development: The nature and validity*. San Francisco: Harper & Row.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. Ö., ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), 119-137. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/maeuefd/issue/19398/206031>
- Kosovalı, P. (2017). *İş tatmininin örgütsel bağlılığa etkisi: Bir vakıf üniversitesi örneği*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Kuçuradi, İ. (2015). *Etik*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.
- Lemmergaard, J., & Lauridsen, J. (2008). The ethical climate of danish firms: a discussion and enhancement of the ethical-climate model. *Journal of Business Ethics*, 80(4), 653-675. doi: 10.1007/s10551-007-9461-x
- Luo, M., Huang, W., & Najjar, L. (2007). The relationship between perceptions of a Chinese high school's ethical climate and students' school performance. *Journal of Moral Education*, 36(1), 93-111. doi: 10.1080/03057240601185489
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*, 12th ed. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*, 7th ed. New York: McGraw-Hill Inc.
- Luthans, F. (1973). *Organizational behaviour*. New York: McGraw-Hill.
- Ma, X., & MacMillan, R. B. (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93(1), 39-47. doi: 10.1080/00220679909597627

- Mahmutoğlu, A. (2009). Etik ahlak: benzerlikler, farklılıklar ve ilişkiler. *Türk İdare Dergisi*, 225-249.
- Malloy, D. C., & Agarwal, J. (2010). Ethical climate in government and nonprofit sectors: public policy implications for service delivery. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 3-21. doi: 10.1007/s10551-008-9777-1
- Malloy, D. C., & Agarwal, J. (2003). Factors influencing ethical climate in a nonprofit organisation: An empirical investigation. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 8(3), 224-250. doi: 10.1002/nvsm.215
- Manly, B. (2005). *Multivariate statistical methods: a primer*. London: Chapman&Hall/CRC.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69(1), 175-194. doi: 10.1007/s10551-006-9084-7
- Mulki, J. P., Jaramillo, F., & William B, L. (2006). Effects of ethical climate and supervisory trust on salesperson's job attitudes and intentions to quit. *Journal Of Personal Selling & Sales Management*, 26(1), 19-26. doi: 10.2753/PSS0885-3134260302
- Mulki, J. P., Jaramillo, J. F., & Locander, W. B. (2009). Critical role of leadership on ethical climate and salesperson behaviors. *Journal of Business Ethics*, 86(1), 125-141. doi: 10.1007/s10551-008-9839-4
- Near, J. P., Rice, R. W., & Hunt, R. G. (1978). Work and extra work correlates of life and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21(2), 248-264. doi: 10.5465/255758
- Neubaum, D. O., Mitchell, M., & Schminke, M. (2004). Firm newness, entrepreneurial orientation, and ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 52(4), 335-347. doi: 10.1007/s10551-004-1532-7
- Nuttall, J. (1997). *Ahlak üzerine tartışmalar (Çev. A. Yılmaz)*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- 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, Savunma Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Oran, N. (. (1989). “*A study on job satisfaction of a group of academical staff in Marmara University*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Oshagbemi, T. (2000). Is length of service related to the Level of job satisfaction? *International Journal Of Social Economics*, 27(3), 213-226. doi: 10.1108/03068290010286546
- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics*, 30(12), 1210-1232. doi: 10.1108/03068290310500634
- Oshagbemi, T. (1997). The influence of rank on the job satisfaction of organizational members. *Journal of Managerial Psychology*, 12(7), 511-522. doi: 10.1108/02683949710189111
- Özaydın, M. M., ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*,6(1), 251-281. Erişim adresi <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=690768>
- Özgener, Ş. (2004). *İş ahlakının temelleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2016). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Özlem, D. (2004). *Etik ahlak felsefesi*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Öztürk, A., ve Güzelsoydan, Y. S. (2001). Büyük mağazalarda çalışan personelin iş doyumunu üzerine Çukurova bölgesinde bir araştırma. *İktisadi ve idari Bilimler Dergisi*, 15(1), 333-345. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/download/article-file/29936>
- Özyer, K. (2010). *Etik iklim ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve iş tatmininin düzenleyici rolü*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.

- Paboteeah, K. P., Victor, B., Johb B, C., & Sakano, T. (2005). National culture and ethical climates: a comparison of U.S. And Japanese accounting firms. *Management International Review*, 45(4), 459-481. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/40836064>
- Peterson, D. K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 47-61. doi: 10.1023/A:1016296116093
- Peterson, D. K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 313-326. doi: 10.1023/A:1021243117958
- Pieper, A. (2012). *Etiğe giriş*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Pojman, L. P. (2006). *Ethics discovering right & wrong*. Belmont: Thoman Wadsworth Yayınları.
- Poyraz, K., ve Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler ve Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/sduibfd/issue/20833/223189>
- Qualls, W. J., & Puto, C. P. (1989). Organizational climate and decision framing: an integrated approach to analyzing industrial buying decisions. *Journal of Marketing Research*, 26(2), 179-192. doi: 10.1177/002224378902600204
- Rasmussen, K., Malloy, D., & Agarwal, J. (2003). The ethical climate of government and non-profit organizations implications for public-private partnerships. *Public Management Review*, 5(1), 83-97. doi: 10.1080/1461667022000028825
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational behaviour*, 12th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Ronen, S. (1978). Job satisfaction and the neglected variable of job seniority. *Human Relations*, 31(4), 297-308. doi: 10.1177/001872677803100401
- Sabuncuoğlu, Z. (1987). *Çalışma psikolojisi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayınları.

- Sağnak, M. (2010). The relationship between transformational school leadership and ethical climate. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri / Educational Sciences: Theory & Practice*, 10(2), 1135-1152. Erişim adresi <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ889202.pdf>
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2000). *Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Schminke, M., Arnaud, A., & Kuenz, M. (2007). The power of ethical work climates. *Organizational Dynamics*, 36(2), 171-186. doi: 10.1016/j.orgdyn.2007.03.005
- Schneider, B., & Hall, D. T. (1972). Toward specifying the concept of work climate: A study of Roman Catholic diocesan priests. *Journal of Applied Psychology*, 56(6), 447-455. doi: 10.1037/h0033756
- Schneider, B., & Snyder, C. R. (1975). Some relationships between job satisfaction and organizational climate. *Journal Of Applied Psychology*, 60(3), 318-328. doi: 10.1037/h0076756
- Schweper, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal Of Business Research*, 54(1), 39-52. doi: 10.1016/S0148-2963(00)00125-9
- Schweper, C. H., & Hartline, M. D. (2005). Managing the ethical climate of customer-contact service Employees. *Journal of Service Research*, 7(4), 377-397. doi: /10.1177/1094670504273966
- Schweper, C. H., Ferrell, O. C., & Ingram, T. N. (1997). The influence of ethical climate and ethical conflict on role stress in the sales force. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(2), 99-108. doi: 10.1007/BF02894345
- Seyrek, E. (2014). *İş etiğinin iş tatminine etkisi: Gümüşhane kamu kurumları çalışanları örneği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Gümüşhane.
- Sezer, M. (2018). *Örgütsel iletişimin analizinde iş tatmini, iletişim doyumu ve işten ayrılma nyeti ilişkisi: perakende sektöründe bir uygulama*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Bursa.

- Shapira-Lishchinsky, O., & Rosenblatt, Z. (2010). School ethical climate and teachers' voluntary absence. *Journal of Educational Administration* 48(2), 164-181. doi: 10.1108/09578231011027833
- Singhapakdi, A., Kraft, K. L., Vitell, S. J., & Rallpalli, K. C. (1995). The Perceived importance of ethics and social responsibility on organizational effectiveness: a survey of marketers. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 23(1), 49-56. doi: 10.1177/0092070395231006
- Sonakın, C. (2010). *Hemşirelerin iş doyumları ile çalıştıkları kurumların etik iklimi arasındaki ilişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.
- Sökmen, A., ve Ekmekçioğlu, E. B. (2013). Yönetici etik davranışlarının sınır birim çalışanlarının motivasyon ve iş tatmini üzerindeki etkisi: Adana'da bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 87-104. Erişim adresi <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=691037>
- Sönmez, H. (2014). *Değişim yaşanan örgütlerde iş tatmini ile örgütsel bağlılık ilişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.
- Stangor, C. (2010). *Research methods for the behavioral sciences*, 4th edition. Blemond: Wadsworth.
- Stevens, J. P. (2009). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. NewYork: Routledge.
- Şahal, E. (2005). *Akademik örgütlerde örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişki: "Akdeniz Üniversitesi'nde doktora yapan araştırma görevlilerinin örgüt kültürüne ve iş tatminine yönelik algı ve kanaatleri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Antalya.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/yyuefd/issue/13705/165934>

- Şahin, S., Aydoğdu, B., ve Yoldaş, C. (2012). Eğitim denetmelerinin İş Doyumu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(11), 332-353.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., ve Çelik, A. (1998). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2015). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Taş, A., ve Önder, E. (2010). Yöneticilerin liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 18-30. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/esosder/issue/6146/82501>
- Taşdan, M., ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70. Erişim adresi <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/687/137>
- Telman, N., ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tepe, H. (2009). *Etik ve meslek etikleri*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.
- Tosi, H. L., Rizzo, J. R., & Carrol, S. J. (1990). *Managing organizational behavior*. New York: Harper Collins Publishers.
- Treputtharat, S., & Tayiam, S. (2014). School climate affecting job satisfaction of teachers in primary education, Khon Kaen, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 116(2014), 996-1000. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.01.334
- Tsai, M. T., & Huang, C. C. (2008). "The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A study of nurses in taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 565-581. doi: 10.1007/s10551-007-9455-8
- Tütüncü, Ö., ve Savran, G. (2007). Etik iklim ve tükenmişlik sendromunun kalite yönetim sistemi üzerine etkileri: bir laboratuvar uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(4), 177-218. Erişim adresi <http://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12397/5577>

- Ulrich, C., O'Donnell, P., Taylor, C., Farrar, A., Danis, M., & Grady, C. (2007). Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the United States. *Social Science & Medicine*, 65(8), 1708-1719. doi: /10.1016/j.socscimed.2007.05.050
- Upchurch, R. S., & Ruhland, S. K. (1996). The organizational bases of ethical work climates in lodging operations as perceived by general managers. *Journal of Business Ethics*, 15(10), 1083-1093. doi: 10.1007/BF00412049
- Valentine, S., & Barnett, T. (2003). Ethics code awareness, perceived ethical values, and organizational commitment. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 23(4), 359-367. doi: 10.1080/08853134.2003.10749009
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climate. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125. doi: 10.2307/2392857
- Viswesvaran, C., Deshpande, S. P., & Joseph, J. (1998). Job satisfaction as a function of top management support for ethical behavior: A study of Indian managers. *Journal of Business Ethics*, 17(4), 365-371. doi: 10.1023/A:1017956516324
- Weber, J., & Seger, J. E. (2002). Influences upon organizational ethical subclimates: a replication study of a single firm at two points in time. *Journal of Business Ethics*, 41(1), 69-84. doi: 10.1023/A:1021350122677
- 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. doi: 10.1007/BF00871811
- Wimbush, J. C., Shepard, J. M., & Markha, S. E. (1997). An empirical examination of the relationship between ethical climate and ethical behavior from multiple levels of analysis. *Journal of Business Ethics*, 16(16), 1705-1716. doi: 10.1023/A:1017952221572
- Yıldırım, D. Ş. (2006). *Resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyon ve iş tatminini etkileyen faktörler*, (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

Yılmaz, A., ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 2011, 17(2), 277-394. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/kuey/issue/10328/126615>



EKLER

Ek: 1 Analiz Dışına Çıkarılan Ölçekler

- a.** Ölçek no: 43, 55, 74, 127, 150, 155, 226, 328, 378, 407, 408, 417, 424, 456, 467, 475, 494, 501, 509, 535, 540, 542, 569, 572, 596, 599, 601, 631, 632, 671, 746, 754, 762, 777, 782, 805, 820, 855, 872, 924, 955, 975, 990, 1016, 1028, 1032, 1069, 1083, 1101, 1128, 1137, 1150, 1165, 1181, 1213, 1229, 1233, 1269, 1326, 1327, 78, 102, 122, 123, 163, 190, 209, 253, 336, 420, 438, 440, 451, 457, 477, 508, 576, 523, 525, 527, 536, 537, 539, 541, 562, 582, 594, 613, 661, 678, 680, 698, 715, 733, 770, 771, 772, 773, 789, 847, 886, 893, 906, 922, 923, 978, 1034, 1044, 1049, 1066, 1102, 1117, 1133, 1142, 1149, 1162, 1175, 1185, 1193, 1249, 1259, 1270, 1277, 1343, 1354
- b.** Ölçek no: 1358, 1361, 1363, 1223, 1228, 13340, 1307, 1298, 1322, 1316, 1346, 1308, 1360, 1361, 1357, 1316, 1316, 1352, 1334, 1303, 1312, 1318, 1340, 1157, 1187, 918, 41, 423, 827, 836, 1205, 1314, 390, 830, 1209, 1206, 1048, 116, 652, 310, 454, 1005, 552, 1156, 214, 201, 734, 1105, 1304, 1293, 606, 425, 936, 823, 831, 636, 239, 835, 776, 778, 779, 1116, 918, 1209, 1206, 1207, 260, 627, 628, 664, 904, 1046, 1048, 1207, 920, 683, 1009, 1208, 385, 46, 648, 80, 498, 652, 625, 684, 847, 993, 1115, 1167, 890, 15, 20, 907, 791, 444, 240, 1005
- c.** 6,11,12,15,20,24,25,28,41,44,46,75,80,105,148,153,154,166,176,196,201,204,206,207,208,214,215,220,227,228,229,232,240,247,260,261,274,278,304,310,317,318,324,332,333,335,344,354,355,356,361,367,372,373,no:379,380,381,382,383,384,389,390,408,418,423,425,439,444,454,459,470,474,476,486,495,498,502,503,505,512,513,514,516,517,521,524,538,552,560,570,583,603,606,625,627,628,630,633,636,637,639,:643,649,652,664,671,683,684,690,695,708,714,734,759,763,765,769,776,778,779,781,784,786,791,797,795,798,801,806,807,817,822,823,824,826,827,828,829,830,831,832,836,840,847,851,853,863,867,874,890,899,903,904,918,920,925,936,943,954,960,961,963,965,974,983,986,989,993,999,1003,1030,1034,1033,1035,1037,1040,1046,1048,1050,1052,1053,1057,1059,1062,1064,1067,1070,1072,1078,1081,1084,1102,1109,1114,1115,1125,1134,1135,1143,1144,1155,1156,1157,1162,1169,1170,1172,1178,1179,1187,1205,1

206,1207,1208,1209,1220,1223,1228,1235,1236,1238,1267,1293,1298,1301,1303,1304,1307,1316,1317,1318,1322,1328,1334,1340,1346,1347,1348,1351,1357,1358,1360,1361,1363



Ek 2: Tanıtım Formu

OKULLARIN ETİK İKLİM İLE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sayın Okul Müdürü/Öğretmen;

Bu araştırma, öğretmenlerin okullarındaki etik iklim algılarını ve iş doyum düzeylerini saptamak amacıyla planlanmıştır. Okullarda eğitim ve öğretimi etkili şekilde gerçekleştirmek için öğretmenlerin etik iklimin olduğu bir kurumda çalışması ve işinden doyum alması önemlidir. Bu amaçla aşağıda etik iklim ve iş doyumunu ile ilgili bir takım ifadeler verilmiştir.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde sizden kendinizle ve okulunuzla ilgili bilgileri yazmanız ya da işaretlemeniz istenmektedir. Anketin ikinci bölümü, okullardaki etik iklim ve öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili ifadelerden oluşmaktadır. Sizden bu ifadeleri özenle okuyarak karşılardaki ölçekte katılma derecenizi gösteren rakamı işaretlemeniz beklenmektedir.

Lütfen her soruyu cevaplayınız

Lütfen, her soruyu aşağıdaki 5'li ölçekte size en yakın gelen seçeneği gösteren rakamı işaretleyerek belirtiniz.

Dr. Öğr. Üyesi Saadet KURU ÇETİN

Öğretmen Safiye Pınar KORKMAZ

Muğla Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

ÖĞRETMEN ANKETİ

Okulunuzun türü nedir ?

Kaç yıldır öğretmenlik yapmaktasınız?

Kaç yıldır bu okulda görev yapmaktasınız?

Cinsiyetiniz nedir?

Kadın Erkek

Yaşınız kaç?

Okulunuzun kademesi nedir ?

İlkokul Ortaokul Lise

Ek 3: İş doyumu ve Etik İklim Ölçeği

Bu ölçekte insanların işleriyle ilgili tutumlarını yansıtan ifadeler yer alır. Sizden istenen bu ifadelerin sizin açınızdan ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığına çarpı (X) işareti koyarak belirtmenizdir. Derecelendirme: 1: Hiç memnun değilim, 2: Memnun değilim, 3: Kararsızım; 4: Memnunum; 5: Çok memnunum

İş Doyumu Ölçeği

	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1. İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından	①	②	③	④	⑤
2. Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından	①	②	③	④	⑤
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	①	②	③	④	⑤
4. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	①	②	③	④	⑤
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	①	②	③	④	⑤
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	①	②	③	④	⑤
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından	①	②	③	④	⑤
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	①	②	③	④	⑤
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından	①	②	③	④	⑤
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	①	②	③	④	⑤
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	①	②	③	④	⑤
12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	①	②	③	④	⑤
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	①	②	③	④	⑤
14. İş içinde terfi olanağımın olması açısından	①	②	③	④	⑤
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	①	②	③	④	⑤
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	①	②	③	④	⑤
17. Çalışma şartları bakımından	①	②	③	④	⑤
18. Çalışma arkadaşlarımla bir birleriyle anlaşmaları açısından	①	②	③	④	⑤
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	①	②	③	④	⑤
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	①	②	③	④	⑤

Lütfen aşağıdaki soruları çalıştığınız kurumunu dikkate alarak ; (olmasını istediğiniz gibi değil var olan durumu düşünerek)cevaplandırınız. Verdiğiniz cevaplarda samimi olmanız bizim için çok önemlidir.Derecelendirme: 1: Tamamen katılıyorum, 2: oldukça katılıyorum, 3: Biraz katılıyorum; 4: Az katılıyorum; 5: Hiç katılmıyorum

Etik İklim Ölçeği

Bu okulda

	Tamamen katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Az katılıyorum	Hiç katılmıyorum
1.Öğretmenler çoğunlukla kendilerini düşünürler.	①	②	③	④	⑤
2.Öğretmenlerin başlıca sorumluluğu, öncelikle verimliliği göz önüne almaktır.	①	②	③	④	⑤
3.Öğretmenlerden kendi kişisel ve ahlaki inançlarına göre davranmaları beklenir.	①	②	③	④	⑤
4.Öğretmenlerden kurumun menfaatleri için her şeyi yapmaları beklenir.	①	②	③	④	⑤
5.Öğretmenler birbirlerinin iyiliğini gözetirler.	①	②	③	④	⑤
6.Öğretmenlerin kendi şahsi ahlaki ve etik değerlerine yer yoktur.	①	②	③	④	⑤
7.Kural ve prosedürlere sıkı sıkıya uymak çok önemlidir.	①	②	③	④	⑤
8.Yapılan iş sadece kurumun menfaatlerine zarar verirse yetersiz kabul edilir.	①	②	③	④	⑤
9. Öğretmenler neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendileri karar verirler	①	②	③	④	⑤
10. Öğretmenler kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar.	①	②	③	④	⑤
11. Her öğretmenin kendi doğru ve yanlış anlayışının var olduğu önemle göz önünde bulundurulur.	①	②	③	④	⑤
12. En önemli husus tüm çalışanların iyiliğinin gözetilmesidir.	①	②	③	④	⑤
13. Bir kararla ilgili olarak ilk göz önünde bulundurulmuş husus kanunları ihlal edip etmediğidir.	①	②	③	④	⑤
14. Öğretmenlerden en önemli beklenti her şeyden önce mesleki standart ve kurallara uymalarıdır	①	②	③	④	⑤
15. Öğretmenlerin kurum kural ve prosedürlerinden ayrılmaması beklenir.	①	②	③	④	⑤
16. Öğretmenler, öncelikle bir başka çalışma arkadaşları için en iyi olanı göz önünde bulundururlar.	①	②	③	④	⑤
17. Öğretmenler kurum menfaatlerini her şeyin üstünde tutarlar.	①	②	③	④	⑤
18. Başarılı öğretmenler, yazılı talimatlara göre hareket edenlerdir.	①	②	③	④	⑤
19. En verimli yol, her zaman en doğru yol olarak kabul edilir.	①	②	③	④	⑤
20.Öğretmenlerin yasal ve mesleki standartları sıkı sıkıya takip etmeleri beklenir.	①	②	③	④	⑤
21. Öğretmenler diğer çalışanlar için en iyi olanı göz önüne alırlar.	①	②	③	④	⑤
22. Öğretmenlere çalışanlara kendi kişisel etik değerleri yol göstermektedir.	①	②	③	④	⑤
23.Başarılı Öğretmenler, kurum politikalarına sıkı sıkıya uyanlardır.	①	②	③	④	⑤
24. Mesleki kanun ya da etik kurallar öncelikli olarak göz önünde bulundurulurlar.	①	②	③	④	⑤
25. Öğretmenlerden beklenen her şeyden önce verimli bir şekilde çalışmaktır.	①	②	③	④	⑤
26. Her zaman, öğrenci ve toplum için doğru olanın yapılması beklenir.	①	②	③	④	⑤
27. Öğretmenler arasında takım ruhu önemlidir.	①	②	③	④	⑤
28. Öğretmenlerin dış çevreye karşı güçlü bir sorumluluk anlayışları vardır.	①	②	③	④	⑤
29. Alınan kararların öncelikli olarak başarıya olan katkısı göz önünde tutulur.	①	②	③	④	⑤
30. Öğretmenler aktif olarak öğrencilerin menfaati ile ilgilenirler.	①	②	③	④	⑤
31. Herkes, öğretmenler için genelde en iyisi ne ise onunla ilgilenirler.	①	②	③	④	⑤
32. Her bir öğretmen için en iyisini yapmak öncelikli öneme sahiptir.	①	②	③	④	⑤
33. Öğretmenler kendileri için en iyi olanla çok ilgilidirler.	①	②	③	④	⑤
34.Alınan kararların öncelikli olarak öğrenciler üzerindeki etkisine dikkat edilir.	①	②	③	④	⑤
35. Kararlar alınırken her bir öğretmenin düşünülmesi beklenir.	①	②	③	④	⑤
36. Sorunlara daima etkin çözümler aranır.	①	②	③	④	⑤

EK 4: Etik İklim Ölçek İzin

The screenshot shows an Outlook web interface. The main content is an email from Gül Eser (GE) to Safiye Pinar Korkmaz (SK) dated 18.11.2018 at 14:09. The subject is "Etik iklim ölçeği kullanım izni".

The email body contains the following text:

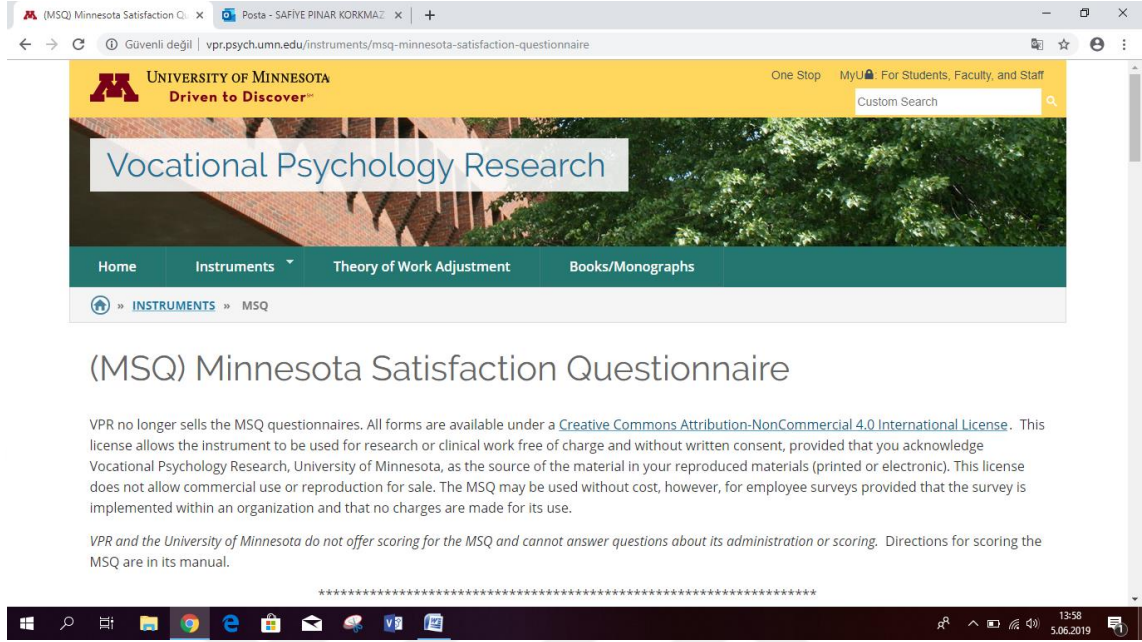
Merhaba Safiye,
Referans vermek kaydıyla elbette kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar,
...
Doç. Dr. Gül Eser
T.C. Marmara Üniversitesi
İşletme Bölümü
Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı

2018-11-16 09:55, SAFIYE PINAR KORKMAZ yazmış:

İyi günler hocam,
Muğla Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Tez çalışmamda kullanmak üzere, 2007 yılı yüksek lisans tezinizde Victor&Cullen'in Türkçeye uyarladığınız Etik iklim ölçeğini kullanmak için izninizi istiyorum. Çalışmamda kullanmak üzere ölçek kullanma izni verirseniz çok sevinirim.

The email interface also shows a sidebar with folders like "Gelen Kutusu", "Gereksiz E-posta", "Taslaklar", "Gönderilmiş Öğeler", "Silinmiş Öğeler", "Arşiv", "Konuşma Geçmişi", and "Yeni klasör". The bottom of the screen shows the Windows taskbar with the date 13:59, 5.06.2019.

Ek 5: İş Doyumu Ölçek Kullanım İzni



The screenshot shows a web browser window displaying the University of Minnesota Vocational Psychology Research website. The page title is "(MSQ) Minnesota Satisfaction Questionnaire". The website header includes the University of Minnesota logo and the tagline "Driven to Discover". The main navigation menu includes "Home", "Instruments", "Theory of Work Adjustment", and "Books/Monographs". The "Instruments" menu is currently selected, and the breadcrumb trail shows "INSTRUMENTS » MSQ".

(MSQ) Minnesota Satisfaction Questionnaire

VPR no longer sells the MSQ questionnaires. All forms are available under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](#). This license allows the instrument to be used for research or clinical work free of charge and without written consent, provided that you acknowledge Vocational Psychology Research, University of Minnesota, as the source of the material in your reproduced materials (printed or electronic). This license does not allow commercial use or reproduction for sale. The MSQ may be used without cost, however, for employee surveys provided that the survey is implemented within an organization and that no charges are made for its use.

VPR and the University of Minnesota do not offer scoring for the MSQ and cannot answer questions about its administration or scoring. Directions for scoring the MSQ are in its manual.

Ek 6: Ölçek Uygulama İzinleri



T.C.
ADANA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 98258552-806.01.03-E.7190256
Konu : Safiye Pınar KORKMAZ 'ın
Uygulama İzni

09.04.2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Rektörlüğünün 04/03/2019 tarih ve 22010 sayılı yazısı.

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Tezli Yüksek lisans Öğrencisi Safiye Pınar KORKMAZ 'ın hazırladığı "Okulların Etki İklimi ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki " başlıklı tez çalışmasını Müdürlüğümüze bağlı Kozan ilçesinde bulunan İlkokul, Ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere uygulamak istediği ile ilgili ilgi yazı ekte sunulmuştur.

Söz konusu uygulama çalışmasının, İlimiz İl Araştırma Değerlendirme Komisyonu'nun, 01/04/2019 tarihli "Uygundur" raporu doğrultusunda, Müdürlüğümüze bağlı belirtilen kurumda 2018/2019 eğitim-öğretim yılında, eğitim-öğretimin aksatılmasına mahal vermeden gönüllülük esasına göre yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Murat BİLAL
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
09.04.2019

Veysel DURGUN
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

Adres: Döşeme Mah. Mücahitler Cad. Yeni Valilik Binası
Elektronik Ağ: <http://adana.meb.gov.tr>
e-posta: argel@meb.gov.tr

Bilgi için: Ersin ARSLAN-V.11.K.1
Tel: 0 (322) 200 91 85
Faks: 0 (000) 000 00 00

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden: 6f9c-979f-34cc-a684-4bd1 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
ADANA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 98258552-604.01.01-E.7642720
Konu : Safiye Pınar KORKMAZ'ın
Uygulama İzni

16.04.2019

KOZAN İLÇE MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Müdürlük Makamı'nın 09.04.2019 tarihli ve 7190256 sayılı onayı.

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Tezli Yüksek lisans Öğrencisi Safiye Pınar KORKMAZ 'ın hazırladığı "Okulların Etki İklimi ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki " başlıklı tez çalışmasını Müdürlüğümüze bağlı Kozan ilçesinde bulunan İlkokul, Ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere uygulamak istediği ile ilgili ilgi onay ekte sunulmuştur.

Söz konusu uygulama çalışmasının okul/kurum müdürünün denetim, gözetim ve sorumluluğunda, Müdürlüğümüze bağlı ilgi yazı ekinde belirtilen okullarda, 2017/25 nolu Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlikler Genelgesine göre 2018-2019 Eğitim Öğretim Yılında gönüllülük esasına göre eğitim öğretim aksatılmadan uygulanması hususunda;

Gereğini rica ederim.

Murat BİLAL
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK: 1- Onay Örneği (1 Sayfa)
2- Yazı Örneği ve Ekleri

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Soyad, Ad: KORKMAZ, Safiye Pınar

Doğum Yeri ve Tarihi: Adana/11.11.1989

Eposta: pinar-korkmaz48@hotmail.com

Telefon: 5072111632

EĞİTİM BİLGİLERİ

Lise İskenderun Demir Çelik Anadolu Lisesi 2003-2007

Lisans Mersin Üniversitesi 2007-2012

İŞ TECRÜBESİ

Öğretmen, Elazığ Mustafa Kemal Atatürk Ortaokul 2013-2015

Öğretmen, Ula Gölcük Ortaokulu 2015-

YAYINLAR

Çetin, S. K., Korkmaz, S. P. ve Öner, N. S. (2017). Karşılaştırmalı eğitim alanında 15 yılda yapılan çalışmaların farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 28-40