

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI

ÖRGÜTSEL ERDEMLİLİĞİN ETİK İKLİM VE
PSİKOLOJİK İYİ OLUŞA ETKİSİ

Ali KAHVECİ

DOKTORA TEZİ

Danışman

Doç. Dr. Atila YILDIRIM

Konya 2019



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı	Ali KAHVECI
	Numarası	16830101041
	Ana Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri
	Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi
	Programı	Doktora
	Tezin Adı	Örgütsel Erdemliliğin Etik İklim ve Psikolojik İyi Oluşa Etkisi

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

18.11.2019

Öğrencinin
Adı Soyadı İmzası

Ali KAHVECI



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



DOKTORA TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin	Adı Soyadı	Ali KAHVECİ
	Numarası	16830101041
	Ana Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri
	Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
	Programı	Doktora
	Tez Danışmanı	Doç. Dr. Atila YILDIRIM
	Tezin Adı	Örgütsel Erdemliliğin Etik İklim ve Psikolojik İyi Oluşa Etkisi

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan “Örgütsel Erdemliliğin Etik İklim ve Psikolojik İyi Oluşa Etkisi” başlıklı bu çalışma 21/10/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

	Ünvanı Adı Soyadı	İmza
Danışman	Doç. Dr. Atila YILDIRIM	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Ercan YILMAZ	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. İsa KORKMAZ	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Soner DOĞAN	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Enes GÖK	

ÖNSÖZ

Bu çalışma örgütsel erdemliliğin etik iklim ve psikolojik iyi oluşa etkisini öğretmen algılarına göre incelemeye yöneliktir. Öğretmen, mesleğinin yeterliklerine sahip olmalı ve öğretmenlik mesleği etik ilkelerine uymalıdır. Öğretmenin psikolojik bakımdan iyi durumda olmasının mesleki yeterlikler ve etik ilkelere uyum kadar önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Araştırma birçok insanın katkılarıyla bugünlere gelmiştir. Zorlu ve sabır gerektiren araştırma ve tez yazımı sürecinde beni sürekli destekleyen danışmanım ve değerli hocam Doç. Dr. Atila YILDIRIM'a şükranlarımı sunarım. Güçlü empati duygusu, sabrı ve iyimserliği ile tezin bu günlere gelmesinde en önemli rol kendisinindir. Ayrıca tezin önemli aşamalarında değerli görüşlerinden yararlandığım ve tezin bu düzeye ulaşmasında emeği geçen kıymetli hocam Prof. Dr. Ercan YILMAZ'a gönül dolusu teşekkürlerimi sunarım. Tezimi izlerken kıymetli görüşleri ile katkı yapan Prof. Dr. İsa KORKMAZ hocama teşekkürlerimi sunmak isterim. Ayrıca görüşleri ile teze önemli katkıda bulunan Doç Dr. Enes GÖK ve Doç. Dr. Soner DOĞAN'a teşekkür borçluyum. Tezin yol analizlerinde katkıda bulunan araştırma görevlileri Tolga SEKİ ve Hayri KOÇ'a teşekkürlerimi sunar ve çalışmalarında başarılar dilerim. Son olarak bu süreçte beni hep destekleyen ve cesaret veren anne ve babam ile tüm aileme sevgi ve şükranlarımı sunarım.

Öğrencinin	Adı Soyadı	Ali KAHVECİ
	Numarası	16830101041
	Ana Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri
	Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi
	Programı	Doktora
	Tez Danışmanı	Doç. Dr. Atıla YILDIRIM
	Tezin Adı	Örgütsel Erdemliliğin Etik İklim ve Psikolojik İyi Oluşa Etkisi

ÖZET

Bu araştırmanın amacı örgütsel erdemlilik algılarının etik iklim ve psikolojik iyi oluşa etkisini öğretmen algılarına göre incelemektir. Araştırmanın modeli ilişki arayıcıdır. Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Konya merkez ilçelerinde bulunan 444 okulda çalışan toplam 12.852 öğretmen oluşturmaktadır. Oranlı küme örnekleme yöntemiyle belirlenen 661 öğretmen örnekleme oluşturmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için korelasyon analizi uygulanmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki yordayıcı ilişkilerin belirlenmesi için yol analizi yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algılarının yüksek düzeyde olduğu ve “cinsiyet” değişkenine göre kadın öğretmenler lehine anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. Örgütsel erdemlilik ve etik iklim algıları ise öğretmenlerin "kıdemlerine" göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde değişmektedir.

Psikolojik iyi oluş, örgütsel erdemlilik ve etik iklim arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Örgütsel erdemliliğin ve etik iklimin psikolojik iyi oluşu açıkladıkları belirlenmiştir. Bununla birlikte etik iklimin psikolojik iyi oluş ve örgütsel erdemlilik arasında aracı etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Erdemlerin mükemmel karakter alışkanlıkları olması ve ahlaken iyiliğe yönelmesinin etik iklimi ve psikolojik iyi oluşu desteklediği sonucuna varılmıştır. Kıdemi 1-10 yıl arasında olan öğretmenlerin hem örgütsel erdemlilik hem de etik iklim algıları diğerlerine göre daha düşüktür. Bunun nedenlerinin araştırılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik İyi Oluş, Örgütsel Erdemlilik, Etik İklim, Erdem

Öğrencinin	Adı Soyadı	Ali KAHVECİ
	Numarası	16830101041
	Ana Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri
	Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi
	Programı	Doktora
	Tez Danışmanı	Doç. Dr. Atila YILDIRIM
	Tezin İngilizce Adı	The effect of Organisational Virtuousness on Ethical Climate and Psychological Well Being

SUMMARY

The aim of this study is to examine the effect of organizational virtue on ethical climate and psychological well-being according to teachers' perceptions. The research is a correlational study. The universe consists of 12,852 teachers working in 444 schools in central districts of Konya in 2017-2018 academic year. Sample consisting of 661 teachers determined with proportional cluster sampling method. Correlation analysis was used to determine the relationships between the variables. Path analysis was conducted to determine the predictive relationships between dependent and independent variables. According to the results of the study it was found that perceptions of psychological well-being are high and there is a significant difference between perceptions of psychological well-being according to "gender" in favor of women. Organizational virtuousness and ethical climate perceptions vary significantly according to "seniority".

Correlations were found between organizational virtuousness, ethical climate and psychological well-being. It was determined that organizational virtuousness and ethical climates are predictors of psychological well-being. However it was found that ethical climate had no moderating effect between psychological well-being and organizational virtuousness. It has been concluded that virtues encourage the ethical climate and the psychological well-being because of their aiming at moral goodness and of being excellent character habits. The teachers who have seniority between 1-10 years, both organizational virtue and ethical climate perceptions are lower than the others. It is recommended to investigate the reasons for this.

Key words: Psychological Well-Being, Organisational Virtuousness, Ethical Climate, Virtue

İÇİNDEKİLER

Bilimsel Etik Sayfası	i
Doktora Tezi Kabul Formu.....	ii
Önsöz	iii
Özet.....	iv
Summary.....	v
İçindekiler	vi
Kısaltmalar ve Simgeler Sayfası.....	xi
Tablolar Listesi	xii
Şekiller Listesi	xiii
GİRİŞ.....	1
Problem Durumu.....	1
Amaç.....	3
Önem.....	3
Varsayımlar.....	5
Sınırlılıklar	5
Tanımlar.....	6
BÖLÜM I.....	7
KURAMSAL ÇERÇEVE.....	7
1.1. İyi-Oluş Kavramı	7
1.1.1. Öznel İyi Oluş ve Yaşam Doyumu Modeli	8
1.1.2. İnsan Psikolojisinin İyi Olma Hali.....	9
1.1.3. Psikolojik İyi Oluş	9
1.1.4. Psikolojik İyi Oluş Bileşenleri.....	11
1.1.4.1. Öz Kabul	11
1.1.4.2. Çevresiyle Olumlu İlişkiler.....	11
1.1.4.3. Özerklik	11
1.1.4.4. Çevresel Uсталık.....	12
1.1.4.5. Yaşam Amacı.....	12

1.1.4.6. Kişisel Gelişim.....	12
1.1.5. Öznel İyi Oluş ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi.....	12
1.1.6. Okulda Psikolojik İyi Oluş	13
1.1.7. Psikolojik İyi Oluş ve Demografik Değişkenler.....	15
1.1.7.1. Yaş ve Psikolojik İyi Oluş	15
1.1.7.2. Cinsiyet ve Psikolojik İyi Oluş	16
1.1.7.3. Kıdem ve Psikolojik İyi Oluş.....	16
1.1.7.4. Örgütsel Davranışlar ve Psikolojik İyi Oluş	17
1.2. Etik Kavramı.....	17
1.2.1. Etik ve Ahlak	18
1.2.2. Etik Kuramları	19
1.2.2.1. Ödev Etiği.....	19
1.2.2.2. Faydacı Etik.....	20
1.2.2.3. Erdem Etiği.....	21
1.3. Örgüt İklimi	22
1.4. Etik İklim	23
1.5. Victor ve Cullen Kuramsal Etik İklim Sınıflandırması	24
1.5.1. Etik İklim Türleri	25
1.5.1.1. Bencil İklim	25
1.5.1.2. Yardımsever İklim	26
1.5.1.3. İlkeli İklim	26
1.6. Victor ve Cullen Deneysel Etik İklim Sınıflandırması.....	27
1.7. Vidaver Cohen Etik İklim Kuramı.....	28
1.8. Arnaud (2006) Etik İklim İndeksi.....	29
1.8.1. Arnaud Etik İklim Boyutları	29
1.8.1.1. Kollektif Ahlaki Farkındalık.....	29
1.8.1.2. Kollektif Ahlaki Yargılama	30
1.8.1.3. Kollektif Ahlaki Motivasyon	30
1.8.1.4. Kollektif Ahlaki Karakter	30
1.9. Etik İklimi Belirleyen Etmenler.....	31
1.10. Etik Liderlik ve Etik İklim.....	32
1.11. Etik İklimin Örgütsel Sonuçları.....	33

1.12. Okulda Etik İklim	34
1.13. Erdem Nedir?	35
1.13.1. Erdem ve Orta Yol	36
1.13.2. Farabi ve Mevlana'nın Erdem Hakkındaki Görüşleri.....	37
1.13.3. Temel Erdemler	38
1.13.4. Erdemlerin Kaynağı.....	38
1.13.4.1. Karakter	39
1.13.4.2. Ahlak.....	39
1.13.4.3. Etik, Değer ve Erdem.....	40
1.13.5. Örgütsel Erdemlilik.....	41
1.13.5.1. Örgütsel Erdemliliğin Güçlendirici Etkisi	41
1.13.5.2. Örgütsel Erdemliliğin Olumsuz Sonuçları Önleyici İşlevi	42
1.13.6. Okulda Erdemler.....	44
1.14. Değişkenler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.....	45
1.14.1. Etik İklim ve Psikolojik İyi Oluş	46
1.14.2. Etik İklim ve Örgütsel Erdemlilik	47
1.14.3. Psikolojik İyi Oluş ve Örgütsel Erdemlilik.....	49
BÖLÜM II	51
YÖNTEM	51
2.1. Araştırma Modeli	51
2.2. Evren ve Örneklem	51
2.2.1. Katılımcılara ilişkin Demografik Bulgular	53
2.3. Verilerin Toplanması	54
2.4. Veri Toplama Araçları	55
2.4.1. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği.....	55
2.4.2. Etik İklim Ölçeği	55
2.4.3. Örgütsel Erdemlilik Ölçeği.....	56
2.5. Verilerin Çözümlemesi	57
BÖLÜM III.....	58
BULGULAR.....	58

3.1. Öğretmen algılarına göre psikolojik iyi oluş, etik iklim ve örgütsel erdemlilik düzeyi nedir?.....	58
3.2. Cinsiyet, Yaş, Kıdem ve Okul Türüne Göre Psikolojik İyi Oluş, Etik İklim ve Örgütsel Erdemliliğin İncelenmesi	59
3.3. Psikolojik iyi oluş, Örgütsel erdemlilik ve etik iklim ve algıları arasında ilişki var mıdır?	63
3.4. Örgütsel erdemlilik psikolojik iyi oluş ve etik iklimi ne düzeyde açıklamaktadır?	65
3.5. Etik iklim boyutlarının örgütsel erdemlilik ile psikolojik iyi oluş arasında aracı etkisi var mıdır?	68
BÖLÜM IV	75
SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER	75
4.1. Sonuçlar ve Tartışma	75
4.1.1. Öğretmen algılarına göre psikolojik iyi oluş, etik iklim ve örgütsel erdemlilik düzeyi'nin belirlenmesine ilişkin sonuçlar ve tartışma.....	75
4.1.1.1. Psikolojik iyi oluş düzeyine ilişkin sonuçlar ve tartışma.....	75
4.1.1.2. Etik iklim düzeyine ilişkin sonuçlar ve tartışma.....	76
4.1.1.3. Örgütsel erdemlilik düzeyine ilişkin sonuçlar ve tartışma.....	77
4.1.2. Cinsiyet, yaş, kıdem ve okul türüne göre Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş, Algılarının Sonuçları ve Tartışılması.....	78
4.1.2.1. Cinsiyete Göre Psikolojik İyi Oluş	78
4.1.2.2. Yaşa Göre Psikolojik İyi Oluş	80
4.1.2.3. Kıdeme Göre Psikolojik İyi Oluş.....	80
4.1.2.4. Okul Türüne göre Psikolojik İyi Oluş.....	81
4.1.3. Psikolojik İyi Oluş Etik İklim ve Örgütsel Erdemlilik Arasındaki Korelasyona İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	82
4.1.4. Örgütsel Erdemliliğin Psikolojik İyi oluş ve Etik İklimi Açıklayıcılığına İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	83
4.1.5. Etik İklim Boyutlarının Örgütsel Erdemlilik ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki Aracı Etkisine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma?	85
4.1.6. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler	88
4.1.7. Uygulamacılara Yönelik Öneriler.....	89

KAYNAKLAR	90
EKLER.....	114
Ek - 1: Uygulama İzni.....	114
Ek - 2: Ölçek İzinleri	115
Ek - 3: Özgeçmiş.....	118



KISALTMALAR VE SİMGELER

ÖE: ÖRGÜTSEL ERDEMLİLİK

Eİ: ETİK İKLİM

PİO: PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

N: VERİ SAYISI

%: YÜZDE

P: ANLAMLILIK DÜZEYİ

T: T-TESTİ

F: FREKANS

\bar{X} : ORTALAMA

SS: STANDART SAPMA

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Kuramsal etik iklim sınıflandırması	25
Tablo 2. Deneysel etik iklim sınıflandırması	28
Tablo 3. Temel erdemler ile onların aşırılık ve yetersizlikleri	38
Tablo 4. Erdemliliğin etkilediği örgütsel davranışlar	43
Tablo 5. Örnekleme grubu	53
Tablo 6. Örnekleme katılan öğretmenlerin demografik dağılımı	54
Tablo 7.1. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Aritmetik Sınırları	55
Tablo 7.2. Etik İklim Ölçeği Aritmetik Sınırları	56
Tablo 7.3. Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Aritmetik Sınırları	56
Tablo 8. Araştırmalarda Belirlenen Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Güvenirlik Katsayıları	57
Tablo 9. Öğretmenlerin erdemlilik, etik iklim ve psikolojik iyi oluş algısına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri	58
Tablo 10. Öğretmenlerin erdemlilik, etik iklim ve psikolojik iyi oluş verileri için normallik testi	59
Tablo 11. Çarpıklık ve basıklık değerleri ile normal dağılımın incelenmesi	60
Tablo 12. T- testi ile cinsiyete göre psikolojik iyi oluşun incelenmesi	62
Tablo 13. ANOVA ile yaş, kıdem ve okul türüne göre psikolojik iyi oluşun incelenmesi	63
Tablo 14. Psikolojik iyi oluş, örgütsel erdemlilik ve etik iklim korelasyon analizi Bulguları	64
Tablo 15. Yol analizi uyum değerlerinin sınırları	65
Tablo 16. Örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyilik değerleri	66
Tablo 17. Örgütsel erdemlilik ve etik iklim modeline ilişkin uyum değerleri	67
Tablo 18. Sosyal sorumluluk boyutu aracılığında örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ait model indeks değerleri	69
Tablo 19. Etik iklimin “kurallar” boyutu aracılığında örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ait yol analizi modeli uyum değerleri	70
Tablo 20. Etik iklimin çıkarıcı yardımsever boyutu aracılığında örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ait model indeks değerleri	71
Tablo 21. Etik iklim “ilkelilik” boyutu aracılığında örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ait indeks değerleri	72
Tablo 22. Etik iklimin verimlilik boyutu aracılığında örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ait indeks değerleri	73
Tablo 23. Etik iklim ve psikolojik iyi oluşa ait indeks değerleri	74

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Öznel İyi Oluş ve Bileşenleri	8
Şekil 2. Psikolojik İyi Oluş ve Bileşenleri	10
Şekil 3. Rest'in Etik Karar ve Davranış Modeli	31
Şekil 4. Etik İklimde Artan ve Azalan Örgütsel Davranışlar	34
Şekil 5. Erdemliliğin Güçlendirici Etkisi	42
Şekil 6. Araştırmanın modeli	51
Şekil 7. Etik iklim veri dağılımının Q-Q grafiği ve Kutu grafiği ile incelenmesi	60
Şekil 8. Psikolojik iyi oluş veri dağılımının Q-Q grafiği ve Kutu grafiği ile incelenmesi	61
Şekil 9. Örgütsel erdemlilik veri dağılımının incelenmesi	62
Şekil 10. Örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ait yol analizi	66
Şekil 11. Örgütsel erdemlilik ve etik iklime ait yol analizi	67
Şekil 12. Etik iklimin “sosyal sorumluluk” boyutu aracılığında örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ait yol analizi	68
Şekil 13. Etik iklim kurallar boyutu aracılığında örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ait yol analizi	69
Şekil 14. Etik iklimin çıkarıcı yardımsever boyutu aracılığında örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ait yol analizi	70
Şekil 15. Etik iklim ilkelilik boyutu aracılığında örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ait yol analizi	71
Şekil 16. Etik iklim verimlilik boyutu aracılığında örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ait yol analizi	72
Şekil 17. Etik iklim ve psikolojik iyi oluşa ait yol analizi	73

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmaya ilişkin problem durumu, araştırmanın amacı ve soruları, araştırmanın önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve tanımlar yer almaktadır.

Problem Durumu

Nitelikli eğitim ve öğretim için diğer faktörlerin yanında nitelikli öğretmene ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle öğretmen eğitim sisteminin en başat unsurları arasındadır. Öğretmenin psikolojik bakımdan iyi olması, onun mesleki yeterlikleri ve etik ilkelere uyumu kadar önemli olduğu söylenebilir. Çünkü öğretmen, öğrencileri ve meslektaşlarıyla yoğun iletişim ve etkileşim halindedir. Öğretmenin psikolojisi doğal olarak bu koşullardan etkilenmektedir.

Psikolojik iyi oluş kavramı hayatın zorlukları ile mücadeleyi, potansiyelini gerçekleştirebilmeyi, olumlu ilişkiler kurabilmeyi ve anlamlı bir iş ve yaşam düşüncesini içermektedir (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002). Dünya sağlık örgütüne göre düşük psikolojik iyi oluş, işgücüne katılımın azalması ve işten kaytarmanın en önemli nedenleri arasındadır (Harnois ve Gabriel, 2000). Düşük psikolojik iyi oluşta çalışanların işlevlerini yerine getirmekte zorlandığı anlaşılmaktadır.

Çevreyle her an iletişim, etkileşim içinde olmayı gerektiren mesleklerde stres ve tükenmişlik belirtileri diğer mesleklere göre daha sık görülmektedir (Roffey, 2012; Kermen, İlçin Tosun, ve Doğan, 2016). Öğretmenlik mesleği bunların başında gelmektedir. Öğretmen, meslektaşları ve öğrencileri ile sürekli iletişim ve etkileşim halindedir. Bu koşullarda karşılaştığı sorunlar onun stresini arttırmakta ve tükenmişlik belirtileri ortaya çıkmaktadır (Demir, 2018; Diri ve Kıra, 2016; Durak ve Seferoğlu, 2017; Erkul ve Dalgıç, 2014; Seferoğlu, Yıldız ve Avcı Yücel, 2014).

Okulda öğretmenleri en çok tüketen faktörler, sınıf yönetimiyle ilgili sorunlar, öğretmen-öğrenci ilişkileri, disiplin, sınıfta teknolojiyi etkili kullanamama, eğitim sisteminde sık yaşanan değişiklikler, kendini yetersiz hissetme, üst makamların ve okul yöneticilerinin bazı uygulamalarının adaletsiz bulunması, öğretmenliğin yorucu ve stresli bir meslek olması, bürokratik işler ve meslektaşlarıyla sorunlar yaşama

(Altınok, 2009; Durak ve Seferoğlu, 2017) olarak belirtilmektedir. Sonuçta gerginlik, sigara, tükenme belirtileri, motivasyon kaybı, çaresizlik, duyarsızlık ve sık sık rapor alma gibi belirtiler ortaya çıkmaktadır (Altınok, 2009; Göksu ve Argon, 2014).

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşu ayrıca okulda karşılaştıkları etik sorunlardan etkilenmektedir. Etik sorunları çözemeyen öğretmenler kaygı ve çaresizlik hissetmektedir (Yam, 2017). Okulda öğretmen ve veli talepleri, öğrenci başarısının değerlendirilmesi, disiplin sağlanması, velilerden okula finansman sağlanması ve kararlar ile kuralların adil uygulanması konularında etik ikilemler yaşanmaktadır (Sezgin ve Erdoğan, 2019). Okul yöneticileri, öğretmenlere karşı adaletli davranmakta ikilem yaşamakta, öğretmenlerde veli talepleri karşısında etik ikilem yaşamaktadır (Erdoğan, 2012; Tokhay, 2016). Okulda her an karşılaşılan etik sorunlar karşısında doğru davranışta bulunabilmek için etiğe ve ahlaka duyulan ihtiyaç artmıştır (Altinkurt ve Yılmaz, 2011). Etik sorunlardan kaynaklanan olumsuz duygular psikolojik iyi oluşu olumsuz etkileyebilmektedir (Kuyumcu, 2012).

Okulun etik iklimi, etik sorunların çözümüne ilişkin rehberlik yapmakta (Schwepker ve Hartline, 2005; Martin ve Cullen, 2006) ve olumsuz davranışları azaltmaktadır. Etik iklimin yıldırma, tükenmişlik, çatışma, anti sosyal davranışlar ve etik dışı davranışları azaltarak (Akpınar, 2016; Özipek, 2014; Şahin ve Dündar, 2011; Tütüncü ve Savran, 2007; Ulutaş, 2015) psikolojik iyi oluşu desteklediği düşünülmektedir.

Öğretmenler etik ilkelere uydukça etik iklim algısı güçlenmektedir. Ancak etik ilkeler etik değerleri korumaya yetmemektedir (Kuçuradi, 2003). Etik değerlere bağlı kalmak ve bu değerlere göre davranmak belli bir birikim gerektirmektedir (Yılmaz, 2006). Bu birikim ise erdemleri içermelidir. Çünkü iyiyi bilmekle, iyiyi yapmak aynı değildir (Gough, 2002). Erdemlerin ve örgütsel erdemliliğin etik ilkelerin hayata geçirilmesine katkı sağladığı değerlendirilmektedir.

Örgütsel erdemlilik yapısının okulun etik iklimini ve öğretmenlerin psikolojik iyi oluşunu desteklemesi önemlidir; çünkü öğretmenlerin psikolojik bakımdan iyi olması eğitim, öğretim ve sınıf yönetimi üzerinde etkili olmaktadır (Harding vd., 2019;

Jennings, 2014; Moolenaar, 2010; Spilt, Koomen ve Thijs, 2011). Psikolojik iyi oluşu düşük öğretmenler öğrencileriyle daha çok sorun yaşamaktadır (Jennings, 2014). Bu nedenle öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının desteklenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada erdemlerle nitelendirilen etik iklimin rolü üzerinde durulmalıdır.

Örgütsel erdemlilik ve etik iklim örgütsel davranış alanında yer alan kavramlardır. Psikolojik iyi oluş ise, bireysel ve psikolojik bir kavram olmakla birlikte örgütsel davranışlarla ilişkisi nedeniyle (Ilgan, Özü-Cengiz, Ata ve Akram, 2015) örgütsel davranış ve yönetim alanında incelenmektedir. Mesleğin özelliği gereği öğretmenin psikolojik iyi oluşu önemlidir. Bu nedenle psikolojik iyi oluşun etik iklim ve örgütsel erdemlilikle ilişkilerinin incelenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı örgütsel erdemliliğin etik iklim ve psikolojik iyi oluşa etkisini öğretmen algılarına göre belirlemektir. Buna göre aşağıdaki soruların yanıtları araştırılmıştır:

- 1- Öğretmen algılarına göre psikolojik iyi oluş, etik iklim ve örgütsel erdemlilik düzeyi nedir?
- 2- Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları cinsiyet, yaş, kıdem ve okul türüne göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
- 3- Psikolojik iyi oluş, etik iklim ve örgütsel erdemlilik arasında ilişki var mıdır?
- 4- Örgütsel erdemlilik, psikolojik iyi oluş ve etik iklimi ne düzeyde açıklamaktadır?
- 5- Etik iklim boyutlarının örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluş arasında aracı etkisi var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Bu araştırma öğretmenlerin mesleki gelişimi ve performansı üzerinde etkili olan ve psikolojik bakımdan iyi olma haline etki eden unsurları bir araya getirerek

sistemleştiren psikolojik iyi oluş yapısını, etik iklimi ve örgütsel erdemliliğin bu yapılar üzerindeki olumlu etkilerini incelemektedir. Günümüzde artan şiddet, türlü bağımlılıklar ve zaafaların olumsuz etkileri, insanın hem hayatın zorlukları ile mücadele hem de tatmin arayışı içinde olması ve bunların tetiklediği etik dışı olayların yaşanması (Çalık ve Er, 2016; Askew, Beisler ve Keel, 2015) etik iklim ve psikolojik iyi oluşu bir arada ele almayı gerektirmiştir. Bu sorunlar etik iklimi zaafa uğrattırırken öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını da olumsuz etkilediği değerlendirilmektedir.

Öğretmenin psikolojisi eğitim, öğretim, öğrenme gibi okuldaki tüm süreçleri ve sonuçları etkilemektedir. Öğretmen psikolojisinin, öğrencilerin duygusal gelişimini ve dolaylı da olsa onların başarısını etkilediği bilinmektedir (Harding vd., 2019; Jennings, 2014; Moolenaar, 2010; Spilt, Koomen ve Thijs, 2011). Üniversite öğrencilerinin akademik başarılarının % 37'sinin onların psikolojilerinin iyiliği ile açıklandığı belirlenmiştir (Ateş, 2016).

Erdemlerin önemi ise hem evrensel düzeyde mükemmel kabul edilen davranışlar olmaları, hem de okuldaki birçok davranış ve uygulamanın adalet, dürüstlük, yardımseverlik ve sorumluluk gibi etik değerlerle ilişkili olmasından ileri gelmektedir (İçerli, 2011), ki bu değerler aynı zamanda birer erdemdir. Bir diğer nedeni ise erdemlerin insana kendisini iyi hissettirmesidir (Huffington, 2014). İyiliği amaçlayan örgütsel erdemliliğin, öğretmenlerin psikolojik iyiliğinin bileşenlerini olumlu etkilemekte olduğu değerlendirilmektedir.

Bu araştırma ile yıldırma, çatışma, tükenmişlik, etik dışı davranış ve anti sosyal davranış gibi birçok olumsuz davranışı önleyen veya azaltan etik iklim incelenmiştir. Olumlu etik iklim algısı ile okul yönetiminin ayrıca müdahalesine gerek kalmaksızın birçok olumsuz davranış azalmaktadır. Böylelikle psikolojik iyi oluşun desteklenmesi beklenmektedir.

Türkiye'de psikolojik iyi oluşun örgütsel erdemlilik ve etik iklim kavramlarıyla ilişkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Psikolojik iyi oluş üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde bu kavramın genellikle duygular, psikoloji, stres, aile ve

dini konularla ilişkilerinin ele alındığı, yanı sıra bağlılık, başarı, karar alma, iş doyumu gibi örgütsel kavramlarla ilişkilendirildiği görülmektedir. Ayrıca psikolojik iyi oluşun bazı erdemlerle ilişkisi incelenmiştir.

Hem ahlakın gayesi hem de etiğin konusu olan erdemler ve örgütsel erdemlilik etik iklimi ve insanın psikolojik iyi oluşunu olumlu etkileyebilmektedir. Toplum ve örgütler düzeyinde artarak yaşanan ahlaki ve etik sorunlar (Çalık ve Er, 2016) ve mesleki koşullar öğretmenlerin psikolojilerini etkilemektedir. Bu nedenle alanyazında karakter ve erdemler daha çok gündeme gelmekte, etik ve erdemlere duyulan ihtiyaç bu nedenle artmaktadır. Araştırma bu bakımdan önem kazanmaktadır. Öte yandan öğretmen psikolojisinin desteklenmesi için örgütsel faktörler olan etik iklim ve örgütsel erdemliliğin okulda güçlendirilmesi gerekmektedir. Araştırmanın bir diğer önemi ise örgütsel erdemlilik ile etik iklim ve psikolojik iyi oluş ilişkilerinin ülkemizde araştırılmamış olmasıdır.

Uluslararası alanyazında son on beş yılda bu konuda çeşitli araştırmalar olmakla birlikte, örgütsel erdemliliğin etik iklime etkisini inceleyen sadece bir çalışma bulunmaktadır (Asad, Naseem ve Faiz, 2017). SAGE, Springer Link, Emerald akademik veritabanlarında ve Google Akademik'te yapılan araştırmada örgütsel erdemlilik, etik iklim ve psikolojik iyi oluş ilişkisini birlikte inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma ile psikolojik iyi oluş ve etik iklim üzerinde örgütsel erdemliliğin olumlu etkilerinin daha iyi anlaşılması mümkün olacaktır.

Varsayımlar

Öğretmenlerin sorulara içtenlikle cevap verdikleri varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

1-Bu araştırma örneklem grubundan elde edilen verilerle sınırlıdır.

2- Araştırma öğretmenlerin örgütsel erdemlilik, psikolojik iyi oluş ve etik iklim algı düzeylerinin incelenmesi ile sınırlıdır.

3- Araştırma örgütsel erdemlilik, psikolojik iyi oluş ve etik iklim ölçeklerinin ölçtüğü öğretmen algıları ile sınırlıdır.

4- Sonuçlar sadece öğretmenlere genellenebilir.

Tanımlar

Psikolojik İyi Oluş: Hayatı anlamlı kılarak, sürekli gelişim ve nitelikli sosyal ilişkilerle yaşayabilme ve kendini gerçekleştirebilmeyi içeren iyilik halidir (Ryff, 1989).

Etik İklim: Örgütlerin etik karakterini değerlendirmek için geliştirilmiş bir çerçeve kavram ve biçimsel olmayan bir kontrol sistemidir. Ahlakla ilişkili örgütsel davranışlara ve uygulamalara ilişkin çalışanların sahip olduğu algılardır (Yurdakul, 2013; Webber, 2007).

Örgütsel Erdemlilik: Örgütsel erdemlilik erdemli davranışların güçlendirici etkisi ile ortaya çıkan ve erdemlerin, çalışanları etik davranışa teşvik etme düzeylerine karşılık gelen bir kapasite ve niteliktir (Caza, Barker ve Cameron, 2004; Kaptein, 2008).

BÖLÜM I

KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. “İyi-Oluş” Kavramı

Hayatından memnun olan ve olumlu duyguları daha sık yaşayan insanların mutlu olduğu düşünülmektedir. Ancak insanın iyi olması için mutlu olması gerektiği görüşü günümüzde yetersiz bulunmaktadır. İnsanın herhangi bir rahatsızlığının olmaması, onun psikolojik olarak “iyi” olduğu anlamına gelmemektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, 2002). Nitekim Dünya Sağlık Örgütü, sağlığı sadece hastalık veya rahatsızlığın olmaması değil, fiziksel, zihinsel ve sosyal iyilik hali olarak tanımlamaktadır (WHO, 1948). İyi oluş kavramı insanın fiziksel ve psikolojik olarak işlevlerini yerine getirme durumunu yansıtmaktadır. İyi olmanın temelinde insanın kendini bilmesi ve potansiyelini gerçekleştirme çabası yer almaktadır (Demirci ve Şar, 2017; Ryff, 1995). İyi oluş ayrıca kendini bilme ilişkilendirilmektedir.

Ahlak felsefesinin kurucusu Sokrates (MÖ. 469-399) öğrencilerini “kendini bil” ve “hiçbir şeyde aşırıya kaçma” diyerek uyarır (Platon, 2007; Gough, 2002). Yunus Emre’ye göre ilim öğrenmenin amacı insanın kendisini bilmesidir (Sevgi, 2012). Sokrates ve Yunus Emre bu gerçeğe işaret etmektedir. Kendini bilen kendisiyle barışık olur. Kendini bilen hiçbir konuda aşırıya kaçmaması beklenir. Kendini bilmek erdemdir.

İyi oluş kavramını açıklamak üzere birbiriyle ilişkili ancak farklı yaklaşımlar geliştirilmiştir. İnsanın “iyi” olması için mutlu ve psikolojik olarak iyi olması gerekmektedir. Bu nedenle psikolojik bir yapı olan “iyi oluş” mutluluk ve psikolojik iyi oluş boyutlarından oluşmaktadır (Deci ve Ryan, 2008; Göcen, 2013; Ryff, 2014). Mutluluk alanyazında öznel iyi olma olarak adlandırılmaktadır. Bu açıklamalardan hareketle iyi oluşun, öznel iyi oluş ile psikolojik iyi oluşu içerdiği anlaşılmaktadır.

1.1.1. Öznel İyi Oluş ve Yaşam Doymumu

Bu yaklaşıma göre “iyi olmak” insanın olumlu ve olumsuz duyguları yaşama sıklığı ve hayatından duyduğu memnuniyet (yaşam doymumu) ile belirlenmektedir (Deci ve Ryan, 2008; Göcen, 2013). İnsan mutlu veya öznel olarak iyi olmak için hayatından memnun olmalı ve olumlu duyguları daha çok hissetmelidir (Diener ve Suh, 1997).

Öznel iyi oluş insanın hayatından duyduğu memnuniyeti ortaya koyan bir kavram olarak 50’li yılların sonunda geliştirilmiştir (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002). Bu kavram sıkıntılı durumlardan kaçınma, huzur veren duyguları daha sık hissetme, olumsuz duygulardan kaçınabilme, daha az acı yaşama ile ilişkilidir. Olumlu ve olumsuz duyguların bir dengesidir (Ryff ve Keyes, 1995; Tatlıhoğlu, 2015). Alanyazında uzun yıllar çeşitli toplum kesimlerinin “mutluluğu” araştırılmıştır. Bunun nedeni insanın mutlu olmasının onun iyi olduğunun göstergesi kabul edilmesidir. Oysa mutluluğun yanı sıra, insanın potansiyelini gerçekleştirmek üzere mücadele etmesi de onun iyiliğine katkı sağlamaktadır (Deci ve Ryan, 2008).

Şekil 1. Öznel İyi Oluş ve Bileşenleri



Kaynak: Keyes, C.L., Shmotkin, D. ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (6), 1007 – 1022. DOI: 10.1037//0022-3514.82.6.1007

İyi oluş üzerine geliştirilen diğer kavramlaştırma yaşam doymumunu iyi oluşun göstergesi kabul eden yaklaşımdır. Duygulardan farklı olarak yaşam doymumu bilişsel bir kavramdır ve mutluluğu desteklediği düşünülmektedir (Ryff ve Keyes, 1995). Duygular, yaşam doymumu ve yaşam kalitesi gibi kavramların yanı sıra iyi oluşu iş,

gelir ve sosyal ilişkiler bakımından ele alan çalışmalarda yapılmıştır (Andrews, 1991; Diener, 1984). Ancak bu çalışmalar temel soruya çok az katkı sunmuştur. Psikolojik olarak “iyi” olmak ne demektir? Bu nedenle psikolojik iyi oluş yapısını açıklamak için yeni bir kavramlaştırmaya ihtiyaç duyulmuştur (Ryff ve Keyes, 1995).

1.1.2. İnsan Psikolojisinin İyi Olma Hali

İnsanın iyi olması için iyi bir hayat sürmeli ve işlevlerini gerçekleştirebilmelidir (Çelik, 2016). İnsanın iyi oluşu onun psikolojik yönüyle de ilişkilidir. Psikolojik iyi oluş insanın kendisini iyi hissetmesi ve işlevlerini yerine getirebilmesi'nin bileşimidir (Huppert, 2009). Psikolojik iyi oluş insanın yetiştiği aile ortamı, kişiliği, prososyal davranışlar ve fiziksel sağlığıyla ilişkilidir. Kişiliğin dışadönük olmasının iyi oluşu desteklediği; nörotik kişiliğin ise sağlığı olumsuz etkilediği değerlendirilmektedir (Huppert, 2009).

1.1.3. Psikolojik İyi Oluş

Ryff'e (1989) göre Aristo'nun “en yüksek iyi” kavramı insanın mutluluğunu değil, daha çok, onun doğru potansiyelini geliştirmesini amaçlamaktadır. Keyes, Shmotkin ve Ryff'e (2002) göre psikolojik iyi oluş insanın gelişimi, anlamlı bir hayat sürmesi ve hayatın zorlukları ile mücadelesini içermektedir.

Ryff (1989) psikolojiye ilişkin çeşitli kuramları bir araya getirerek psikolojik iyi oluş kavramını geliştirmiştir. Bu kavram “kendini gerçekleştirme ihtiyacı”, “tam işlevsel insan”, “yetişkinlik ve yaşlılıkta kişiliğin değişimi” ve “bireyleşme” kuramlarından (Maslow, 1968; Rogers, 1961; Neugarten, 1973; Jung, 1933; akt. Ryff, 1989) yararlanılarak elde edilmiştir. Bu kuramlar insan psikolojisinin olumlu işlevi için gerekli koşulları içermektedir. Bunlar hastalık yerine iyi olmanın kriterleridir. Bu kuramlar sağlık kavramını, hastalığın olmaması değil, olumlu özelliklerin varlığı ile nitelendirerek yeni bir model ortaya koymuştur (Dierendonck vd., 2008; Seligman ve Csziksentmihalyi, 2000; Seligman, 2002).

Ryff'e (1995) göre bu yapı aşağıdaki bileşenlerden oluşmaktadır:

1-İnsanın özünü ve geçmiş hayatını sağlıklı biçimde değerlendirmesi (*kendini olduğu gibi kabullenme*),

2-Kendi kararlarını kendisinin verebilmesi (*özerklik*),

3- Birey olarak sürekli gelişim içinde olma (*kişisel gelişim*),

4-Diğer insanlarla nitelikli ilişkiler kurabilme (*olumlu ilişkiler kurma*),

5-Hayatının amaçlı ve anlamlı olduğuna duyulan inanç (*amaçlı hayat sürme*) ve

6-Hayatını ve çevresini yönetebilme kapasitesine sahip olma (*çevresel ustalık*).

Şekil 2. Psikolojik İyi Oluş ve Bileşenleri



Kaynak: Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4 (4), 99-104. Erişim: <http://www.jstor.org/stable/20182342>

İnsan, mutlu ve kendini gerçekleştirdiği ölçüde psikolojik bakımdan iyi olmaktadır. Psikolojik iyi oluş, dışa dönüklük, eğitim seviyesi, bilinçli farkındalık ile olumlu ilişkilidir (Taşdemir, 2018; Ryff ve Keyes, 1995). Daha genç, daha eğitilmiş ve yeniliğe daha açık olanların (Keyes vd., 2002) ve gelir düzeyi daha yüksek olanların (Oğuz, 2019; Taşdemir, 2018) psikolojik iyi oluş düzeyi, öznel iyi oluşundan genel olarak daha yüksektir. Bununla birlikte psikolojik iyi oluşa etki eden başka faktörler de söz konusudur (Huppert, 2009; Oğuz, 2019).

1.1.4. Psikolojik İyi Oluşun Bileşenleri

1.1.4.1. Öz Kabul

İnsanın kendini gerçekleştirme, işlevsellik ve olgunlaşmasının en önemli niteliği özünü olduğu gibi kabul etmesidir. İnsanın kendisine karşı olumlu tutuma sahip olması onun psikolojik iyi oluşunun en önemli niteliğidir (Ryff, 1989). Kendini kabul eden insan kusurlarını ve yetersizliklerini doğal kabul eder (Maslow, 1954; akt. Kuyumcu, 2012). “En yüksek iyiye” ulaşmak için gerekli üç koşul kendini bilmek, kendi olmak ve içindeki en iyiyi başarmaya çalışmakla olur (Ryff, 2014). İnsanın kendisi olması özünü kabul etmesiyle mümkündür. Olduğu gibi görünmeyen veya görüldüğü gibi olamayan insanların öz kabullerinin düşük olduğu anlaşılmaktadır.

1.1.4.2. Çevresiyle Olumlu İlişkiler

Diğer insanlarla olumlu ilişkilerin kurulması olgunlaşma göstergesidir. Psikolojik iyi oluş için sıcak ve güvenilir ilişkilerin kurulması gerekir. Diğer insanlara karşı empati ve sevgi duyguları beslemek, sağlam dostluklar kurabilmek önemlidir (Ryff, 1989). Bir araştırmada (Kuyumcu, 2012) olumlu duyguların psikolojik iyi oluşun “çevresiyle olumlu ilişkiler” boyutunu açıkladığı belirlenmiştir. Çevresiyle olumlu ilişkiler kurmak insanın üç temel psikolojik ihtiyacından biridir. Diğerleri ise yeterlik ve özerklik ihtiyaçlarıdır (Cihangir, 2009; Devran, 2018; Hargreaves, 2000).

1.1.4.3. Özerklik

Kendini gerçekleştiren birey işlevlerini bağımsız olarak yerine getirebilmektedir. Özerk bireylerin değerlendirmeleri içtendir ve diğerlerinin onayını alma eğiliminde olmazlar. Çevresinin beklenti ve onayına daha az bağımlıdır (Ryff, 1989). Özerklik insanın kendi iradesi ile davranışlarda bulunmasıdır. Özerklik insanın temel ihtiyaçları arasındadır. İnsanın kişiliğinin bütünlüğünü sağlayabilmesi ve kendini güdüleyebilmesi için psikolojik bakımdan “yeterlik ihtiyacı, ilişkili olma ihtiyacı ve özerk olma” ihtiyaçlarını karşılayabilmelidir. (Cihangir, 2009; Hargreaves, 2000; Spilt, Koomen ve Thijs, 2011). Diğer bir ifadeyle insan hem özerk olmak, hem bir yere ait olmak hem de kendini gerçekleştirmek istemektedir.

1.1.4.4. Çevresel Uсталık

İnsanın kendi psikolojik durumuna uygun gelen çevreyi oluşturabilmesi, ruh sağlığının bir göstergesidir. Olgunlaşmak için insan çevresindeki faaliyetlere katılmalıdır. Psikolojik bakımdan iyi olabilmek için insan çevresini kontrol edebilmelidir. Bu boyut insanın fiziksel ve zihinsel etkinliklerle ilerlemesini ve çevresini etkilemesini vurgulamaktadır (Ryff, 1989).

1.1.4.5. Yaşam Amacı

Ruh sağlığı insana hayatın amacı ve anlamı olduğu duygusunu veren inançları içermektedir. Ruhsal sağlık için insanda hayatın anlamı ve amacı olduğuna ilişkin kuvvetli inançların olması gerekir. Hayatın anlamını kavramak ise olgunlaşma göstergesidir (Ryff, 1989). Kariyer gelişimi ve dindarlık “yaşam amacı” boyutu ile ilişkili bulunmuştur (Ryff, 2014). Belli amaçları olup bunları gerçekleştirmeye çalışan insan için hayat anlamlıdır. Toprak (2018) yaşam amaçları ve psikolojik iyi oluşun ilişkili olduğunu belirlemiştir.

1.1.4.6. Kişisel Gelişim

İyi oluş için insan gelişmeye, potansiyelini geliştirmeye devam etmelidir. Potansiyellerini gerçekleştirme ihtiyacı kişisel gelişimin merkezinde yer almaktadır (Ryff, 1989). Maneviyat ve kariyer gelişimi psikolojik iyi oluşun “kişisel gelişim” boyutuyla ilişkili bulunmuştur (Ryff, 2014). Bu boyut doğal olarak yeni deneyimlere açık olma, yeni davranışlar geliştirme ile ilişkilidir.

1.1.5. Öznel İyi Oluş ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi

İyi oluş kavramını açıklayan her iki yaklaşım kavramsal olarak birbirleriyle ilişkilidir (Aksel, 2018; Oğuz, 2019; Keyes, Shomotkin ve Ryff, 2002). Ancak deneysel olarak birbirinden farklıdır (Keyes, Shomotkin ve Ryff, 2002). Özbek’in (2016) çalışmasında iki kavramın ilişkisi doğrulanmış, insanın hayatından memnun olması ile psikolojik bakımdan iyi olmasının ilişkili olduğu belirlenmiştir.

İnsan için en uygun iyi oluş durumu hem öznel hem de psikolojik iyi oluşun yüksek algılandığı durumdur. Bu nedenle birbirleriyle ilişkili iki yapının birlikte ele alınması yararlıdır. En uygun psikolojik iyi oluşun, yani yüksek öznel ve psikolojik iyi oluşun yaş, eğitim ve dışa dönüklükle ilişkili olduğu belirlenmiştir. Psikolojik iyi oluş düzeyi, öznel iyi oluşundan yüksek olanlar daha genç, daha eğitilmiş ve yeniliğe daha açık olan yetişkinlerdir (Keyes, Shomotkin ve Ryff; 2002).

Daha eğitilmiş olan insanlar psikolojik olarak daha iyi durumdadır. Öznel iyi oluş ise yaşla ilişkili bulunmuştur. Eğitim düzeyi arttıkça mutluluğun görece azaldığı ancak psikolojik iyi oluş düzeylerinin arttığı belirlenmiştir (Keyes, Shomotkin ve Ryff; 2002). Gelir düzeyi ve medeni durum da psikolojik iyi oluş üzerinde etkilidir (Oğuz, 2019). Yüksek mutluluk ve yüksek psikolojik iyi oluş için yüksek eğitilmiş ve orta yaşlı bireylerin olma olasılığı daha yüksektir (Keyes, Shomotkin ve Ryff; 2002).

Psikolojik iyi oluş olumlu ve olumsuz duygularla ilişkili bulunmuştur (Kuyumcu, 2012). İnsan suçluluk, üzüntü, kızgınlık gibi olumsuz duyguları daha çok hissettikçe psikolojik iyi oluşu olumsuz etkilenmektedir. Ayrıca duyguları ifade etmenin psikolojik iyi oluşu olumlu etkilediği belirlenmiştir (Oğuz, 2019).

1.1.6. Okulda Psikolojik İyi Oluş

Öğretmenlik sürekli iletişim ve etkileşim halinde olmayı gerektiren stresli bir meslektir. Öğretmen, öğrencilerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamalı, bu nedenle meslektaşları ile işbirliği yapabilmelidir. Ayrıca stresle başa çıkabilmesi ve kendini geliştirmesi beklenmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin psikolojik iyi oluşu güçlü olmalıdır (Temizkan, 2008; Terzi ve Tezci, 2007; İkiz, Asıcı ve Kaya, 2018; İkiz ve Asıcı, 2017). Öğretmenin psikolojik iyi oluşu eğitim, öğrenme ve okul başarısı üzerinde etkilidir (Ateş, 2016; Jennings, 2014). Öğretmenin iyi oluşu sağlıklı öğretmen-öğrenci ilişkisini ve etkili sınıf yönetimini yordamaktadır. Psikolojik iyi oluşu düşük öğretmenler öğrencileriyle daha çok sorun yaşamaktadır (Jennings, 2014).

İki ayrı araştırmada öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının ortalamanın üzerinde “çoğunlukla katılıyorum” düzeyinde olduğu belirlenmiştir (Aydoğan, 2019; Kurt,

2018). Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşu üzerinde çeşitli faktörler etkili olmaktadır. Öğretmenlerin yaşam doyumları (Yılmaz ve Aslan, 2013) ve iş doyumları yüksek bulunmuştur (Akbulut, 2015; Kahveci, Kotbaş ve Bayram, 2019; Ordu, 2016). Yaşam doyumu ve iş doyumu psikolojik iyi oluşu desteklemektedir (Akdoğan ve Polatçı, 2013; Oymak, 2017; Ryff, 2014; Yang, 2014). Ancak öğretmenlerin psikolojik iyi oluşu üzerinde diğer faktörlerin de etkisi söz konusudur.

Ortaokullarda yapılan bir araştırmada (Aydoğan, 2019) öğretmenlerin okul iklimi algısı ve psikolojileri arasında olumlu ilişki bulunmuştur. Okul iklimi algısı arttıkça psikolojik iyi oluş düzeyi de artmaktadır. Okul iklimi algıları psikolojik iyi oluşu % 15 oranında yordamaktadır. Okul iklimi, okul paydaşlarının davranışını etkileyen okula ait özelliklerin tümünü içerir (Özdemir vd., 2010). Okul ikliminin bir bileşeni olan etik iklimin de öğretmenlerin davranışları ve psikolojik iyi oluşları üzerinde etkili olması beklenmektedir.

Destek ve güven algısı psikolojik iyi oluşla ilişkili faktörler arasındadır. Öğretmenlerin okul yönetiminden algıladıkları destek ve güven, onların psikolojik iyi oluşlarını olumlu etkilemektedir (Awaworyi Churchill ve Vinod, 2017; Chughtai, Byrne, Flood, 2015; Ertürk, Keskinlik Kara ve Zafer Güneş, 2016; Kelloway, Turner, Barling ve Loughlung, 2012; Telef, Uzman ve Ergün, 2013). Algılanan destek ve güven, etik iklim ve örgütsel erdemlilik ile ilişkilidir. Algılanan destek okulda yardımseverlik ikliminin göstergesi sayılabilir. Güven algısı ise güven veren erdemli davranışların sergilediğini ortaya koymaktadır. Güven vermek, güvenilir olmak bir erdemdir. Köylü (2018) öğretmenlerin okulda karar alma süreçlerine katılmasının onların psikolojik iyi oluşlarını desteklediğini belirlemiştir. Karar alma sürecine katılmak öğretmenlerde, görüşlerine değer verildiği, kendilerine ve görüşlerine saygı gösterildiği algısını desteklemektedir. Buradan hareketle saygı göstermenin öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını desteklediği öngörülmektedir.

Öğretmenlerin psikolojik bakımdan iyi oluşu çok önemlidir çünkü hem öğrencilerde akademik başarıyı (Ateş, 2016), hem de öğretmenlerde mesleki başarıyı arttırmaktadır (Harding vd., 2019; Jennings, 2014; Roffey, 2012). Öğretmenlerin psikolojik iyi olma düzeyi akademik iyimserlik aracılığıyla “başarıyı” açıklamaktadır

(Karaçam ve Pulur, 2019). Ayrıca öğretmen adaylarının güçlü psikolojik iyi oluşa sahip olduğunda, mesleklerini daha çok sevdikleri belirlenmiştir (İkiz, Asıcı ve Kaya, 2018).

1.1.7. Psikolojik İyi Oluş ve Demografik Değişkenler

İlk olarak Ryff (1989) psikolojik iyi oluşun demografik ilişkilerini incelemiş ve çeşitli sonuçlar elde etmiştir. Bu kavram, cinsiyet, sağlık durumu, ekonomik durum, yaş, eğitim durumu, medeni durum ve çalışma ile ilişkili bulunmuştur (Ağaçbacak, 2019; Aksel, 2018; Aydoğan, 2019; Doğru, 2018; Ryff, 1989; Taşdemir, 2018). Psikolojik iyi oluş ayrıca erdemlerle ilişkilidir (Demirci ve Şar, 2017; Doğan, 2017; Yaşar, 2015; Yaşın, 2016).

1.1.7.1. Yaş ve Psikolojik İyi Oluş

Bir araştırmada “amaçlı hayat” ve “kişisel gelişim” boyutlarının yaşla birlikte azaldığı belirlenmiştir. “Çevresel ustalık” ve “özerklik” boyutlarının ise yaşla birlikte artmakta olduğu belirlenmiştir. “Öz kabul” ise yaşa göre değişmemektedir. “Çevresiyle olumlu ilişkiler” boyutu ise yaşla değişmemekte veya artış göstermektedir (Ryff ve Keyes, 1995; Keyes, Shomotkin ve Ryff, 2002).

İlerleyen yaşın psikolojik iyi oluşun belli boyutlarını olumlu, belli boyutları ise olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır. Bazı araştırmalarda yaşa göre psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında fark bulunmamıştır (Ağaçbacak, 2019; Aydoğan, 2019; Danişment, 2012; Kocaman, 2019).

Ancak yurt içi ve yurt dışında yapılan bazı çalışmalarda özellikle yaşlılık dönemine doğru psikolojik iyi oluşun yükseldiği belirlenmiştir (Taşdemir, 2018; Stone, Schwartz, Broderick ve Deaton, 2010). Taşdemir (2018) psikologlara yönelik araştırmasında psikolojik iyi oluş algıları arasında; 41 ve üzeri yaş grubunun, 26-30 yaş aralığı grubundan daha yüksek psikolojik iyi oluşa sahip olduğunu belirlemiştir. Jeste ve Oswald (2014) hayat tecrübesi ve bilgeliğin artmasıyla psikolojik iyi oluşun arttığını gösteren sonuçlara ulaşmıştır. Yaşla birlikte artan bilgeliğin psikolojik iyi oluşu olumlu yordadığı belirlenmiştir.

1.1.7.2. Cinsiyet ve Psikolojik İyi Oluş

Cinsiyetin psikolojik iyi oluşu kadınlar lehine etkilediğini gösteren birçok araştırma bulunmaktadır (Aksu, 2017; Cenkseven ve Akbaş, 2007; Danişment; 2012; Doğru, 2018; Ertürk, Keskinılıç Kara ve Zafer Güneş, 2016; Kuyumcu, 2012; Ryff, 1989; Ryff, 2014; Sarıcaoğlu, 2011). Üniversitede yapılan bir araştırmada Kuyumcu (2012) kız öğrencilerin psikolojik olarak daha iyi durumda olduğunu belirlemiştir. Kızların çevreleriyle olumlu geçinmede erkeklere göre daha başarılı oldukları belirlenmiştir (Ryff ve Keyes, 1995). Kadın yönetici ve sınıf öğretmenlerinin erkek meslektaşlarına göre psikoloji bakımından daha güçlü oldukları anlaşılmıştır (Ağaçbacak, 2019; Danişmet, 2012). Ayrıca anaokulundan ortaöğretime okul düzeyi yükseldikçe, yöneticilerin psikolojik iyi oluş düzeyi tüm boyutlarda azalmaktadır. Bununla birlikte cinsiyetin psikoloji üzerinde etkili olmadığını belirleyen çalışmalar bulunmaktadır (Kermen vd., 2016; Köylü, 2018; Özbek, 2016; Şimşek, 2018; Yakut ve Yakut, 2018).

Psikolojik iyi oluşun “amaçlı hayat” ve “kişisel gelişim” boyutları kariyer gelişimini desteklemektedir. Kariyer hedeflerine ulaşamadıklarını düşünen kadınlarda “amaçlı hayat” boyutu düşmektedir. Yüksek sosyo-ekonomik düzeyde olan kadınların iyi oluşları da yüksektir. Sektörlere göre kadınlara yönelik bir çalışmada öğretmenlerin, banka çalışanlarından ve onların da sanayide çalışan kadınlardan daha yüksek psikolojik iyi oluşa sahip oldukları belirlenmiştir. İş ve eğitim düzeyi iyi oluşun güçlü belirleyicileridir (Ryff, 2014). Yönetici ve meslektaş desteği ile örgütsel destek algısının psikolojik iyi oluşa etkisinin incelendiği araştırmada (Şen, 2018) kadınların, çalışma arkadaşları desteği, iş performansı ve psikolojilerinin erkeklerden daha güçlü olduğu belirlenmiştir.

1.1.7.3. Kıdem ve Psikolojik İyi Oluş

Aydoğan (2019) kıdem değişkeni ile psikolojik iyi oluş arasında ilişki belirlemiştir. Kıdemi beş yıla kadar olanların psikolojileri daha güçlüdür. Bu bulgu Keyes vd. (2002) bulguları ile örtüşmektedir. Bununla birlikte bazı araştırmalarda

psikolojik iyi oluşun kıdemle ilişkili olmadığı belirlenmiştir (Bilgin, 2018; Ertürk, Keskinılıç Kara ve Zafer Güneş, 2016).

Yöneticilerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin incelendiği Danişment'in (2012) çalışmasında benzer biçimde yöneticilik kıdemi ile psikolojik iyi oluş düzeyleri ilişkili bulunmuştur. Yöneticiliği 1 yıldan az olanların ve yöneticiliği 11 yıldan fazla olanların psikolojik iyi oluş düzeyleri, kıdemi 1-10 yıl arasında olanlardan daha yüksek bulunmuştur. Bunun nedeni uzun yıllara dayanan yöneticilik kıdemi ile tecrübe ve bilgelik erdeminin artmasıyla yöneticilerin çevresel ustalıklarının artması ve daha iyi ilişkiler kurabilmesine paralel olarak psikolojik iyi oluşlarının tekrar güçlenmeye başladığı öngörülebilir.

1.1.7.4. Örgütsel Davranışlar ve Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluş çeşitli örgütsel davranışlarla ilişkilidir. Örneğin örgütsel bağlılık, iş doyum ve performans ile olumlu ilişkilidir (Akdoğan ve Polatçı, 2013; Oymak, 2017; Sevimli, 2015). Bazı liderlik stilleri de bu kavram ile ilişkili bulunmuştur. Etik liderlik, otantik liderlik, iyiliksever liderlik ve iş yaşamı kalitesi çalışanlarda psikolojik iyi oluşu desteklemektedir (Erkutlu ve Chafra, 2016; Karasakaloğlu, 2016; Nartgün ve Dilekçi, 2016).

Örgütsel bağlılık (Koç ve Keklik, 2018; Sevimli, 2015), öz-yeterlik ve iyimserliğin (Göçen, 2019) öğretmen ve araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarını anlamlı ve orta düzeyde yordadığı belirlenmiştir. Öz-yeterlik algısı (Kılınç, 2017) psikolojik iyi oluşu olumlu etkilemektedir. Öz-yeterlik insanın uğraştığı bir konuyu başarabileceğine olan inancıdır. Öz-yeterlik kavramı insanın yetenekli olması değil kendi potansiyeline güvenmesi anlamına gelmektedir (Kılınç, 2017).

1.2. Etik Kavramı

Türk Dil Kurumuna (2019) göre etik:

- 1- Töre bilimi,

- 2- Çeşitli meslek kollarında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü,
- 3- Etik bilimi ve
- 4- Ahlaki, ahlakla ilgili diye açıklanmaktadır.

Ahlak felsefesi olarak adlandırılan etik için başlıca iki işlev söz konusudur: etik hem ahlakı, felsefi bakımdan inceleyen bir disiplindir, hem de ahlaki ilkeler sistemidir. Etik, ahlaki eylemleri tanımlar, değerlendirir ve özgür irade, sorumluluk, vicdan, erdem, ödev, iyi, kötü gibi ahlaki kavramları inceler (Günay, 2010). Adugit'e (2013) göre etik insanı ve davranışlarını değer boyutuyla inceler. Bu tanımlara göre etik, ahlaki inceleyen bir bilim dalıdır. Aynı zamanda mesleki ilke ve kuralları belirleyen ve bu yönüyle ahlaka benzeyen bir sistemdir. Etik kavramının kaynağı Yunanca "ethos" kelimesidir. Bu kavram "etik, töre ve alışkanlık" anlamlarındadır. Yani insanın ahlak kurallarına uygun davranmasıdır. Ayrıca kuralları ve değer yargılarını davranışa ve alışkanlığa dönüştürme eylemidir (Pieper, 1999; akt. Yıldırım, 2010).

Etikle ilgili alanyazın incelendiğinde bir davranışın etik olup olmadığını belirleyen dört kriter belirlenmiştir:

- 1-Davranışı yapan bireyin karakteri,
- 2-Davranışın arkasındaki motivasyon (etik davranışın güdüleyicisi kişinin kendi yararından daha çok "ortak iyiyi" gerçekleştirmek olmalıdır),
- 3- Etik davranış ahlaken doğru olmalıdır,
- 4-Etik davranış gelişim ve iyiyi sonuç vermelidir (Hackett ve Wang, 2012)

1.2.1. Etik ve Ahlak

Etik ve ahlak sıklıkla aynı anlamda kullanılsalar da aralarında önemli farklar bulunmaktadır. Etik felsefenin bir dalı olarak ahlakı incelemektedir. Etik ahlakın felsefesidir. Ahlak ise iyi ve kötünün, doğru ve yanlışın ne olduğunu açıklar. Nurettin

Topçu'ya göre ahlak, iyi ve doğrunun ne olduğunu bilmek ve o yolda hareket etmektir (Karaman, 2000). Etik ise bir davranışın iyi veya kötü olduğunun nasıl anlaşıldığını inceler. İyi ve kötünün, erdemli ve erdemsizin ne anlama geldiğini belirler. Etik ahlaki kavramların açıklanmasıdır (Çilingir, 2009).

Ahlaki değerler sistemi olarak etik hem betimleyicidir hem de ahlaki problemlerin çözümünde normatif etikte olduğu gibi yol göstericidir (Erdem, 2002). Diğer bir ifadeyle etiğin disiplin olması ve kurallar ve ilkeleri oluşturması söz konusudur. Bu nedenle felsefi bakımdan etik ve ahlak farklı kavramlar olmakla birlikte, sosyolojik düzeyde birbirlerine çok yakın kavramlardır (Gündüz, 2005).

Etik özellikle 20. Yüzyılın ikinci yarısında zengin bir alan yazına dayalı olarak büyük bir gelişme göstermiştir. Dünya genelinde toplumsal, sosyal, siyasal ve ekonomik ve hukuki sorunların ağırlaşmasıyla, etik bu sorunlara daha çok eğilmektedir (Gürler, 2007).

1.2.2. Etik Kuramları

Etikle ilgili birçok kuram ve öğreti geliştirilmiştir. Araştırma konusuyla ilgisi ve etkileri dikkate alınarak bu çalışmada normatif etik üzerinde durulmuştur. Erdem etiği normatif etiği oluşturan başlıca üç kuramdan biridir. Deontolojik etik “ödev etiği” diye de adlandırılmaktadır (Kart, 2006). Faydacı etik ise eylemlerin sonuçları ile bireysel ve toplumsal yararı gözetir.

1.2.2.1. Ödev Etiği

Ödev etiği aynı zamanda “Kantçı etik” olarak bilinmektedir. Bu kuram etik ödev ve kuralları ve davranışların arkasındaki ilke ve niyetleri vurgular. Kant, etiği niyet ve ödev kavramlarına dayandırmış ve evrenselliğin etiğin temel bir unsuru olduğunu vurgulamıştır. Ona göre ahlak ve etik insan arzularının üstünde olmalıdır (Robinson ve Garratt, 2012)

Kant ahlaki davranışların ödev olarak yapıldığını savunur. Ona göre ahlakın özü iyi niyettir. Kant “ahlak yasası” kavramı ile önemli sonuçlara ulaşır: Ahlak yasası insanın özgür olduğunu vurgular. Ahlak yasasının “isteği” veya “arzusunu” diye bir şey

yoktur. Kant, ahlaki eylemin gerçekten var olması için özgürlüğü, ruhun ölümsüzlüğünü ve Allah'a inancı zorunlu görür (Steiner, 2015).

Kant, etiğin mutluluk gibi değişken bir olguya dayandırılmasını yanlış bularak Sokrates ve Aristo'nun görüşlerine karşı çıkar. Mutluluğun diğer etik ilkeler gibi evrenselleştirilmesinin mümkün olmadığını ileri sürer. Şayet ahlaklılık mutlulukla ilgili bir şey olsaydı, bizlerde hayvanlar gibi güdü ve eğilimlerimizi takip eder ve mutluluğa ulaşırdık. Ancak bu durumda ahlaklılık sadece insana has bir özellik olmaktan çıkardı (Gürler, 2007). Kanta göre, hazzın ve mutluluğun güdülediği eylemler ahlaksızdır. Kant "iyi niyet" kavramını ortaya atarak, en üstün ahlak ilkesini tanımlamaya çalışmıştır (Kuehn, 2011). Topçu (2012) Kant'ın "görev" düşüncesini insanı iyilik için harekete geçirmede yetersiz bulmaktadır.

1.2.2.2. Faydacı Etik

Etik davranışları ilkelere ve niyetlere göre değil de sonuçlarına göre değerlendiren ve "faydacı" olarak adlandırılan yaklaşım ise ahlakın daha pragmatik olması gerektiğini ve insanın mutluluğu ile kişisel tatmini hesaba katması gerektiğini ileri sürmektedir (Robinson ve Garratt, 2012). Antik çağlardaki hazcılık akımlarına dayanan faydacılık kuramına göre bir davranışın etik bakımdan doğruluğu ve yanlışlığını sonuçlarına bakarak anlayabiliriz. Eğer sonuç iyi veya faydalı ise davranış etikdir (Kart, 2006).

Bu yaklaşım bireyin mutluluğunun yanı sıra toplumsal mutluluğu da gözetir. Faydacılık etkisini özellikle ekonomi ve siyasette göstermiştir. Bu kuramın "en fazla sayıda insanın azami mutluluğunu gerçekleştirmek" ilkesi kapitalizmin etik görüşü kabul edilmiştir (Gürler, 2007; Bircan, 2004).

Her iki kuramın temel önermelerini ortaya koymak onları kavramak bakımından yararlı olacaktır. Kantçı kuramın temel önermesi: 1-"Eğer bir eylem, doğru bir ahlak kuralı ya da ilkesine göre ise doğrudur". Faydacı kuramın ileri sürdüğü iki önerme ise: 1) "Eğer bir eylem en iyi sonuçları sağlayabiliyorsa doğrudur" ve 2) "Mutluluğun en yüksek düzeye çıkarıldığı sonuçlar en iyi sonuçlardır" (Hursthouse, 2001; akt. Kart, 2006).

1.2.2.3. Erdem Etiği

Erdem etiğini tekrar gündeme getiren isim Anscombe'dur (1958). Faydacılık ve Kantçılık kuramlarını eleştirmiş ve erdem etiğinin yeniden gündeme getirilmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Anscombe (1958) ile benzer biçimde MacIntyre (2001) farklı etik kuramların birbirleriyle çatıştığını ve insanlarda kafa karışıklığına yol açtığını ileri sürmüştür. Faydacılık kuramı davranışların yararlarını, Kantçılık ise davranışların arkasındaki niyeti vurgular. Her iki yaklaşımda da dikkat çeken eksiklik insanın karakterine yer verilmemesidir (Gürler, 2007).

Etik kuramlarındaki bu çatışmayı aşmak erdem etiği ile mümkündür. Buna göre etiğin merkezinde karakter ve erdem yer almalıdır (MacIntyre, 2001; Pence, 1993). MacIntyre'a göre Ahlak ve etik erozyona uğramıştır ve bunun nedeni modernleşmedir. Sadece akla dayalı, geleneksiz ve tarihsel bağlarından kopartılmış etik anlayışları yanlıştır (Robinson ve Garratt, 2012). Kişinin kararları ve somut eylemlerinden daha çok kendisine veya bir bütün olarak hayatına odaklanmalıdır.

Ahlaki yaşam sadece davranışlarla sınırlı değildir. İnsanın beklentileri ve amaçları önemlidir. Bunlar dikkate alınmaksızın soyut ve genel kuralların uygulanması güçleşmektedir. İnsan erdemler olmaksızın çevrenin baskılarına ve kendi güdülerine karşı koyamaz (Gürler, 2007). Bu açıklamalardan erdem etiğinin etik davranabilmek için öncelikle etik olmak gerektiğini savunduğu anlaşılmaktadır.

Erdemler etiğin konusudur. Ancak erdemliliğin, diğer normatif teorilerden farklı olduğunu ileri süren görüşlere göre (Cameron ve Caza, 2002; Cameron vd, 2004) etik, genellikle olumsuzluklardan kaçınmak ve olumlu sonuçların elde edilmesini vurgularken, erdemlilik daha çok ahlaki bakımdan en yüksek iyiye yönelmeyi amaçlar. Etik, mesleki kuralları ihlal etmemek olarak algılanırken erdem etiği karakter gelişimine ve üstün davranışlara odaklanır. Diğer etik kuramlarında "ne yapmalıyım?" diye sorulurken, erdem etiği "nasıl bir insan olmalıyım?" diye sorar (Mc. Govern ve Miller, 2008). Erdem etiğine göre etik olmak için erdemli olmak gerekir. Kaptein'e göre (2008) örgütler etik olmak için erdemli olmalıdır. Örgütsel erdemlilik örgütün etik kültürünün çalışanları etik davranışlara yönlendirme ve etik

dışı davranışlardan uzak tutabilme derecesiyle belirlenebilir. Etik davranış için gerekli koşul erdemlerdir. Etik değerlerin erdemlere dönüştürülmesi gerekir.

Etik bize bir pusula gibi ulaşmak istediğimiz hedefi değil de hedef için doğru rotaları gösterir. Etiği rehber edinen insan, onun çizdiği rotada iradesi, değerleri ve erdemleriyle hareket edecektir (Sağyan, 2011). Ancak dünyayı ve hayatlarımızı bir savaş alanına benzeten ve bu ortamda etiğin fazla bir şansının olmadığını söyleyen Bauman'a (2010) göre insanın komşusunu sevmesi insanlığın ön koşuludur.

1.3. Örgüt İklimi

Üyelerin davranış ve tutumlarını etkileyen niteliklerin bütünü örgüt iklimini oluşturmaktadır ve her örgütün kendine has iklimi söz konusudur (Arslan, 2004; Sezgin ve Kılınç, 2011). Örgütün psikolojik eğilimini yansıtan örgüt iklimi birçok örgütsel davranışla ilişkilidir. Örgütsel iklim üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde çoğunluğunun bu kavramın iş doyumu, motivasyon, örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti ve güven gibi örgütsel davranışlarla ilişkisinin incelendiği görülmüştür. Ayrıca demografik değişkenlerin örgüt iklimi üzerine etkileri incelenmiştir.

Kendine özgü bir havası olan okulda örgütsel davranışların örüntüsünü belirlemek üzere örgütsel iklimin bir türü kabul edilen "okul iklimi" kavramı geliştirilmiştir. Öğretmenin cinsiyeti ve kıdemi iklim algısı üzerinde etkili değildir (Sezgin ve Kılınç, 2011). Ayık ve Şayir (2014) araştırmasında "işbirlikçi" öğretmen davranışı en yüksek düzeyde, "umursamaz" öğretmen davranışı ise en düşük düzeyde algılanmıştır.

Okulların farklı türde iklim yapılarına sahip olmalarının nedenleri farklı öğretmen ve yöneticilerin varlığı ve aralarındaki ilişkilerin farklı olmasıdır. Aynı zamanda farklı liderlik stilleri de etkili olmaktadır (Aydoğan, 2019; Çetin Gürkan, 2006; Sezgin ve Kılınç, 2011).

1.4. Etik iklim

Etik iklim insanların örgütte olup biten olaylar ve uygulamaları ne derece etik ve ahlaki bulduklarına ilişkin paylaştıkları algıdır. Çalışanlar ortak etik değerleri paylaştığında çeşitli durumlarda benzeri tepkileri vermeleri beklenmektedir (Yılmaz, 2006). Etik iklim kavramı, örgüt iklimi kavramından yola çıkılarak geliştirilmiştir.

Etik iklim örgütsel davranış ve uygulamaların ahlaki sonuçlarıyla ilişkilidir ve örgütsel uygulamalara ilişkin doğru olanın ne olduğu ile ilgili ortak algıyı yansıtır (Webber, 2007; Yurdakul, 2013). Etik iklim örgüt ikliminin bileşenidir ve örgütün etik karakterini belirlemektedir (İşcan ve Karabey, 2007). Etik iklim, normatif kontrol işlevi görmektedir ve etik kararlar için rehberlik sağlamaktadır (Schwepker ve Hartline; 2005)

Etik iklim örgütsel işleyiş ve uygulamaların ahlaki boyutlarını yansıtır. Etik iklim çalışanların belirli bir etik davranma biçiminin kendilerinden beklendiğine inanmalarıyla ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle hem karar verme sürecini hem de onu takip eden davranışları etkiler. Örgütsel değerler bu süreçte etik davranışlara dönüşmektedir (Martin ve Cullen, 2006).

Etik iklim örgütün psikolojik havasının etik yönünü yansıttığından örgütsel davranışlar üzerinde etkili olmaktadır. Bu nedenle alanyazında sıklıkla incelenmiştir. Etik iklim üzerine çalışılmış makale ve tezler incelendiğinde genel olarak araştırmaların dört alanda toplandığı görülmektedir. Bir kısım tezlerde etik iklimin liderlik stilleriyle ilişkisi incelenmiştir. Yanı sıra etik iklimin özellikle adalet ve güven gibi etik değer ve erdemlerle ilişkisi ele alınmıştır.

Ayrıca çalışanların etik iklim algılarının olumsuz davranışlarla ilişkisi incelenmiştir. Etik dışı davranış, anti sosyal davranış, çatışma, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, sanal kaytarma, yıldırma ve örgütsel sessizlik gibi kavramlar üzerinde etik iklimin rolü incelenmiştir. Son olarak etik iklimden olumlu etkilenen iş doyumunu, bağlılık, performans, yenilikçi davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi kavramlarla ilişkisi incelenmiştir.

1.5. Victor ve Cullen Kuramsal Etik İklim Sınıflandırması

Örgütsel etik iklim, örgüt iklimi ve örgüt etiği kavramları esas alınarak Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilmiştir. Etik iklim kavramı kişisel algı ve değerlendirmelerden farklı olarak örgütsel temeli olan bir kavramdır. Örgütler ve alt grupları çalışanların etik davranışlarını yönlendiren farklı norm sistemleri geliştirmektedir. Tamamen homojen olmamakla birlikte bu sistemler çalışanlar tarafından iyi bilinmekte ve örgüt ikliminin bir türü olarak algılanmaktadır. Etik iklim algıları, etik iklime ilişkin yapılan duygusal değerlendirmelerden farklıdır (Victor ve Cullen, 1988).

Victor ve Cullen (1988) ahlaki gelişim kuramlarına dayanarak örgütlerinde insanlar gibi bencil, yardımsever ve ilkel olarak tanımlanabileceğini ileri sürmüştür. Ayrıca etik iklimin varyasyonlarının belirlenmesi için analiz odağının da dikkate alınması gerekir. Etik bakımdan bireysel düzeyden başlayarak, örgütsel, toplumsal ve bütün insanlığa yönelik ilgi ve endişeler algılanmaktadır. Buradan hareketle Victor ve Cullen (1988) etik iklimlerin bu iki boyut yani etik kriterler veya ölçütler ile analiz odağı boyutları arasında değiştiği sonucuna varmıştır.

İki boyutlu etik iklim sınıflandırmasında ilk boyut etik ölçütler, ikinci boyut ise analiz odağıdır. Bireysel düzey, çalışanlara, yerel düzey örgüt veya gruba karşılık gelir. Evrensel düzey ise toplumu, meslek örgütlerini, yasaları ve kamuyu temsil etmektedir. Etik iklim matrisinden yararlanarak kuramsal olarak dokuz etik iklim türü belirlenmiştir. Örgütlerde genellikle baskın bir etik iklim türü olmasına rağmen tek bir iklim türü yoktur. Victor ve Cullen (1988) etik iklimin örgütsel bir kavram olduğu için örgütsel değişkenlere göre etik akıl yürütme biçiminin değişiklik gösterebildiğini belirtmektedir.

Tablo 1. Kuramsal etik iklim sınıflandırması

<i>Analiz Düzeyleri</i>			
	Bireysel	Yerel	Evrensel
Bencil	Kişisel yarar	Örgüt yararı	Verimlilik
Yardımsaver	Arkadaşlık	Takım yararı	Sosyal sorumluluk
İlkeli	Bağımsızlık	Örgüt kuralları	Yasalar ve İlkeler

Kaynak: Victor, B. ve Cullen B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33, 101-125.

Kuramsal olarak örgütlerde farklı etik iklim türleri söz konusudur (Victor ve Cullen, 1988). Örgütlerde biri baskın olmak üzere birden fazla iklim söz konusu olabilmektedir. Örneğin, yardımsaver insanlar, yasalar ve ilkeleri daha az dikkate almaya eğilimli olabilir. İlkeli insanlarda meslektaşlarının sorunlarına karşı ve yardımsaverlik bakımından daha az duyarlı olabilmektedir. Bu nedenle farklı iklim türleri birlikte algılanabilir. Deneysel olarak ortaya çıkan iklim türlerini, kuramsal olanlardan ayırt etmek için farklı adlandırılma yapılmıştır (Victor ve Cullen, 1988).

1.5.1. Etik İklim Türleri

1.5.1.1. Bencil İklim

Bencil iklim, bireysel analiz düzeyinde kişinin “kendi yararını”, tercihlerini ve ihtiyaçlarını dikkate alması olarak tanımlanmaktadır. Burada kişisel menfaat veya kendini koruma düşüncesi söz konusudur. Yerel analiz düzeyinde ise bencil iklim “örgüt yararını” dikkate almak olarak tanımlanır. Tüm iş ve işlemlerde örgütün, okulun yararı gözetilir. Kararlar ona göre alınır. Bencil iklim evrensel analiz düzeyinde daha büyük toplumsal veya ekonomik sistemlerin yararını gözetmek olarak tarif edilmektedir. Kamu yararı ve “verimlilik” dikkate alınmaktadır (Victor ve Cullen, 1988).

1.5.1.2. Yardımsever İklim

Yardımsever karakterli örgütte etik sorunların çözülmesinde çalışanların ve takımların iyiliği göz önünde bulundurulur. Bu düzeyde analiz birimi hem “biz kimiz?” sorusunu cevaplandırır hem de çalışanların “ilgilerinin” sınırlarını belirler. Bu özne-nesne ayırımı ve diğer insanları gözetme düşüncesi yardımsever iklimin, bencil iklimden farkını oluşturur.

Yardımsever etik iklim, bireysel düzeyde örgüt üyeliği referansını dikkate almadan diğer insanların yararını gözetmek olarak tarif edilmektedir (Victor ve Cullen, 1988). Yerel analiz düzeyinde yardımsever iklimde örgüt yararını dikkate almak yerine burada “ekip olma” önemsenir. Evrensel analiz düzeyinde yardımseverlik iklimi örgütün dışındaki diğer çevreleri dikkate almak, onların yararını önemsemek olarak tanımlanır. Bu örgütün “sosyal sorumluluğudur” (Victor ve Cullen, 1988).

1.5.1.3. İlkeli iklim

İlkeli iklimde yasa ve kuralları yorumlama ve onlara uyma her şeyden önce gelir (Victor ve Cullen, 1988). İlkeli iklimde, analiz birimi örgütün ilke ve prensiplerinin kaynağını belirler. Bu iklim türünde bireysel düzeyde, çalışanlar ilkelerini kendileri belirler. Çalışanların kendi etik anlayışları doğrultusunda hareket etmeleri beklenir. Yerel analiz düzeyinde ilkelerin kaynağı örgütün kendisidir. “Örgüt kuralları” ve prosedürlerine öncelik verilir. Evrensel düzeyde ise ilkelerin kaynağı örgütün dışındadır. Hukuk sistemi ve bakanlık gibi daha büyük örgütler bu ilkeleri belirlemektedir

Örgütte algılanan etik iklim türü orada nelerin sorun olarak kabul edildiğini ve bu sorunların nasıl çözüleceğini belirler. Etik iklim kavramının geliştirilmesiyle birlikte örgütlerde etik iklim ve etkilerine yönelik birçok araştırma yapılmıştır (Agarwal ve Malloy, 1999; Cullen, Victor ve Stephens, 1989; Cullen, Victor ve Bronson, 1993). Bununla birlikte araştırmalar etik iklimi tekrar incelemeyi gerekli kılmıştır.

Wirsen'e (2018) göre etik iklimi desteklemek için etik iklim türüne uygun önlemlerin alınması gerekir. Örneğin ilkel iklimin baskın olduğu bir örgütte, etik kurallar ve kodlar etkili olmaktadır. Ancak yardımsever iklimin baskın olduğu durumda kuralların daha az etkili olması beklenir. Bu nedenle farklı iklim türlerinde farklı stratejilerinin uygulanması gerekir.

1.6. Victor ve Cullen Deneysel Etik İklim Sınıflandırması

Dokuz boyuttan oluşan etik iklim sınıflandırması kuramsal olarak geliştirildiğinden açıktır ki örgütsel davranış alanında deneysel olarak var olduklarının belirlenmesi gerekir. Etik iklim araştırmalarının sonuçları değerlendirildiğinde bencil karakterli iklimlerde “kişisel yarar” ve “örgüt yararı” iklimlerinin birbirinden farklı kabul edilmediği, benzer biçimde yardımsever karakterli iklimlerde bulunan “arkadaşlık” ve “takım yararı” iklimlerinin aynı kabul edildiği belirlenmiştir (Victor ve Cullen, 1988). Yanı sıra “verimlilik ve sosyal sorumluluk” iklimlerinin bulgu vermediği belirlenmiştir (Martin ve Cullen, 2006). Nitekim okullarda yapılan bir araştırmada “kişisel yarar” ikliminin algılanmadığı belirlenmiştir (Özen ve Durkan, 2016).

Bu sonuçlar ışığında Victor ve Cullen (1988) deneysel olarak en çok veri sağlayan beş iklim türünü tespit etmiştir. Bunlar; araçsal, yardımsever, bağımsızlık, kurallar, yasalar ve ilkeler olmak üzere beş etik iklim türüdür. Yeni matriste kişisel yarar ve örgüt yararı iklimleri araçsal iklim olarak adlandırılmıştır. Benzer biçimde arkadaşlık ve takım yararı iklimleri “özen gösterme iklimi” adı altında bir araya getirilmiştir. Ayrıca evrensel analiz odağı altında yer alan verimlilik ve sosyal sorumluluk iklimleri yeni matriste yer almamıştır.

Tablo 2. Deneysel etik iklim sınıflandırması

	Bireysel	Yerel	Evrensel
Bencil	Araçsal		
Yardımsız	Özen Gösterme		
İlkeli	Bağımsız	Kurallar	Yasalar ve İlkeler

Kaynak: Victor, B. ve Cullen B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33, 101-125.

Ancak farklı kültürlerde yapılan araştırmalarda farklı sonuçların elde edilmesi, ölçeklere ilişkin farklı boyutların ortaya çıkması sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Türkiye’ de yapılan araştırmalarda diğer etik iklim türlerinin yanı sıra “verimlilik” ve “sosyal sorumluluk” iklimlerinin okullarda varlığını ortaya koymuştur. Özen ve Durkan’ın (2016) ve Hendekçi’nin (2017) araştırmaları, okullarda örgüt yararı, arkadaşlık, verimlilik, sosyal sorumluluk, kurallar, yasalar ve ilkeler ile bağımsız etik iklim türlerinin algılandığını ortaya koymaktadır.

1.7. Vidaver Cohen (1998) Etik İklim Kuramı

Vidaver – Cohen (1998; akt. Arnaud, 2006) örgütlerin etik iklim düzeyini belirlemek için Victor ve Cullen’in (1988) etik iklim matrisine karşılık, yeni bir etik iklim ölçeği önermiştir. Örgütlerin etik iklimleri pozitif ve negatif uçları olan ve örgütün etik düzeyini gösteren bir ölçek üzerinde yer almaktadır. Örgütün cari etik iklim düzeyi bu ölçeğin pozitif ucu üzerinde yer alıyorsa, örgütün normları etik davranışları “daima” teşvik etmektedir. Eğer örgütün etik iklim düzeyi ölçeğin negatif ucu üzerinde yer alıyorsa bu örgütün normları çalışanlarını etik davranışa “asla” teşvik etmemektedir.

Etik iklim ölçeğinin pozitif ucunda yer alan bir iklim, sorumluluklarını yerine getirmek, sorunları çözerken diğer taraflara zarar verebilecek olumsuz sonuçlara dikkat etmek, sorumlu davranışları ödüllendirmek, hayır işlerini desteklemek, olumlu ilişkileri desteklemek gibi güçlü normlarla nitelendirilmektedir (Vidaver-Cohen, 1998; akt. Arnaud, 2006). Bu model beş boyuttan oluşmaktadır: 1-Hedefler, 2-

Araçlar, 3-Ödül yönelimi, 4-Görev desteği, 5- Sosyal ve duygusal destek (Vidaver-Cohen, 1998; akt. Arnaud, 2006). Bu modelde dikkat çeken bazı noktalar sorgulanmalıdır. Yukarıda belirtilen beş boyut etik iklimi oluşturmak üzere ölçeğin farklı noktalarında nasıl bir araya getirilecektir? Ayrıca bu kurama göre tamamen etik ve tamamen etik dışı iklimler olup olmadığı sorgulanabilir (Arnaud, 2006).

1.8. Arnaud (2006) Etik İklim İndeksi

Arnaud (2006), Victor ve Cullen (1988) belirlediği iklim türlerinin çalışanların davranışlarını açıklamada yetersiz kaldığını belirterek etik davranışları daha iyi açıklamak amacıyla yeni bir sınıflandırmaya gitmiştir. Victor ve Cullen'in (1988) sınıflandırması çalışanların etik sorunlar karşısında nasıl davranacaklarına ilişkin bilgi vermemektedir. Arnaud (2006) buradan hareketle Rest'in (1986; akt. Rest ve Narvaez, 2014) dört bileşenli etik karar verme modeline dayalı olarak etik iklimi tekrar kavramlaştırmıştır (Arnaud, 2006).

Etik davranışın ortaya çıkmasını sağlayan dört etik iklim boyutu, etik karar sürecine dayalı olarak açıklanmıştır: Ahlaki farkındalık, ahlaki yargı, ahlaki motivasyon ve ahlaki karakter Rest (1986; akt. Rest ve Narvaez, 2014). Etik davranış sürecinden hareketle yeni bir etik iklim modeli tasarlanmıştır.

1.8.1. Arnaud Etik İklim İndeksinin Boyutları

Rest'in (1986; akt. Rest ve Narvaez, 2014) etik davranış modelinin bireysel düzeyde, ancak Arnaud (2006) etik iklim indeksinin örgüt düzeyinde olduğuna dikkat edilmelidir.

1.8.1.1. Kolektif Ahlaki Farkındalık

Ahlaki farkındalık ahlaki bir problemin olduğunu fark etmekle başlar ve empati becerisi gerektirir (Rest ve Narvaez, 2014). Bu süreç ahlaki problem veya ikileme karşılaştıran çalışanların empati yapmasını gerektirir. Sosyal sistemde var olan ahlaki farkındalık normlarına ve empatiye karşılık gelmektedir. Etik ikilem ve buna verilecek karşılığın diğer insanları nasıl etkileyeceği göz önünde bulundurulur. Bu aşama mümkün olan alternatif eylemleri ve onları değerlendirmeyi ve be eylemlerin

diğerlerini nasıl etkileyeceğini dikkate almayı gerektirir. Alternatif uygun davranışlar belirlenir ve her bir alternatifin diğerleri üzerindeki etkisi dikkate alınır. Bu boyut ahlaki sorunların farkında olmayı gerektirir. Ahlaki farkındalık sosyalleşme süreci ile gelişir (Arnaud, 2006; Rest ve Narvaez, 2014).

1.8.1.2. Kollektif Ahlaki Yargılama

Bu süreç çalışanların etik sorunlar hakkında akıl yürütmesini ve kollektif normlara göre en uygun etik davranışı seçmesini içermektedir. Diğer bir ifadeyle hangi eylem tarzının ahlaken doğru olduğuna karar vermek için kullanılan geçerli kollektif ahlaki yargıları içermektedir. Ahlaki akıl yürütme için kollektif normlar söz konusudur. Bu boyutta çalışanlar bir etik prensibe dayalı olarak hangi davranışın en etik ve en uygun olacağına karar verir. Hangi davranışın ahlaken doğru olduğuna ilişkin yargılama yapılır (Arnaud, 2006; Rest ve Narvaez, 2014).

1.8.1.3. Kollektif Ahlaki Motivasyon

Bu boyut etik sorunların yaşandığı bir durumda karşılaştırılan davranışların hangi etik değerlere dayanılarak yapılacağını içermektedir. Norma uygun davranışın belirlenmesinde etik endişelerin, diğer kişisel endişelerden önce gelip gelmediği kontrol edilir (Arnaud, 2006). Ayrıca örgütün ahlaken doğru olanı yapma niyetinde olup olmadığını değerlendirmeyi içerir. Kişisel değerlerden daha fazla etik ve mesleki değerlere bağlılığı içerir. İklimler üyelerin değerleriyle şekillenir. Değerler sosyal sistemde rehberlik eden prensipler olarak işlev görürler (Arnaud, 2006).

Çalışanlar etik davranışı belirlemek için ahlaki yargıda bulunur ancak harekete geçmek için akıl yürütme yetmeyebilir. Çalışanlar motivasyona ihtiyaç duyar. Bu süreçte etik değerlere, diğer değerlere göre öncelik verilir. Ahlaki davranışın oluşması için etik değerlere öncelik verilmelidir (Arnaud, 2006; Rest ve Narvaez, 2014).

1.8.1.4. Kollektif Ahlaki Karakter

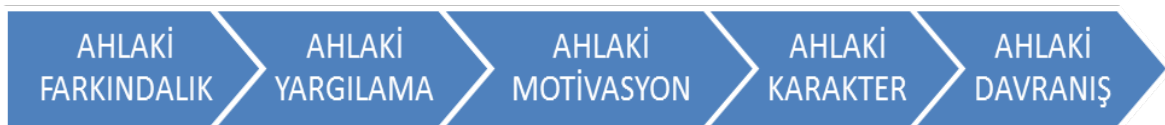
Karakterlerine dayanan çalışanlar ahlaki davranışı gerçekleştirmek ve sürdürmek için kararlı olur. Dikkat dağıtan ve rahatsızlık veren çeldiricileri, ikilemleri aşar ve

ahlaki bağıllığı izleme cesaret ve azmini gösterirler. Kendini kontrol bu süreçte çok önemlidir. Yüksek ahlaki karakteri olanlar daha yüksek düzeyde kendilerini kontrol ederler. Öz kontrol ahlaki karakterin merkezinde yer almaktadır ve insanın sorumluluk taşıma becerisini gösterir (Arnaud, 2006).

Payne (1990; akt. Arnaud, 2006) etik iklimi, bir sosyal sistemin üyelerinin paylaştığı cari değer, norm, tutum, duygu ve davranışların gücünü yansıtan bir kavram olarak tanımlar. Sosyal sistem ortak bir amaç için çalışan, etkileşimde bulunan ve paylaşılan norm ve değerleri geliştiren insanların oluşturduğu bir gruptur.

Etik iklimler sosyal sistemler düzeyinde var olur ve sosyal sistemler birbirlerinden farklılık gösterebilirler. Öyle ki örgütte bir veya daha fazla etik iklim bulunabilir (Arnaud, 2006; Victor ve Cullen, 1988). Etik iklimde cari değer, norm, tutum, duygu ve davranışlara ilişkin paylaşılan algılar mevcuttur. Bu durumda Rest'in (1986; akt. Arnaud, 2006) etik karar ve davranış süreci için paylaşılan algılar söz konusu olmalıdır.

Şekil 3. Rest'in Etik Karar ve Davranış Modeli



Kaynak: Arnaud, A. (2006). Conceptualizing and measuring ethical work climate: Development and validation of the ethical climate index. *Academy of Management Proceedings*, 2006 (1).

1.9. Etik İklimi Belirleyen Etmenler

Etik iklim birçok örgütsel davranış üzerinde etkili olduğu gibi çeşitli faktörlerde etik iklim üzerinde etkilidir. Örgütün içinde bulunduğu çevre, yapısal özellikleri ve tarihi etik iklim üstünde etkilidir (Cullen, Victor ve Stephens, 1989). Ayrıca örgütün amaçları, normları, kuralları ve kullanılan güç türleri etik iklimi belirleyen faktörler

arasındadır. Yıldırma (Erdirençelebi ve Filizöz, 2016), çatışma ve duyarsızlaşma gibi davranışlar (Öcal, 2018) etik iklimi olumsuz etkilemektedir.

Etik iklim üzerinde etkili olan faktörlerin başında liderlik biçimleri gelmektedir (Mulki, Jaramillo ve Locander, 2007). Etik liderlik (Brown, Trevino ve Harrison, 2005; Yılmaz, 2006), değer temelli liderlik (Baloğlu ve Bulut, 2017) ve dönüşümcü liderlik gibi liderlik stilleri etik iklimi desteklemektedir. Çünkü değerler etiğın konusudur.

1.10. Etik Liderlik ve Etik İklım

Liderlik etik değerlerden ve erdemlerden ayrı düşünülemez. Lider çalışanları bir amaç etrafında toplar ve birlikte ortak amaca varmaya çalışır. Ancak amaç ve amaca giden her yol ahlaki olmayabilir. Bu nedenle lider çalışanlara karşı etik sorumluluk duymalı ve etik iklimi oluşturma sürecinde etik liderlik becerileri sergilemelidir (Yılmaz, 2006). Etik liderliği, Brown vd. (2005) liderin kişisel olarak ve ilişkilerinde uygun etik davranışları sergilemesi ve iki yönlü iletişim, güçlendirme ve karar süreci ile izleyenlerin bu davranışları benimsemelerini sağlaması olarak tanımlanmaktadır. Etik davranışların rol modeli olarak etik lider, izleyenlere etik sorunları nasıl çözeceklerini gösterir (Mayer, Kuenzi ve Greenbaum, 2011).

Rol modelinin beğenilmesi ve inandırıcılığı izleyenlerin dikkatini modele çeker. Eğer liderler ve yöneticiler çalışanları etik davranış için etkilemek istiyorsa, meşru ve inandırıcı rol modeli olmalıdır (Brown vd., 2005). Liderler çalışanlarca uygun kabul edilen davranışlar ortaya koyduğunda beğenilir, inandırıcı olur (Ciulla, 2004; Mayer, Kuenzi ve Greenbaum, 2011).

Lider günlük işlerinde etik uygulamalara bağlı kaldığı ve çalışanlar için etik bir rol modeli olduğu müddetçe etik lider olabilir (Mayer, Kuenzi ve Greenbaum, 2011; Neubert vd., 2009). Etik liderlik ve etik iklim yüksek düzeyde ilişkilidir (Brown vd., 2005; Neubert vd., 2009; Tokhay, 2016; Wirsen, 2018). Etik liderliğin etik iklim üzerindeki etkisi sosyal öğrenme kuramı (Bandura, 1977) ile açıklanmaktadır. Buna göre, bireyler diğer insanların davranışlarını gözlemleyerek uygun davranışları öğrenmektedir.

Çalışanlar sadece kendi deneyimleriyle değil, çevresindeki diğer insanları ve onların yaşadığı deneyimleri gözlemleyerek öğrenmektedir (Mayer, Kuenzi ve Greenbaum, 2011). Çalışanlar, etik ve etik dışı davranış için ceza ve ödül verebilme gücüne sahip olduğu için liderden etkilenmektedir. Güç ve statü inandırıcılığı ve beğeniyi arttırmaktadır (Neubert vd., 2009; Treviño, Butterfield ve McCabe, 1998).

1.11. Etik İklimin Örgütsel Sonuçları

Etik iklim örgütsel davranışlar üzerinde hayati rol oynamaktadır. Birçok olumlu davranışı desteklerken, birçok olumsuz davranışı azaltmaktadır. Etik iklim, örgütsel vatandaşlık davranışlarını, (Develi, 2015), bağlılığı (Bilgen, 2014; Demir, 2018; Taner ve Elgün, 2015), iş doyumunu, güveni, yenilikçi davranışları (Asad, Naseem ve Faiz, 2017; Biçer, 2017; Yeşil, Mavi ve Ceyhan, 2017) ve etik davranışları desteklemektedir (Taner ve Elgün, 2015; Yeşil, Mavi ve Ceyhan, 2017). Etik iklim türlerinden “özen gösterme”, etik davranışla en yüksek korelasyona sahip olan iklimdir (Çevik Tekin ve Çelik, 2017; Fu ve Deshpande, 2013).

Etik iklim, yıldırma (Akpınar, 2016; Şahin ve Dündar, 2011), tükenmişlik (Öcal, 2018; Ulutaş, 2015), duyarsızlaşma (Öcal, 2018), çatışma, üretkenlik karşıtı davranışlar (Gerçek, 2017), işten ayrılma niyeti (Çetin, Güleç ve Kayasandık, 2015), anti sosyal davranışlar (Özipek, 2014), stres ve etik dışı davranışları azaltmaktadır (Mulki, Jaramillo ve Locander, 2007).

Etik iklim örgütsel öğrenme üzerinde anlamlı ve olumlu etkilidir. Etik iklim türleri arasında “özen gösterme” (meslektaşlarının iyiliğini isteme), “kurallar” ve “bağımsızlık” iklimleri çalışanların örgütsel öğrenmelerini anlamlı ve olumlu etkilemektedir. Özen gösterme iklimi öğrenme üzerinde en güçlü etkiye sahiptir. Buna karşılık “yasalar ve mesleki ilkeler” ile “araçsal” iklimler, örgütsel öğrenmeyi olumsuz etkilemektedir. Ayrıca etik iklim, yenilikçi davranışları olumlu etkilemektedir (Biçer, 2017).

Şekil 4. Etik İklimde Artan ve Azalan Örgütsel Davranışlar



1.12. Okulda Etik İklim

Yöneticiler ve öğretmenler etik ilke ve değerlere uydukça etik iklim algısı güçlenmektedir. Etik değerlere bağlı kalmak ve bu değerlere göre davranmak ise belli bir birikim gerektirmektedir (Yılmaz, 2006). Okul müdürlerinin etik ilkelere uyma düzeyinin araştırıldığı bir çalışmada öğretmen ve müfettiş görüşlerine göre müdürler genel olarak etiğe uygun davranmaktadır. Yöneticilerin büyük çoğunluğu “saygılı” olarak algılanmakta ancak “adalet” ilkesi yöneticilerin en az uyduğu ilkedir (Erdoğan, 2012). “Adalet” kurumların ilk ve en önemli erdemidir (Rawls, 1971; akt. Takdir, 2015).

Öğretmenlerin yaş, kıdem ve eğitim durumları ile etik iklim algılamaları olumlu ilişkilidir (Özipek, 2014). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, etik iklim algılarında “kıdem” değişkenine göre anlamlı farklılık belirlenmiştir (Aydoğan, 2019; Kocayiğit, 2010;).

Öğretmenlere yönelik araştırmalarda örgüt yararı, arkadaşlık, verimlilik, sosyal sorumluluk, yasalar ve ilkeler, bağımsızlık ve kurallar iklimlerinin algılandığını belirlenmiştir. Okulda en çok “örgüt yararı, yasalar ve ilkeler, kurallar ve sosyal sorumluluk” iklimleri algılanmaktadır. Verimlilik iklimi de arkadaşlık ve takım yararı iklimlerinden daha yüksek düzeyde algılanmaktadır (Özen ve Durkan, 2016; Hendekçi, 2017; Rosenblatt ve Peled, 2002).

Etik iklim, hem etik hemde etik dışı davranışlar üzerinde etkilidir. Okulun etik iklimi hakkında olumlu algıya sahip öğrenciler etik dışı davranışlardan daha çok kaçınırken, etik davranmaya daha çok eğilim göstermektedir (Birtch ve Chiang, 2013). Özen gösterme iklimi, etik davranışla en yüksek korelasyona sahip olan iklimdir (Çevik Tekin ve Çelik, 2017; Fu ve Deshpande, 2013).

Aydoğan (2019) öğretmenlerin kıdemi ve okul iklimini algılamalarının ilişkili olduğunu bulmuştur. 21 yıl ve üzeri kıdemli öğretmenler okul iklimini daha yüksek algılamaktadır. Aydoğan (2019) bu durumu öğretmenlerin kıdemleri arttıkça streslerinin azalması ve mesleğe alışmaları ile açıklamaktadır. 51 ve daha yaşlı öğretmenler 20-40 yaş arası öğretmenlere göre örgüt iklimini daha olumlu algılamaktadır. Jaramillo, Mulki ve Solomon (2006) bu sonucu destekler nitelikte, etik iklimin stres düzeyini düşürdüğü belirlenmiştir. Alanyazında etik iklim, kıdem ve yaşla ilişkili bulunmuştur (Appelbaum, Deguire ve Lay, 2005; Aydoğan, 2019; Çinkaya, 2018; Kocayiğit ve Sağnak, 2012; Özcan ve Balyer, 2014; Özipek, 2014; Yurdakul, 2013).

Helvacının (2010) araştırmasında okul müdürlerinin kararlarının etik ilkelere yüksek düzeyde bağlı olduğu, ancak davranışlarının etik bakımdan kararlarından daha düşük olduğu belirlenmiştir. Helvacı (2010) öğretmenlerce düşük algılanan yönetici davranışının cesaret ve öz değerlendirme olduğunu belirtmektedir.

1.13. Erdem Nedir?

Erdem, insanın huyu veya karakteri haline gelmiş, onu iyiliğe yönlendiren ve mükemmel kabul edilen davranış ve tutumlardır. Erdem karakterin olgunluğudur. Felsefe terimleri sözlüğünde Cevizci (2003) erdemi ahlaki bakımdan her zaman iyi

ve doğru eylemlere yönelme ve insan iradesinin iyilik uğruna hareket etme gücü olarak tarif etmektedir. Erdem insan karakteri ve eyleminin ahlaki ve entelektüel mükemmeliğidir (Adugit, 2013; Bright, Winn ve Kanov, 2014; Cameron, 2011). Erdemler karakterimizden kaynaklanan mükemmel alışkanlıklar ve huylardır (Gough, 2002).

Erdemin tanımlarında ahlak, irade, karakter, alışkanlık, ölçülülük ve iyiye yönelme kavramlarının ortak olduğu görülmektedir. Bu nedenle etiğin konusudur. İnsan bilgelikle aşırılıkları dengeleyerek erdemli davranmaktadır (MacIntyre, 2001). Erdem, insanın doğasına uygun olarak hareket etmesidir (Turan, 2014). Bu tanıma göre kendisinden bekleneni, rolünün gereğini yapan erdemlidir.

Erdemli davranan insan iradesinin çabasıyla buna ulaşmıştır (Erdem, 2002). Erdemleri tekrar gündeme getiren MacIntyre (2001) erdemi aynı zamanda karşımıza çıkan zorlukları, tehlikeleri ve ayartmaları yenmemizi sağlayarak iyiyi arayışta bize destek olacak ve kendimizi ve iyiyi bilmemizi sağlayacak yetenek ve eğilimler olarak ifade eder. Cevizci (2003) “insanın kendini gerçekleştirme erdemli davranmasıyla mümkün olabilir.” diyerek ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üstünde yer alan kendini gerçekleştirme ihtiyacının erdemlerle mümkün olduğunu ileri sürmektedir.

1.13.1. Erdem ve Orta Yol

Ahlak felsefesinin kurucusu olan Sokrates’e (MÖ. 469-399) göre erdemli olmak bilgili olmaktır. Ancak cahil insan kötülük yapabilir. Ahlakın özü iyiyi bilmektir (Topçu, 2012; Uyanık, 2012). Sokrates öğrencilerini "kendini bil" ve "hiçbir şeyde aşırıya kaçma" diyerek uyarır. Bilgelik ve ölçülü olmak başlıca erdemlerdir (Platon, 2007; Gough, 2002). Sokrates erdemi, bilgiyle özdeşleştirir. Sokrates’e göre erdemsizliğin nedeni bilgisizliktir. Sokrates insanların isteyerek kötülük yapmayacağını düşünmekte ve erdemlerin bilgisine olan ihtiyacı ısrarla vurgulamaktadır (Kuçuradi, 2003).

Sokrates’ten sonra ahlak felsefesi alanında kapsamlı çalışmalar Aristo tarafından yapılmıştır. “Nikomakhos’a Etik” adlı eserinde erdemlerin tarifini yapar, orta yol kavramıyla onları düzenler (Gough, 2002). Aristo, Sokrates’in erdemler hakkındaki

görüşlerini eleştirir. Erdemli olmak için, erdem bilgisine sahip olmanın yetmeyeceğini savunur. Onun teoriden çok alıştırmaya ağırlık verdiği anlaşılmaktadır.

Aristo insanın içinde erdemleri edinmek için bir eğilim olduğunu ve erdemlerin ancak toplum içinde çaba göstererek kazanılacağını ileri sürer. Böylece o erdemler ile alışkanlıklar arasında bağ kurar. İnsanlar aşırılıklar yerine orta yolu seçerek erdemli davranmış olur. Erdem karakterimizden kaynaklanan mükemmel alışkanlıklarımızdır (Bilici, 2008; Gough, 2002; Ocak, 2011). Aristoya göre alışkanlık sıklıkla pratik yapmayı gerektirir ve sonunda insanın doğası haline gelir (Huffington, 2014).

1.13.2. Farabi ve Mevlana'nın Erdem Hakkındaki Görüşleri

Ünlü Türk düşünürü Farabi (870-950) "Erdemli Şehir" adlı eserinde erdemli toplumun niteliklerini belirtir. Erdemli toplumun, erdemli töreye sahip olması gerekir. Erdemli toplum hem insan gövdesine hem de evrene benzemektedir. Yöneticilerle halk arasındaki ilişki kalp ile gövde arasındaki ilişkiye benzemektedir (Çelikkol, 2010). Farabi kalp benzetmesi ile gönül kavramını vurgular. Farabi bireysel düzeyde incelenen erdem kavramını toplumsal bakımdan ele alan ilk düşünürdür.

Farabi erdemleri ahlaki ve akli olmak üzere ikiye ayırır. İffet, cesaret, cömertlik, doğruluk ve adalet ahlaki erdemleri oluşturur. Bilgelik, akıllılık, zeka ve anlayış olgunluğu da akli erdemleri oluşturur. Erdemli davranmak ve eylemek için irade gerekir. İyiliklerin erdem olabilmesi için sadece kişiye değil başkalarına da yararlı olmalıdır. Kişinin yalnızca kendisi için yararlı olan şey iyi olabilir ancak erdem olamaz (Atay, 2001; Çelikkol, 2010). Farabi bu görüşüyle erdemler alanında çığır açmıştır. Davranışın erdem olabilmesi için hem iyi hem de diğer insanlar için yararlı olması gerektiğini savunur.

Mevlana (1207-1273) eserlerinde ve yedi öğünde erdemleri ve güzel ahlaki vurgular. Mevlana'da öne çıkan erdemler aşk ve edeptir (Can, 1997; Şahin, 2010; Yaran, 2007). Şiirlerinde varlığın gayesinin sevgi olduğunu belirten Yunus da aynı

kanaattedir. Buradan yola çıkan Topçu'da (2012) erdemlerin kaynağının bütün halinde varlığın sevgisi olduğunu belirtir. Mevlana'ya göre insan akıl ve aşkla kendini terbiye edebilir (Kuşpınar, 2007).

1.13.3. Temel Erdemler

Eflatun ve Aristo'ya göre bilgelik, cesaret, ölçülülük ve adalet temel erdemleri oluşturmaktadır. Bu erdemler insanlara yol gösteren bir harita kabul edilmektedir (Özasma, 2016). Diğer erdemler temel erdemlerin türevleridir. İbni Miskeveyh, İbni Sina ve Gazzali gibi düşünürlere göre ise ahlakın temelinde yer alan dört erdem: hikmet, adalet, cesaret ve iffettir (Yaran, 2005). Eflatun ve Aristo'nun "ölçülülük" erdemi yerine doğulu düşünürlerin namusluluk, dürüstlük anlamında "iffet" erdemi temel erdem kabul ettikleri görülmektedir. Erdem, her şeyin doğasıyla uyumlu olması ve davranmasıdır (Arıcı, 2015).

Tablo 3. Temel erdemler ile onların aşırılık ve yetersizlikleri

Aşırılık	Erdem	Yetersizlik
Kurnazlık	Hikmet/Bilgelik	Ahmaklık
Deli cesareti	Cesaret	Korkaklık
Azgınlık	İffet	İsteksizlik
Haksızlık yapmak	Adalet	Haksızlığa boyun eğmek

Kaynak: Arıcı, M. (2015). Erdemlerin tasavvuru ve tanımı: Taşköprizade'nin erdem şemaları. *Divan Disiplinlerarası Çalışmalar Dergisi*, 20 (38), 1-38.

1.13.4. Erdemlerin Kaynağı

Erdem özgür tercihlerimizle ve ancak akıl sayesinde, iradeli ve basiretli insan tarafından yapılabilir. Çünkü tercih insanın kendi elinde olan şeyleri enine boyuna düşünmesi yani bilgelik erdeminden yararlanmasıyla mümkündür (Adugit, 2013). Bilgelik erdemi, diğer erdemlerin oluşumunda rol oynar ve insanın belirli bağlam ve koşullarda davranışta bulunması için uygun yolu belirlemesine yardım eder. Belirli

bir bağlamda aşırılıkları bilgelikle dengeleyerek ahlaki bakımdan mükemmel davranışa yönelir (MacIntyre, 2001). Erdemin kaynakları nelerdir?

1.13.4.1. Karakter

Erdem iyiliğe yönelen insan karakterinin mükemmelliği ve bir karakter niteliğidir (Bright vd., 2013). Karakter insanın zihinsel ve ahlaki davranış alışkanlıklarının bütünüdür. İnsanın erdemleri ve kusurları onun karakterini oluşturur (Cevizci, 2003; Kesgin, 2013). Topçu'ya (2012) göre insanın kişiliği düşüncenin ölüme kadar devam eden değişmez bileşimidir. Davranış ve tepkilerde kendini gösteren kişilik özellikleri karakteri oluşturur. Karakter, insanı diğerlerinden ayıran, alışkanlık haline gelmiş hareket ve tepki biçimlerinden oluşur.

Dengeli bir karaktere sahip olmaya çalışmak her insanın gayesi olmalıdır. İnsan çevresini ve davranışlarını değiştirerek yeni erdemler kazanabilir. Olayların akışına kendisini bırakan, arzularını kontrol edemeyen insan sağlam bir karakter sahibi olamaz (Topçu, 2012). Karakteri kişilikten ayıran en önemli nokta karakterin daha çok insanın ahlaki özellikleriyle ilgili olmasıdır. Karakter, kişilikten farklı olarak insanın özgür iradesiyle ilişkilidir. İnsanın benimsediği değerleri ve erdemleri onun karakterini inşa eder (Yazıcı ve Yazıcı, 2011; Özasma, 2016). İnsanın karakteri üzerinde genleri ve yetişme çağında kazandığı nitelikler etkilidir (Sayın, 2014). Doğruyu ve iyiyi bilmekle, doğruyu ve iyiyi yapmak aynı değildir. Aradaki farkı karakter doldurur (Gough, 2002). Erdemler etik kurallar ve değerlerden bu noktada ayrılmaktadır. Adalet, çalışkanlık, yardımseverlik, cesaret, dürüstlük gibi erdemler aynı zamanda birer değerdir. Bir değer ise yeterli sıklıkta hayata geçirildiğinde erdem olmaktadır.

1.13.4.2. Ahlak

İnsanlık ahlaki değerlere duyulan ihtiyacın her geçen gün artmakta olduğu bir zamanda yaşamaktadır. Ahlak bir arada ve düzenli yaşamamız için gereklidir. Ahlakın olmadığı yerde davranışlar için ölçülerimiz ve referanslarımız olmaz, aksi durumda kaos yaşanır (Vatandaş, Eser ve Taka, 2009).

Ahlak'ın kaynağı üzerine çeşitli görüşler bulunmaktadır. İbni Sina'ya (ö. 1037) göre ahlak, insanın karakterinde gelişen bir yetenektir ve insan, davranışlarını o yetenek sayesinde zorlanmadan, kolayca yapabilir. Bu tanıma göre ahlâk, insanın davranışlarından ziyade, bu davranışların kaynağını ve onları meydana getiren mânevî kabiliyetler veya eğilimlerin oluşturduğu yapıyı ifade eder (Doğan, 2009).

Kur'an-ı Kerimde ahlaki bakımdan en uygun davranışın erdemler olduğu vurgulanır. Orta yol olarak cömertlik emredilir: “Onlar harcamalarında ne israf ederler, ne de cimrilik ederler. İkisi arasında orta bir yol tutarlar.” Harcamalarda ölçülü olmak, en iyi davranış biçimi olarak öğütlenmektedir (Caneri, 2013). Ahlaklı insan için iyilik yapmak bir karakter alışkanlığı olmalıdır (Karaman, 2000). Bu görüşler ışığında erdemın ahlakın amacı olduğunu söylemek mümkündür. Topçu (2012) iyiliğin bilgisinin zorunlu olarak iyiliğin uygulanmasını sağlayacağı ve kötülüğün bir cehalet problemi olduğu şeklindeki Sokrates ve Eflatun'un görüşlerine karşı çıkar. İnsan iyiyi bildiği halde harekete geçmek için yeterli gücü, iradesi yoksa kendisini içgüdülerin ve baskıların zoruna terk eder.

1.13.4.3. Etik, Değer ve Erdem

Erdem herhangi bir baskı veya yönlendirme olmadan gerçekleşen mükemmel ve üstün davranıştır. Erdem bir karakter alışkanlığı olduğu için daha kolay gerçekleşmektedir. Bu iki özelliği erdemi, etik davranış ve değerlerden ayırmaktadır. Etik davranış ise etik ilke ve kurallara uygun davranıştır. Örgütler ve meslek grupları üyelerini, çalışanlarını etik davranmaya teşvik eder. Etik davranışların bazılarında kurallara uymak veya yanlış yapmaktan kaçınmak yeterlidir.

Bütün erdemler etikdir. Etik hem erdemleri hem de yanlış yapmaktan kaçınmayı ve asgari kurallara uymayı içeren daha geniş bir çerçevedir. Etik davranışların birçoğu da aynı zamanda erdemdir. Örneğin öğrencilere adil davranmak hem etik hem de erdemlidir. Ancak bir ayrıma dikkat edilmelidir. Eğer öğretmen bunu kendi karakterinden veya değerlerinden kaynaklanarak yapıyorsa erdemlidir.

Düşüncelerimiz ve yapıp ettiklerimiz değerlerimizi yansıtır. Değerler insanın toplumdan öğrendiği ve içselleştirdiği, düşünce, tutum ve davranışlara temel

oluşturan düşünsel standartlardır (Çalışkur ve Aslan, 2013; Lombardo, 2008; Turan ve Aktan, 2008). Ancak tüm değerler erdemli değildir (Lombardo, 2008). Örneğin başarı, prestij, güç birer değerdir ancak erdem olamazlar. İnsanın sahip olduğu bazı değerler zamanla değişebilir ancak erdemler değişmez. Bir değer karakter özelliği haline gelip, davranışlara yansıdığı anda erdem olur. Bu noktada bir dönüşüm söz konusu olmalıdır.

Mc Gregor'un Y-teorisi erdemliliğin önemini vurgulaması ve insanların doğal olarak erdemli davranmaya eğilimli olduğunu belirtmesi bakımından önemlidir (Bright ve Fry, 2013). Bu durumda erdemli olmak insanın yararına olmalıdır.

1.13.5. Örgütsel Erdemlilik

Erdem bireysel bir nitelik olmakla birlikte, liderlik, meslektaşlar ve informal sistemler aracılığı ile örgüt içinde yayılır. Bireysel düzeyden örgütsel düzeye çıkışta erdemliliğin güçlendirici etkisi veya “erdemli döngü” neden olur (Caza, Barker ve Cameron, 2004; Meyer, 2016). Meslektaşlarının erdemlerine tanık olan çalışanlar onları tekrar etmekte ve karşılık vermek eğilimindedir. Olumlu duygular, olumlu davranışlara yol açmakta bunlarda daha olumlu duyguları uyandırmaktadır (Seligman, 2002). Böylelikle erdemli bir döngü oluşmaktadır. Örgüt içinde yayılan ve giderek örgüt kültürünün bir unsuru olan bu kapasite “erdemlilik” olarak adlandırılmaktadır (Caza vd., 2004).

1.13.5.1. Örgütsel Erdemliliğin Güçlendirici Etkisi

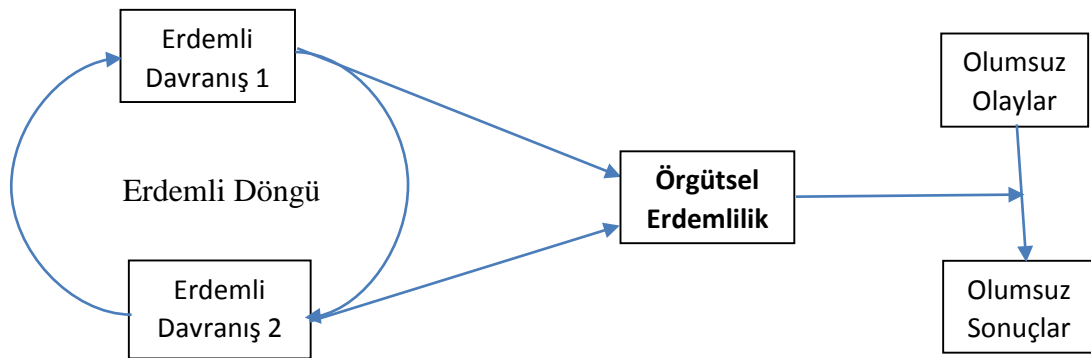
Farklı araştırmaların sonuçlarına göre erdemlilik çalışanlarda olumlu duyguları, sosyal sermayeyi ve prososyal davranışları destekleyerek, onların erdemli davranışlara yönelmesini teşvik eder (Leavitt, 1996; Spreitzer ve Sonenshein, 2003). Bunlar erdemli davranışların yayılmasını sağlar. Çalışanlar meslektaşlarının yararına olan davranışlarda bulduklarında prososyal davranışlar ortaya çıkmaktadır. Bu süreçte çalışanlar örgütü etkilerken, örgütte çalışanları etkilemektedir (Bright vd., 2006).

Örgütsel erdemlilik çalışanlarda olumlu duygular uyandırmaktadır. Erdemli davranışlara tanık olan insanlar bunları tekrar etmeye, çoğaltmaya eğilim gösterirler. Olumlu duygular, olumlu etkinlikleri tetiklemekte, bunlarda daha olumlu duygulara neden olmaktadır. Böylelikle erdemli bir döngü oluşmaktadır (Caza, Barker ve Cameron, 2004; Meyer, 2016; Topçu, 2012). Empati, ilgi ve güven gibi erdemlere sahip olan çalışanların sosyal sermayeleri güçlenir. Sosyal sermaye insanlar arasında kurulan sosyal ilişkileri içeren bir kaynaktır (Yarcı, 2011).

1.13.5.2. Örgütsel Erdemliliğin Olumsuz Sonuçları Önleyici İşlevi

Örgütsel erdemlilik birey ve grup düzeyinde esneklik ve sağlamlık kazandırmaktadır (Seligman ve Csziksentmihalyi, 2000; Seligman, 2002; Bright vd., 2006). Özellikle zor zamanlarda erdemlilik hayati rol oynamaktadır. Erdemleri algılayanlar fiziksel ve ruhsal bakımdan daha sağlıklı olmaya eğilimlidir (Ryff ve Singer, 1998). Erdemler psikolojik ve fiziksel sağlığı desteklemektedir (Cameron, 2003; Kardeş, Cam, Eskisu ve Gelibolu, 2019; Seligman ve Csziksentmihalyi, 2000; Seligman, 2002;).

Şekil 5. Erdemliliğin Güçlendirici ve Olumsuz Sonuçları Önleyici Etkisi.



Kaynak: Caza, A., Barker, B. A. ve Cameron, K. S. (2004). Ethics and ethos: The buffering and amplifying effects of ethical behavior and virtuousness. *Journal of Business Ethics*, 52 (2), 169–178. <https://link.springer.com/article/10.1023/B:BUSI.0000035909.05560.0e>

Tablo- 4. Örgütsel Erdemliliğin etkilediği örgütsel davranışlar

Örgütsel Davranışlar	Kaynak
Sosyal sermaye ve prososyal davranış	Leavitt, (1996); Spreitzer ve Sonenshein, (2003);
Olumlu duygular	Seligman (2002)
Erdemliliğin olumsuzlukları önleyici etkisi, esneklik ve sağlamlık	Seligman ve Cziksentmihayli (2000) Bright, Cameron ve Caza (2006)
Esneklik, dayanışma, uyum	(Cameron ve Caza, 2002)
Fiziksel ve psikolojik sağlığın korunması	Ryff ve Singer (1998)
Performans, katılım, takım çalışması, olumlu örgüt iklimi	Cameron, Bright ve Caza (2004)
Örgütsel vatandaşlık davranışları	Ribeiro ve Rego (2009); Rego, Ribeiro ve Cunha (2010)
Örgütsel vatandaşlık davranışları, bağlılık, psikolojik iyi oluş ve güven	Thun ve Kelloway (2011)
Etik karar	Dawson (2015)
Öğrenen liderlik, etik liderlik	Nartgün ve Dilekçi (2016)
Örgütsel destek, performans ve örgütsel özdeşleşme	Bacaksız (2016)
Etik iklim	Asad, Naseem ve Faiz (2017)
Personel güçlendirme	Akbolat, Durmuş ve Ünal (2017)
İş doyumu	Kahveci, Kotbaş ve Bayram (2019)
Örgüt sağlığı	Kotbaş (2018)

1.13.6. Okulda Erdemler

Öğretmen, mesleki etik ilkeleri, değerler olarak benimsemeli ve her bir değer in erdemine sahip olmalıdır. Böylelikle etik ilkeler mükemmel erdemli davranışlara dönüşebilir. Erdem etiği yaklaşımına göre etik ilkelerin davranışlara dönüştürülmesi karakter niteliği haline gelmeleri ile yani yapmadan önce olmakla mümkündür. Öğrenme için öğrencinin belli bir hazır bulunuşluk düzeyine sahip olması gibi öğretilerde karakterinin hazır bulunuşluğu ölçüsünde etik ilkelere göre davranabilir.

Bir araştırmada okul müdürlerinin en çok "saygı" ilkesine ve en az "adalet" ilkesine uygun davrandığı belirlenmiştir (Erdoğan, 2012). Tokhay'ın (2016) etik liderlik araştırmasında liderin adaletli olması en düşük düzeyde algılanmaktadır. Beş temel erdem arasında yer alan adalet yetersiz bulunmaktadır. Oysa Alparslan ve Yastioğlu'nun (2012) nitel araştırmasında öğretmenleri güdüleyen en önemli yönetici erdeminin "adalet" olduğu belirlenmiştir.

Thun ve Kelloway'ın (2011) araştırmasında insanlık, ölçülülük ve bilgelik erdemlerinin çalışanların a) örgütsel vatandaşlık davranışları, b) bağlılık, c) psikolojik iyi oluş ve d) güven düzeylerini olumlu etkilediği belirlenmiştir. Örgüt ortamı erdemli algılandığı ölçüde çalışanların etik ile ilgili konularda daha özenli ve dikkatli oldukları tespit edilmiştir (Dawson, 2015).

Kotbaş (2018) örgütsel erdemliliğin yüksek, örgütsel sağlığın ise daha düşük algılandığını bulmuştur. Erdemler okulun sağlığına ilişkin algıları olumlu etkilemektedir. Nartgün ve Dilekçi (2016) örgütsel erdemliliğin en yüksek düzeyde sırasıyla öğrenme liderliği, etik liderlik ve vizyoner liderlikle ilişkili olduğunu bulmuştur. Örgütsel erdemliliğin liderlik stilleriyle güçlü ilişkisi, erdemlerin okul yönetiminin ve liderliğin yapı taşları arasında olduğunu göstermektedir. Liderler ve çalışanlar erdemli olduğu ölçüde, etik değerleri daha kolay hayata geçirmektedir. Erdemlerin etik için gerekli birikime katkı yaptıkları değerlendirilmektedir.

Kahveci, Kotbaş ve Bayram'ın (2019) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel erdemlilik ve iş doyumunu algıları "yüksek" düzeydedir ve iki yapı olumlu ilişkilidir. Örgütsel erdemlilik iş doyumunu yordamaktadır. Asad, Naseem ve Faiz'in (2017)

araştırmasına göre etik iklim, örgütsel erdemliliğin iş doyumunu üzerindeki etkisine aracılık etmektedir. Örgütsel erdemlilik ve etik İklim, iş doyumunu açıklamaktadır.

Boydak, Özan ve Öztürk (2018) ile Köse ve Demir'in (2014) araştırmalarından elde edilen sonuçlara göre öğrencilere değer ve erdemlerin kazandırılması için yapılması gerekenler: 1) Sosyal etkinlikler düzenlenerek erdem ve değerler kazandırılmalıdır, 2) Öğretmen söz ve davranışlarında tutarlı olmalıdır, 3) Rol modeli kabul edilmesi için iyi iletişim kurmalı ve hoşgörülü davranmalıdır. Öğretmenlerin % 96'sı öğrencilerin kendilerini rol modeli olarak gördüğünü düşünmektedir (Demir ve Köse, 2016). Öğrencilerinde % 65'i öğretmenlerini rol modeli olarak görmektedir (Köse ve Demir, 2014). Sonuçlar öğrencilerin değer ve erdemleri edinmesinde öğretmenlerin önemini ortaya koymaktadır. Köse ve Demir'in (2014) araştırmasına göre öğrenciler, iyi iletişim kurabilen ve hoşgörülü öğretmenleri rol modeli olarak kabul etmektedir. Boydak Özan ve Öztürk (2018) öğretmenlerin değerlerinin okul paydaşlarının değerlerini etkilediğini belirlemiştir.

Öğrencide tek bir erdemnin geliştirilmesi bile onun pek çok toplumsal engeli aşmasını sağlamaktadır. Bu nedenle eğitimin odağı erdemlerin kazandırılması olmalıdır. Örneğin fakir ve eğitimsiz bir aileden gelen öğrenciye sadece "sorumluluk" erdemi kazandırılması dahi onun bu dezavantajları aşmasını sağlayabilmektedir (Lombardo, 2008).

Çatalbaş'ın (2018) araştırmasına katılan öğretmenler, öğrencilerde karakter gelişimi için okulun görevlerini "Öğrencilerdeki bireysel farklılıkları göz önünde bulundurarak farklı etkinlikler düzenlenmek, uygun okul iklimini sağlamak ve okul-veli-öğretmen işbirliğini sağlamak ve rol model olmak" diye açıklamaktadır.

1.14. Değişkenler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Alanyazında araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkileri ele alan çalışmalar incelenerek aşağıda verilmiştir.

1.14.1. Etik İklim ve Psikolojik İyi Oluş

Etik iklim ve psikolojik iyi oluş ilişkisi sık araştırılan bir konu değildir. Bununla birlikte etik iklimin psikolojik iyi oluşu desteklediği öngörülmektedir. Nitekim etik iklim psikolojik iyi oluşla yakından ilişkili birçok yapıyı etkilemektedir. Zakipour ve Shabrava'nın (2017) araştırmasında etik iklimin psikolojik iyi oluşu yordadığı belirlenmiştir.

Araştırmalar etik iklimin stresle ilişkili olduğunu göstermektedir. Etik iklim sorunların çözülmesi için gerekli kriterlerin belirlenmesine yardım etmekte ve örgütün etik beklentileri hakkında çalışanlara açık ipuçları vermektedir (Cullen, Victor ve Stephens, 1989; Schwepker ve Hartline, 2005). Etik iklim böylelikle stresin azalmasına katkıda bulunmaktadır (Mulki, Jaramillo ve Locander, 2007). Stres, psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir (Doğru, 2018). Etik iklim stresi azaltırken, azalan stres, duygusal tükenmişliği azaltmaktadır. Duygusal tükenmişliğin azalması psikolojik iyi oluşu olumlu etkilemektedir (Mulki, Jaramillo ve Locander, 2007).

Etik iklim psikolojik iyi oluş üzerinde etik ve etik dışı davranışlar aracılığı ile etkili olmaktadır. Etik iklim her iki davranışı da yordamaktadır. Okulun etik iklimi hakkında olumlu algıya sahip öğrenciler etik dışı davranışlardan daha çok kaçınırken, etik davranmaya daha çok eğilim göstermektedir (Birtch ve Chiang, 2013).

Etik dışı davranış stres kaynağıdır. Etik dışı davranışlara maruz kalanlar ve hatta bunlara şahit olanlarda olumsuz duygular meydana gelir ki strese neden olarak psikolojik iyi oluşu olumsuz etkiler. Adaletsizlik, taciz ve ayrımcılık gibi etik dışı davranışlar depresyon ve anksiyete gibi rahatsızlıklara neden olabilmektedir (Mulki, Jaramillo ve Locander, 2007; Promislo, Giacalone ve Jorkiewicz, 2018). Wirsen (2018) etik iklim ve etik liderliğin temel psikolojik ihtiyaçların “özerklik”, “yeterlik” ve “ilişkili olma” boyutları ile anlamlı ilişkileri olduğunu göstermiştir. Ayrıca etik liderliğin, özerklik ve ilişkili olma ihtiyaçları ile etik iklim arasındaki ilişkide aracı rolü belirlenmiştir.

Temel psikolojik ihtiyaçların ve psikolojik iyi oluşun bazı boyutları birbiriyle özdeş veya çok yakından ilişkilidir. Özerklik her iki yapıda yer alan ortak boyuttur. “İlişkili olma” ihtiyacı psikolojik iyi oluşun “çevresiyle olumlu ilişkiler” boyutuyla; “yeterlik” ihtiyacı ise “çevresel ustalık” ve “kişisel gelişim” boyutlarıyla ilişkilidir. Sonuç olarak etik iklim ve etik liderlik psikolojik ihtiyaçlar üzerinden psikolojik iyi oluş ile ilişkili olmaktadır.

Etik iklim “özerklik” ihtiyacı ile yüksek, “ilişkili olma” ile orta ve “yeterlik” ihtiyacı ile zayıf korelasyon göstermektedir. Etik iklim türlerinden “bencil” iklim psikolojik ihtiyaçların tüm boyutlarıyla olumsuz ilişkilidir. Bencil iklimde özerklik algısı olumsuz etkilenmektedir (Wirsén, 2018). Bu nedenle bencil iklim psikolojik iyi oluş üzerinde olumsuz etkili olmaktadır. “Yardımsaver” iklim, özerklik ihtiyacı ile orta düzeyde, “ilkeli” iklim ise zayıf düzeyde olumlu korelasyon göstermektedir. Yardımsaver iklim ve etik liderlik özerklik ihtiyacını daha yüksek düzeyde yordamaktadır. İlkeli iklimde baskın olan kurallar, kanunlar ve kodların psikolojik iyi oluşun özerklik boyutunu olumsuz etkileyebilmektedir. Kurallar ve yasalar, kontrol ve sınırlamalar içerdiğinden özerklik ihtiyacını baskılamaktadır (Wirsén, 2018).

Etik iklimin psikolojik sermaye ile ilişkisini inceleyen Sibiya, Makoni ve Wyk’ın (2016) araştırmasında “önemseme” ve “örgüt kuralları” iklimlerinin, psikolojik sermaye’nin “iyimserlik” ve “umut” boyutlarını yüksek düzeyde ve olumlu yordadığı belirlenmiştir. Buna karşılık bireyin ve örgütün menfaatini amaçlayan “araçsal” iklimin psikolojik sermayenin “esneklik” boyutunu olumsuz olarak yordadığı belirlenmiştir. Araçsal etik iklim psikolojik iyi oluş ile olumsuz ilişkilidir. Çünkü bu iklim türü sorunları aşabilmek için gerekli olan “esnekliği” olumsuz etkilemektedir. Esnekliğin, psikolojik iyi oluşun “çevresel ustalık” ve “kişisel gelişim” boyutlarıyla ilişkili olduğu değerlendirilmektedir.

1.14.2. Etik İklim ve Örgütsel Erdemlilik

Erdemlerin etik iklimle ilişkisi, erdemlerin etik, etik davranış ve etik liderlikle ilişkili olmasından kaynaklanmaktadır. Erdemli davranışlar etikdir çünkü erdemler

ahlakın gayesidir (Topçu, 2012). Liderler erdemli davranışları ne kadar çok sergilerse, o derece etik davranmış olmaktadır (Hackett ve Wang, 2012).

Erdem etiği araştırmalarına dayalı olarak (Hackett ve Wang, 2012) erdemlerin liderler ve çalışanlar üzerinde başlıca üç etkisi olduğunu ifade etmektedir: 1-Etik davranışların desteklenmesi, 2-iyiliğin ve mükemmel karakter özelliklerinin deneyimlenmesi, 3-performans artışı.

Etik iklim ve erdemliliğin örtüştüğü alanlardan birisi de etik liderliktir. Nartgün ve Dilekçi'nin (2016) araştırmasında örgütsel erdemlilik, etik liderlik ile ilişkili bulunmuştur. Etik lider erdemli olduğu ölçüde daha yüksek olasılıkla rol model alınacaktır. Çünkü erdemler başka bir amaç için değil, kendileri değerli kabul edilmektedir ve erdemler etik davranış için hazır bulunuşluğu temsil etmektedir.

Etik liderlik ‐ahlaki kişi” ve ‐etik yönetici” olmak üzere iki boyutta kavramlaştırılmaktadır: ‐Ahlaki kişi” boyutu etik değer ve erdemlerden oluşur. ‐Etik yönetici” boyutu ise iletişim, ödül, ceza, etik ilkelerin vurgulanması, etik davranışlarda rol model olma gibi bileşenlerden oluşmaktadır (Brown vd., 2005; Mayer, Kuenzi ve Greenbaum, 2011).

Bir araştırmada etik iklimin aracı rolünde örgütsel erdemlilik ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir (Asad, Naseem ve Faiz, 2017). Sonuçlar örgütsel erdemliliğin etik iklimle orta düzeyde olumlu ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca etik iklimin, örgütsel erdemliliğin iş doyumunu üzerindeki etkisine kısmi aracılık ettiği belirlenmiştir. Etik iklim türlerinden "yardımsever iklim" erdemlerle olumlu ilişkilidir.

Neubert vd., (2009) adaletin yüksek düzeyde algılanması durumunda etik liderlik ile etik iklim arasındaki ilişkinin güçlendiğini belirlemiştir. Erdemler algılandığı ölçüde etik liderlik etkili olmaktadır. Etik iklim uygun davranışları güçlendirerek üyelere göstermektedir. Erdemlerle nitelendirilen ve ahlakın unsurlarını içeren bir iklim ‐etik” kabul edilmektedir (Ciulla, 2004; Kanungo ve Mendonca, 1998; Wright ve Goodstein, 2007).

1.14.3. Psikolojik İyi Oluş ve Örgütsel Erdemlilik

Alanyazında psikolojik iyi oluşun çeşitli erdemlerle ilişkilendirildiği görülmektedir. Kendini bilme erdemi insan psikolojisini ve onun bileşenlerini desteklemektedir (Demirci ve Şar, 2017). Kendini bilen insanın dengeli olacağı ve iyilik halini koruyacağı anlaşılmaktadır. Kendini bilme, bilgeliğin birinci niteliğidir. Bilgelik ise diğer tüm erdemlerle ilişkili bir entelektüel erdemdir (MacIntyre, 2001).

İnsan karakterinin mükemmel alışkanlıkları olan erdemler psikolojik iyi oluşu olumlu etkilemektedir. Sabır (Doğan, 2017), iyimserlik (Göçen, 2019; Karacaoğlu ve Köktaş 2016), iyimserlik ve umut erdemleri psikolojik iyi oluşu olumlu etkilemektedir (Yaşın, 2016; Kocaman, 2019). Ayrıca insanlık, ölçülülük ve bilgelik (Thun ve Kelloway, 2011) erdemleri ile dürüstlük erdeminin (Cameron, 2003) psikolojik iyi oluşla ilişkisi belirlenmiştir. MacIntyre'a (2001) göre erdem iyiliği amaçlar ve sosyal bakımdan fayda sağlar. Kotbaş'ın (2018) araştırmasında öğretmenler örgütsel erdemlilik yapısında yer alan erdemleri yüksek düzeyde algılamaktadır. Affetme, nezaket, haklara saygı ve dürüstlük erdemleri, ahlaken mükemmel olmaları, iyiliğe yönelmeleri ve insanlara faydalı oldukları için psikolojik iyi oluş algıları üzerinde etkili oldukları değerlendirilmektedir.

İnsan başkalarını affettiğinde daha huzurlu olmakta ve aklında taşımak zorunda olduğu olumsuz, acı duygulardan kurtulmaktadır (Yaşar, 2015). Çardak'a (2012) göre yaşamdan doyum sağlamak için psikolojik iyi oluşa, psikolojik iyi oluş için de affetmeye ihtiyaç duyulmaktadır. Öğretmen adaylarının psikolojileri ve değerlerinin ilişkili olduğu belirlenmiştir (Telef, Uzman ve Ergün, 2013). Bir değer olarak güç, insanın "iyi" olmasına katkıda bulunmazken, özaşkınlık değerinin ise iyi olmayı desteklediği belirlenmiştir (Telef, Uzman ve Ergün, 2013).

Diğer tüm erdemlerle ilişkili olan "bilgelik" erdemi psikolojik iyi oluş ile olumlu ilişkili bulunmuştur. Bilgeliğin özellikle yaşlılığa doğru arttığı belirlenmiştir. Ayrıca ileri yetişkinlik döneminde çevrenin baskılarının azalması ve daha az strese maruz kalma nedeniyle psikolojik iyi oluşun arttığı belirlenmiştir (Jeste ve Oswald, 2014; Etezadi ve Pushkar, 2013). Judge, Ilies ve Dimotakis'in (2010) araştırmasında

bilgelik erdeminin olumlu duygularla olumlu ilişkili, olumsuz duygularla olumsuz ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Williams, Kern ve Waters (2015) göre öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algıları ile mesleki mutlulukları arasında kuvvetli ve olumlu ilişki bulunmuştur. Mutluluk psikolojik iyi oluş ile çok yakın ilişkili yapılardır. Araştırma erdemlerin psikolojik iyi oluş yapısıyla ilişkili olduğunu göstermektedir.



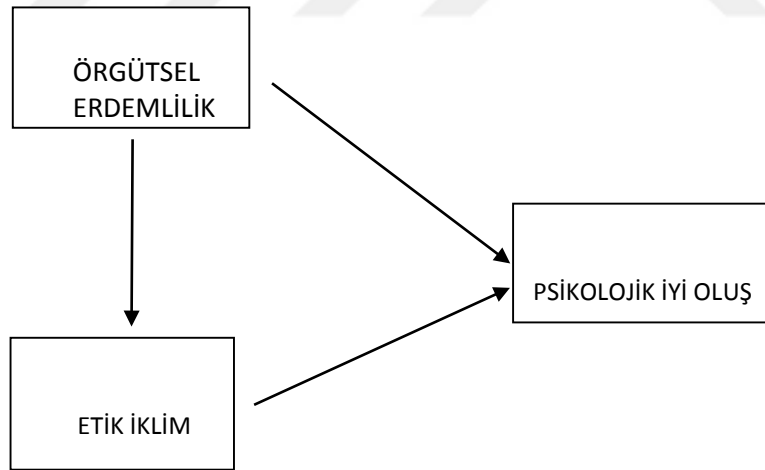
BÖLÜM II

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Örgütsel erdemliliğin, etik iklim ve psikolojik iyi oluşa etkisini ve etik iklimin aracı etkisi olup olmadığını belirlemeyi amaçlayan bu araştırma iki veya daha çok değişken arasındaki ilişkilerin incelendiği “ilişki arayıcı” araştırmadır (Erdoğan, Nahcivan ve Esin, 2017). Bu modelle “nedensel ilişki” de incelenebilmektedir. Nedensel ilişkide bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu tahmin edilen bağımsız değişkenler belirlenmekte ve değişkenlerin birlikte değişimi incelenmektedir (Erdoğan, Nahcivan ve Esin, 2017). Araştırma modelinde, biri bağımsız (örgütsel erdemlilik), biri bağımlı (psikolojik iyi oluş) ve biri aracı (etik iklim) olmak üzere üç değişken bulunmaktadır.

Şekil 6. Araştırma Modeli



2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni elemanları hakkında bilgi toplanan, tanımlanan ve genellemeler yapılan topluluktur (Arıkan, 2013). Araştırmada evreni 2017-2018 döneminde Konya il merkezini oluşturan üç ilçede bulunan 444 okulda çalışan 12.852 öğretmen oluşturmaktadır. Elde edilen verilerin evreni temsil edebilmesi,

örneklem büyüklüğünün yeterli olması ve uygun örneklem yönteminin kullanılması ile mümkündür (Arıkan, 2013).

Örneklem alırken verilerin evreni temsil etmesi gerektiği gözönünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle örneklemede yansızlığın sağlanması gerekir. Yansızlık, seçimin tesadüfi, seçkisiz veya random olması demektir. Yani evrende bulunan elemanların veya birimlerin örnekleme alınması olasılığının eşit ve bağımsız olması gerekir (Muijs, 2004). Örneklem grubu, oranlı küme örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Bu yöntem örnekleme oluşturan birimlerin geniş bir coğrafi alana yayıldığı, birimlere ulaşmanın güç olduğu durumlarda kullanılmaktadır. (Arıkan, 2013; Erdoğan, Nahcivan ve Esin, 2017).

Küme örneklemede evren genellikle benzer işlevli kümelerden meydana gelmektedir. Bu yöntemde evrendeki bütün kümelerin elemanlarıyla birlikte örnekleme seçilme şansları eşit olmalıdır. Oranlı küme örneklemede evren daha benzeşik özelliklere sahip olan ve evrende yer aldıkları oranda örnekleme katılan kümelere ayrılmaktadır (Erdoğan, Nahcivan ve Esin, 2017). İl merkezinde yer alan Selçuklu, Meram ve Karatay ilçeleri araştırmanın kümeleridir. Daha yüksek bir temsil için okullar kümelerdeki oranlarına göre tesadüfi yöntemle belirlenmiştir. Oranlı küme örnekleme yöntemiyle 14 ilkokul, 11 ortaokul ve 9 lise örnekleme alınmıştır. Ardından bu okullarda tesadüfi yöntemle 661 öğretmen belirlenmiştir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan'a (2004) göre on bin kişilik bir evren için % 5 hata payı ile 370 örneklem yeterlidir.

Örneklem büyüklüğü konusunda çeşitli görüşler bulunmaktadır. Balcı'ya (2011) göre örneklem madde sayısından en az iki kat büyük olmalıdır. Araştırmada kullanılan ölçek toplam 44 maddeden oluşmaktadır. Bayram (2010) geçerlik analizi için örneklem sayısının en az 200 olması gerektiği görüşündedir.

Tablo 5. Oranlı küme örnekleme yöntemiyle belirlenen okul ve öğretmen sayıları

İlçeler	Okul Sayısı	Okul Örneklem	Öğretmen Sayısı	Öğretmenlerin Evrendeki (%)	Öğretmen Örneklem
Selçuklu	149	12	6409	49,8	330
Karatay	142	10	3133	24,4	161
Meram	153	12	3310	25,8	170
Toplam	444	34	12852	100	661

Formlar 2017-2018 yılı 1. döneminde 34 okulda 661 öğretmene elden teslim edilmiş ve birer haftanın ardından 529 form teslim alınmıştır. Hatalı veya eksik doldurulan 77 form çıkarıldıktan sonra 452 form elde edilmiştir.

2.2.1. Katılımcılara ilişkin Demografik Bulgular

Örneklem grubunun cinsiyet, kıdem, yaş ve okul türü değişkenlerine ilişkin frekans ve yüzdeler tablo 6'da yer almaktadır. Öğretmenlerin örgütsel faktörlere ilişkin algıları belli bir sürede kalıcı hale gelmekte ve istikrara kavuşmaktadır. Psikolojik iyi oluş, örgütsel erdemlilik ve etik iklimine ilişkin istikrara kavuşmuş, dengeli algıların ölçülmesinin daha tutarlı sonuçlar vereceği düşüncesiyle "kıdem" değişkeni 10 yıl aralıkla ölçülmüştür. Ayrıca 35 yaşın bir dönüm noktası olması (Swift, Abrams, Drury ve Lamont, 2016) ve o yaşta öğretmenin yaklaşık 10 yıl kıdeme sahip olması nedeniyle yaş aralıkları için 35 yaş esas alınmıştır.

Tablo 6. Katılımcıların demografik dağılımı

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Erkek	189	41,8
	Kadın	263	58,2
Kıdem	1-10 yıl	163	36,1
	11-20 yıl	195	43,1
	21 yıl ve üzeri	94	20,8
Yaş	35 yaşa kadar	159	35,2
	36-45	208	46,0
	46 ve üzeri	85	18,8
Okul Türü	İlkokul	166	36,7
	Ortaokul	128	28,3
	Lise	158	35,0

Öğretmenlerin 263'ü kadın (% 58,2) ve 189'u erkektir (% 41,8). Kıdemlerine göre öğretmenlerin 163'ü (% 36,1) 1-10 yıl arasında kıdemlidir. Öğretmenlerin 195'i ise (% 43,1) 11-20 yıl arasında kıdemlidir. Son olarak 94 öğretmen (%20,8) ise 21 yıl ve daha üzeri kıdemlidir.

Öğretmenlerin 159'u, 35 yaşından küçüktür (%35,2). Öğretmenlerin 208'i (%46,0) ise 36 ve 45 yaş aralığındadır. Öğretmenlerin yarıya yakını orta yaş grubundadır. Geriye kalan 85 öğretmen (%18,8) 46 ve üzeri yaşadadır. Okul türüne göre incelendiğinde öğretmenlerin 166'sı ilkokul (%36,7), 128'i ortaokul (%28,3) ve 158'i (%35,0) lise'de çalışmaktadır.

2.3 Verilerin Toplanması

Veriler örgütsel erdemlilik ölçeği (Erkmen ve Esen, 2012), etik iklim ölçeği (Özen ve Durkan, 2016) ve psikolojik iyi oluş ölçeğinin (Telef, 2013) örnekleme uygulanmasıyla elde edilmiştir.

2.4. Veri Toplama Araçları

2.4.1. Psikolojik iyi oluş ölçeği

Ölçekte bir boyut ve sekiz ifade bulunmaktadır. Yedi dereceli ve Likert türündedir (Telef, 2013). Ölçek toplam varyansın % 53'ünü tahmin etmektedir. Telef (2013) ölçeğin güvenirlik katsayısını 0,80 bulmuştur. Bu çalışmada ise ölçeğin güvenirlik katsayısı 0.87 bulunmuştur. Ölçeğin dereceleri 1: "Kesinlikle katılmıyorum", 2: "Katılmıyorum", 3: "Biraz katılmıyorum", 4: "Kararsızım", 5: "Biraz Katılıyorum", 6: "Katılıyorum", 7: "Kesinlikle katılıyorum" arasında değişmektedir.

Tablo 7.1. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Aritmetik Sınırları

Puan Aralıkları	Seçenekler
1,00 – 1,86	Kesinlikle Katılmıyorum
1,87 – 2,73	Katılmıyorum
2,74 – 3,60	Biraz Katılmıyorum
3,61 – 4,46	Kararsızım
4,47 – 5,33	Biraz Katılıyorum
5,34 – 6,20	Katılıyorum
6,21-7,00	Kesinlikle katılıyorum

Tablo 7.1'de puan aralıkları en yüksek puan ile en düşük puan farkının seçenek sayısına bölünmesiyle bulunmuştur (Kaplanoğlu, 2014).

2.4.2. Etik İklim Ölçeği

Okullarda kullanılmak üzere ilk olarak Sağnak'ın (2005) uyarladığı ölçek, etik iklim alanında yapılan araştırmalar ışığında Özen ve Durkan (2016) tarafından tekrar Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçekte derecelendirme 1: "Tamamen yanlış", 2: "Çoğu zaman yanlış", 3: "Bazen doğru", 4: "Çoğu zaman doğru", 5: "Her zaman doğru" arasında değişmektedir. Faktör analizi sonucunda ölçeğin beş boyuttan oluştuğuna karar verilmiştir. Ölçek, sorumluluk, kurallar, araçsal-yardımseverlik, ilkelilik ve verimlilik boyutlarından oluşmaktadır (Özen ve Durkan, 2016).

Tablo 7.2. Etik İklim Ölçeği Aritmetik Sınırları

Puan Aralıkları	Seçenekler
1,00 – 1,80	Tamamen yanlış
1,81 – 2,61	Çoğu zaman yanlış
2,62 – 3,42	Bazen doğru
3,43 – 4,23	Çoğu zaman doğru
4,24 – 5,00	Her zaman doğru

Ölçek varyansın % 58' ini açıklamaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda veriler, model ile uyumlu bulunmuştur (Özen ve Durkan, 2016). Boyutların güvenirlik değerleri 0,72 ve 0,83 arasındadır. Bu çalışmada Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı 0,86 olarak belirlenmiştir.

2.4.3. Örgütsel Erdemlilik Ölçeği

Ölçek, 6'lı Likert tipinde, 18 soru ve beş boyutla geliştirilmiştir. Ölçek "iyimserlik, güven, merhamet, dürüstlük ve affetme" boyutlarından oluşmaktadır. Ölçekte derecelendirme 1: Hiç katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Biraz katılmıyorum, 4: Biraz katılıyorum, 5: Katılıyorum, 6: Tamamen Katılıyorum" arasında değişmektedir. Her bir derece için puan aralıkları eşit kabul edilmiştir. Puan aralığı 0,83 olarak belirlenmiştir. Her bir derece için aritmetik sınırlar Tablo 7.3'de verilmiştir.

Tablo 7.3. Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Aritmetik Sınırları

Puan Aralıkları	Seçenekler
1,00 – 1,83	Hiç Katılmıyorum
1,84 – 2,67	Katılmıyorum
2,68 – 3,50	Biraz Katılmıyorum
3,51 – 4,33	Biraz Katılıyorum
4,34 – 5,16	Katılıyorum
5,17 – 6,00	Tamamen Katılıyorum

Erkmen ve Esen (2012) ölçeği Türkçeye uyarlamış ve ölçeğin 290 katılımcı ile yapılan analiz sonucunda ölçeğin boyutları beşten üçe inmiştir. Bunun nedeni bazı maddelerin katılımcılar tarafından benzer bulunmasıdır (Erkmen ve Esen, 2012). Ölçek dürüstlük, güven ve iyimserlik boyutlarından oluşmaktadır.

Erkmen ve Esen (2012) ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu belirtmektedir. Cronbach Alpha değeri 0,94'dür. Nartgün ve Dilekçi (2016) ise ölçeğin güvenilirlik katsayı değerini 0,96 bulmuştur. Bu çalışmada ise güvenilirlik 0,85 bulunmuştur.

Tablo 8. Araştırmalarda Belirlenen Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Güvenirlik katsayıları

Araştırma	Cronbach Alfa
Erkmen ve Esen (2012)	0,94
Nartgün ve Dilekçi (2016)	0,96
Akbolat, Durmuş ve Ünal (2017)	0,94
Kotbaş (2018)	0,95
Bu çalışmada	0,85

Cronbach Alpha maddeler arası korelasyona bağlı uyum değeridir ve 0,70'in üzerinde ise ölçek güvenilir kabul edilmektedir (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2013).

2.5. Verilerin Çözümlemesi

Çözümleme SPSS - 20 ve AMOS istatistik programları ile yapılmıştır. Elde edilen verilerle demografik değişkenler için frekans dökümü yapılmış ve örgütsel erdemlilik, etik iklim ve psikolojik iyi oluşa ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Demografik değişkenlere ilişkin analizler T-testi ve ANOVA testleri ile yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Sonrasında yol analizi ile değişkenler arasındaki etkileşim incelenmiştir.

Verilerin çözümlenmesinde parametrik testlerin kullanılabilmesi için verilerin normal dağılması gerekir, aksi takdirde parametrik olmayan testlerin kullanılması gerekir. Verilerin dağılımı Kolmogorov-Smirnov (K-S) testiyle incelenmiştir. Örgütsel erdemlilik, etik iklim ve psikolojik iyi oluş algıları cinsiyet, yaş, kıdem ve okul türüne göre incelenmiştir. Bu amaçla Levene testi ile varyans homojenliğine bakılmıştır (Kayri, 2009).

BÖLÜM III

BULGULAR

Bu bölümde verilerin çözümlenmesine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. İlk olarak araştırmanın amacı ve alt amaçlarına ilişkin bulgular belirtilmiştir.

3.1. Öğretmen algılarına göre psikolojik iyi oluş, etik iklim ve örgütsel erdemlilik düzeyi nedir?

Araştırmada öğretmenlerin psikolojik iyi oluş, örgütsel erdemlilik ve etik iklim algılarının düzeyi incelenmiştir. Değişkenlere ilişkin ortalamalar Tablo 9’da gösterilmektedir. Standart sapma verilerin tutarlılığını göstermektedir. Standart sapma ne kadar az ise veriler o derece tutarlıdır.

Tablo 9. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş, örgütsel erdemlilik ve etik iklim algılarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.

	\bar{X}	Ss	Anlamı
Psikolojik İyi Oluş	6,01	0,64	Katılıyorum
Örgütsel Erdemlilik	4,87	0,65	Katılıyorum
Güven	4,93	1,13	Katılıyorum
İyimserlik	4,89	0,77	Katılıyorum
Dürüstlük	4,84	0,64	Katılıyorum
Etik İklim	3,75	0,40	Çoğu zaman doğru
Kurallar	4,15	0,58	Çoğu zaman doğru
Verimlilik	3,96	0,60	Çoğu zaman doğru
Sosyal Sorumluluk	3,89	0,62	Çoğu zaman doğru
İlkelilik	3,49	0,74	Çoğu zaman doğru
Yardımseverlik	3,26	0,70	Bazen doğru

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algısı ($\bar{X}=6,01$) "katılıyorum" düzeyinde bulunmuştur. Aynı şekilde örgütsel erdemlilik de ($\bar{X}=4,87$) "katılıyorum" düzeyindedir. "Dürüstlük" boyutu ($\bar{X}=4,84$), "güven" boyutu ($\bar{X}=4,93$) ve "iyimserlik" boyutu ($\bar{X}=4,89$) "katılıyorum" düzeyinde bulunmuştur.

Etik iklim algısı ($\bar{X}=3,75$) "çoğu zaman doğru" düzeyindedir. "Kurallar" boyutu en yüksek ortalamaya sahiptir ve ($\bar{X}=4,15$) "çoğu zaman doğru" düzeyindedir. Verimlilik iklimi ($\bar{X}=3,96$) "çoğu zaman doğru" düzeyindedir. İkelilik iklimi ($\bar{X}=3,90$) "çoğu zaman doğru" düzeyinde, "sosyal sorumluluk" iklimi ($\bar{X}=3,89$) "çoğu zaman doğru" düzeyinde algılanmaktadır. Yardımseverlik (özen gösterme) iklimi en düşük algılanan iklimdir ($\bar{X}=3,26$) ve "bazen doğru" düzeyinde algılanmaktadır.

3.2. Cinsiyet, Yaş, Kıdem ve Okul Türüne Göre Psikolojik İyi Oluşun İncelenmesi

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları cinsiyet, yaş, kıdem ve okul türüne göre incelenmiştir. Cinsiyet gibi birbirinden bağımsız iki grup söz konusu olduğunda uygulanan t-testi öncesinde veri dağılımı Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi ile incelenmiştir. Ayrıca Q-Q grafiği ve kutu grafiğine bakılmıştır. Örneklem sayısı 50'den yüksek olduğunda K-S testinin uygulanması önerilmektedir (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2013).

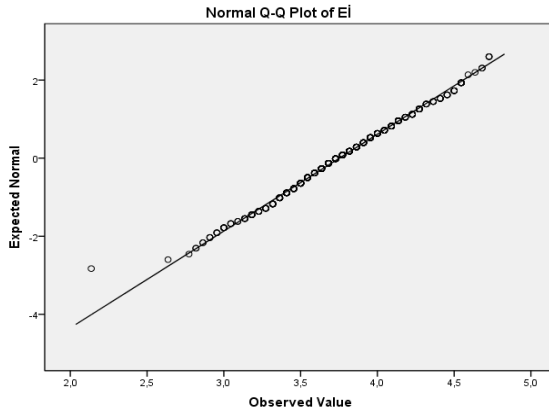
Tablo 10. Örgütsel erdemlilik, etik iklim ve psikolojik iyi oluş verileri için normallik testi

Değişkenler	Kolmogorov-Smirnov(K-S)
Örgütsel Erdemlilik	0,000
Etik İklim	0,057*
Psikolojik İyi Oluş	0,000

$p>0,05$

K-S testi sonucunda örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ilişkin veri dağılımının normal olmadığı tablo 10'da görülmüştür. K-S testi p değeri her iki değişken için 0,05'ten küçük olduğundan dağılımın normal olmadığına karar verilmiştir. K-S testi aykırı değerlere karşı hassas bir testtir. Etik iklim verileri ise K-S testi sonucuna göre normal dağılmaktadır ($p = 0,057 > 0,05$). Ayrıca etik iklimde normalliğin kontrolü için Q-Q grafiği incelenmiştir.

Şekil 7. Etik iklim veri dağılımının Q-Q grafiği ile incelenmesi.



Şekil 7’de görüldüğü üzere gözlemlerin neredeyse tamamının doğru üzerinde olduğu belirlenmiştir. Böylece etik iklim verilerinin normal dağıldığına karar verilmiştir.

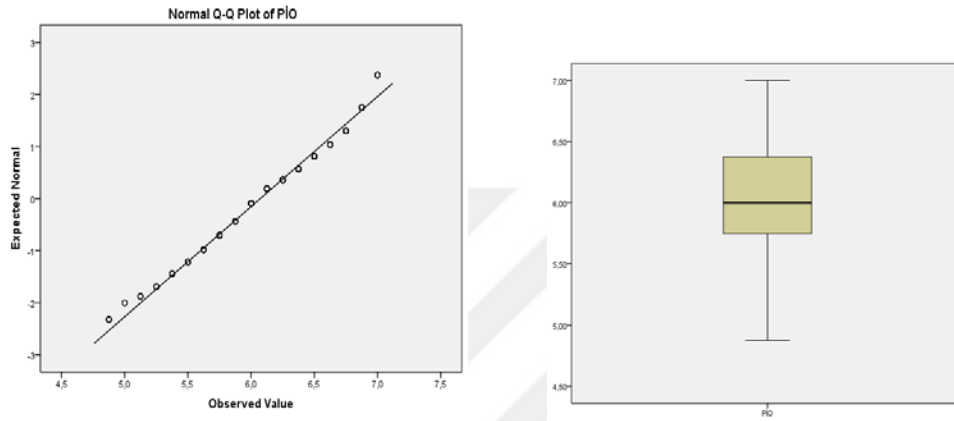
K-S testi sonucunda örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ilişkin veri dağılımının normal olmadığı belirlendiğinden, veri setinde normal dağılımı bozan 48 aykırı değer belirlenip çıkarılmıştır. Daha sonra Q-Q grafiği, kutu grafiği ve basıklık ve çarpıklık değerlerinden yararlanılarak normallik tekrar incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin standart hataya bölümünde sonuçlar -1,96 ve +1,96 sınırları içinde ise veri dağılımının normal olduğu kabul edilmektedir (Can, 2013).

Tablo 11. Çarpıklık ve basıklık değerleri ile normal dağılımın incelenmesi

	Çarpıklık	S. Hata	Basıklık	S. Hata	Çarpıklık / S.Hata	Basıklık / S.Hata
Örgütsel Erdemlilik	0,094	0,245	-,750	0,485	0,38	1,55
Etik İklim	-0,295	0,245	0,003	0,485	-1,20	0,006
Psikolojik İyi Oluş	0,111	0,245	-0,635	0,485	0,45	1,31

Veri setinde normal dağılımı bozduğu belirlenen 48 aykırı veri çıkartıldıktan sonra yapılan işlemlerde bulunan değerler -1,96 ve +1,96 sınırları içindedir. Tablo 11'e göre verilerin normal dağıldığına karar verilmiştir.

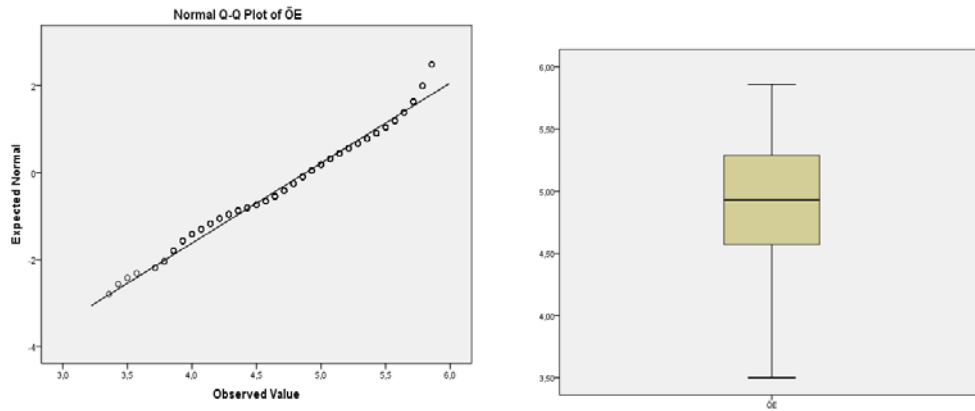
Şekil 8. Psikolojik iyi oluş veri dağılımının Q-Q grafiği ve Kutu grafiği ile incelenmesi



Aykırı değerler çıkarıldıktan sonra Q-Q ve kutu grafiği ile yapılan incelemede psikolojik iyi oluş verilerinin normal dağıldığı görülmektedir. Kutu grafiğinde aykırı değer bulunmamaktadır (Şekil, 8).

Örgütsel erdemlilik değişkeninde aykırı değerler çıkartıldıktan sonra yapılan inceleme sonunda Q-Q ve kutu grafiklerinde veri dağılımının normal olduğu belirlenmiştir. Gözlenen değerler ile beklenen değerlerin karşılaştırıldığı Q-Q grafiğinde gözlenen değerlerin büyük çoğunluğunun doğru üzerinde yer aldığı görülmektedir. Kutu grafiğinde aykırı değer bulunmaması normallik varsayımını doğrulamaktadır.

Şekil 9. Örgütsel erdemlilik veri dağılımının Q-Q ve Kutu grafikleri ile incelenmesi.



Şekil 9’da örgütsel erdemlilik veri dağılımında normalliğin sağlandığı değerlendirilmektedir. K-S testi normal dağılımı test etmekle birlikte oldukça hassas bir testtir. O nedenle diğer betimleyici bulgulara bakılarak normallik hakkında karar verilmelidir. K-S testi yanı sıra Q-Q ve kutu grafikleri, histogram, çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesi verilerin dağılımı hakkında fikir vermektedir (Can, 2013).

Normalliğin sağlanmasının ardından t-testi ve tek yönlü varyans analizi yapılarak cinsiyete, yaşa, kıdeme ve okul türüne göre öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları incelenerek sonuçlar Tablo 12 ve 13’de verilmiştir. Bağımsız gruplar t-testi öncesinde Levene testi ile grupların varyans eşitliği test edilmiştir (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2013).

Tablo 12. T- testi ile cinsiyete göre psikolojik iyi oluşun incelenmesi

		<i>n</i>	\bar{X}	Test Değeri	(<i>p</i>)
Cinsiyet	Kadın	239	6,13	t=2,802	0,041*
	Erkek	165	5,99		

$p < 0,05$

T-testi sonucunda kadın öğretmenlerin psikolojik iyilik algılarının erkek meslektaşlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur ($t=2,802$; $p=0,041 < 0,05$).

Psikolojik iyi oluş algıları arasında yaş, kıdem ve okul türüne göre farklılık olup olmadığı ANOVA testi ile incelenmiştir.

Tablo 13. ANOVA testi ile yaş, kıdem ve okul türüne göre psikolojik iyi oluşun incelenmesi

		<i>n</i>	\bar{X}	Test Değeri	(<i>p</i>)
Yaş	35 yaşa kadar	143	6,08	F=0,265	0,767
	36-45	192	6,06		
	46 ve üzeri	69	6,10		
Kıdem	1-10 yıl	147	6,07	F=0,046	0,955
	11-20 yıl	179	6,08		
	21 yıl ve üzeri	78	6,07		
Okul Türü	İlkokul	150	6,07	F=1,742	0,158
	Ortaokul	112	6,15		
	Lise	142	6,02		

ANOVA testinde öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algılarının yaşlarına göre ($p=0,767>0,05$), kıdemlerine göre ($p=0,955 >0,05$) ve okul türüne göre ($p=0,158>0,05$) değişmediği belirlenmiştir.

3.3. Psikolojik iyi oluş, etik iklim ve örgütsel erdemlilik algıları arasında ilişki var mıdır?

Korelasyon analizi ile psikolojik iyi oluşun, örgütsel erdemlilik ve etik iklimle ilişkisinin derecesi ve yönü belirlenmiştir. Bulgular tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14. Psikolojik iyi oluş, örgütsel erdemlilik ve etik iklim arasında korelasyon analizi bulguları

	PIO	Ö.E.	Dürüst.	Güven	İyimser	E. İ.	Sorumlu	Kural.	Yardım	İkeli	Verim
PIO	1,000										
Ö.E.	0,288**	1,000									
Dürüst.	0,277**	0,933**	1,000								
Güven	0,223**	0,778**	0,531**	1,000							
İyimser.	0,271**	0,708**	0,606**	0,415**	1,000						
E. İ.	0,316**	0,480**	0,517**	0,345**	0,482**	1,000					
Sorumlu	0,234**	0,556**	0,537**	0,347**	0,514**	0,711*	1,000				
Kural	0,191**	0,362**	0,297**	0,294**	0,382**	0,685**	0,533**	1,000			
Yardım.	0,113*	0,379**	0,372**	0,219**	0,364**	0,753**	0,452**	0,416**	1,000		
İkeli.	0,77	0,049	0,065	0,018	0,006	0,455**	0,116*	0,94	0,286**	1,000	
Verim	0,265**	0,432**	0,417**	0,295**	0,349**	0,665**	0,486**	0,436**	0,355**	0,140*	1,000

**p<.01, *p<.05

Tablo 14'e göre örgütsel erdemlilik ile psikolojik iyilik arasında olumlu ilişki bulunmuştur ($r=0,288$, $p<0,01$). Aynı şekilde dürüstlük boyutu ($r=0,277$, $p<0,01$), güven boyutu ($r=0,223$, $p<0,01$) ve iyimserlik boyutu da psikolojik iyi oluşla olumlu ilişkilidir ($r=0,271$, $p<0,01$).

Etik iklim ve psikolojik iyilik arasındaki ilişkinin olumlu ve orta düzey olduğu belirlenmiştir ($r=0,316$, $p<0,01$). Etik iklimin sosyal sorumluluk boyutu ($r=0,234$, $p<0,01$), kurallar ($r=0,191$, $p<0,01$), yardımseverlik ($r=0,113$, $p<0,05$) ve verimlilik ($r=0,265$, $p<0,01$) psikolojik iyi oluşla olumlu ilişkili bulunmuştur. Ancak ilkelilik boyutu ile psikolojik iyi oluş arasında ilişki olmadığı belirlenmiştir ($r=0,077$, $p>0,05$).

Örgütsel erdemlilik ile etik iklim olumlu ve orta düzeyde ilişkilidir ($r=0,480$, $p<0,01$). Örgütsel erdemliliğin dürüstlük, güven ve iyimserlik boyutları ile etik iklimin, ilkelilik hariç diğer boyutları arasında olumlu ilişki bulunmuştur.

3.4. Örgütsel erdemlilik psikolojik iyi oluş ve etik iklimi ne düzeyde açıklamaktadır?

AMOS programı ile yapılan yol analizinde örgütsel erdemlilik bağımsız değişken, psikolojik iyi oluş bağımlı değişken ve etik iklim ise aracı değişkendir. Modelin verilerle uyumunu belirlemek amacıyla uyum indeks değerleri incelenmektedir. İndeks değerleri modelin genel uyumu hakkında bilgi vermektedir. Bir değer, modelin sadece bir yönünün uyumuna ilişkin bilgi vermektedir. Bu nedenle uyum değerleri birlikte değerlendirilmektedir (Erkorkmaz, Etikan, Demir, Özdamar ve Sanisoğlu, 2013). Yol analizinde sıklıkla bakılan uyum değerleri Tablo 15' de verilmiştir.

Tablo 15. Yol analizinde kullanılan uyum iyiliği değerlerinin sınırları

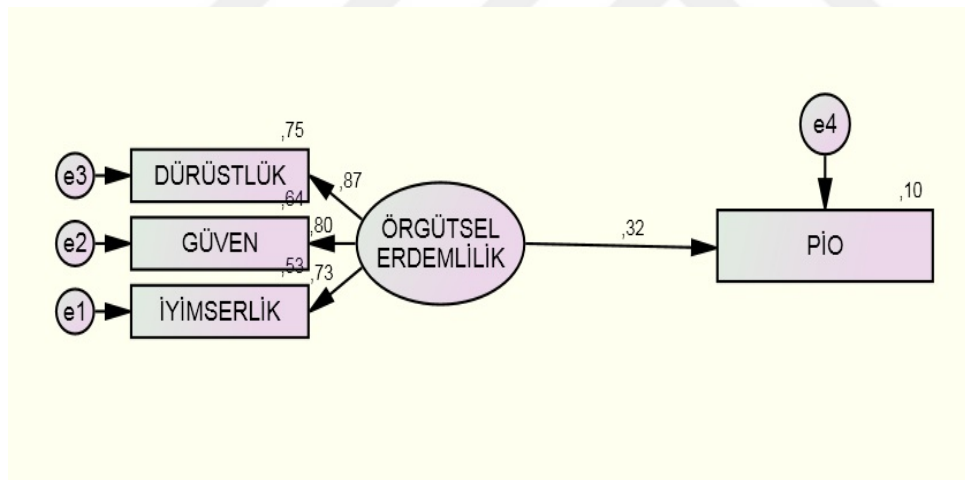
İndeks	İyi Uyum	Kabul ed. Uyum
(χ^2/sd)	≤ 3	≤ 5
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$
RMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$
IFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$
NFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$

Kaynak: Çapık, 2014; Evcı ve Aylar, 2017.

Baron ve Kenny (1986) aracılık etkisinin olması için: 1- Bağımsız yapı, bağımlı yapıyı etkilemelidir. 2- Bağımsız yapı, aracı yapıyı etkilemelidir. 3- Aracı yapı katıldığında bağımsız yapının bağımlı üstündeki yordama gücü azalmalı ve aracı yapının bağımlı üzerinde anlamlı etkisi olmalıdır. Bu nedenle yol analizi ile örgütsel erdemliliğin psikolojik iyi oluş ve etik iklim üzerindeki açıklayıcı etkisi incelenmiştir.

Yol analizi ile birden fazla değişkenin katıldığı analizler aynı anda yapılabilir. Ayrıca bu yöntemle değişkenlerin aracı etkisinin olup olmadığı incelenebilir ve hatalı ölçmeler hesaba katılmaktadır. Bu avantajları nedeniyle kuramların incelenmesinde tercih edilmektedir (Dursun ve Kocagöz, 2010).

Şekil 10. Örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ait yol analizi



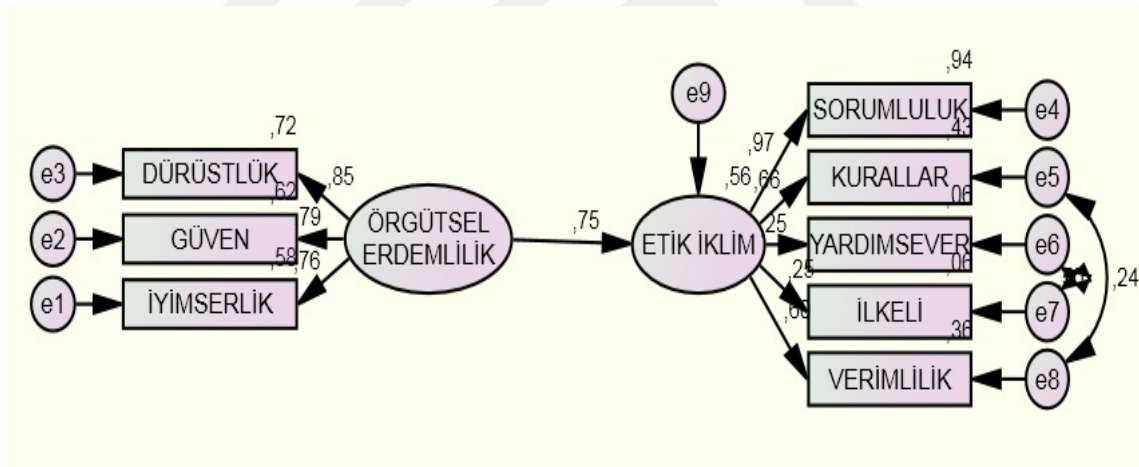
(PİO: Psikolojik İyi Oluş)

Şekil 10'da yol analizinde kurulan modelin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Örgütsel erdemlilik psikolojik iyi oluşu anlamlı ve olumlu yönlü yordamaktadır ($\beta = 0,32$; $p < 0,05$). Örgütsel erdemlilik yapısında meydana gelen 1 birimlik değişim, psikolojik iyi oluşta 0,32 birim değişime neden olmaktadır. Model verileri Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. Örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyilik modeli değerleri

İndeks	İyi	Kabul Edilebilir	Araştırma Bulgusu	Sonuç
(χ^2/sd)	≤ 3	≤ 5	1,76	İyi uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,02	İyi uyum
RMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,04	İyi uyum
IFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,99	İyi uyum
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,99	İyi uyum
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,99	İyi uyum
AGFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,99	İyi uyum
NFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,98	İyi uyum

Tablo 16 incelendiğinde indeks değerlerinin tümünün iyi uyumu gösterdiği belirlenmiştir. Aracı etkisinin incelenmesi öncesinde bağımsız yapının, aracı yapı üzerindeki etkisi incelenmelidir (Baron ve Kenny; 1986). Bu amaçla örgütsel erdemliliğin etik iklim üzerinde açıklayıcı etkisi yol analizi ile incelenmiştir.

Şekil 11. Örgütsel erdemlilik ve etik iklime ilişkin yol analizi

Şekil 11’de örgütsel erdemliliğin etik iklimi anlamlı ve olumlu yönlü açıkladığı belirlenmiştir ($\beta = 0,75$; $p < 0,05$). Örgütsel erdemlilik yapısında meydana gelen 1 birimlik değişim, etik iklimde 0,75 birim değişime neden olmaktadır. Model uyumuna ilişkin veriler Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17. Örgütsel erdemlilik ve etik iklim modeline ilişkin uyum değerleri

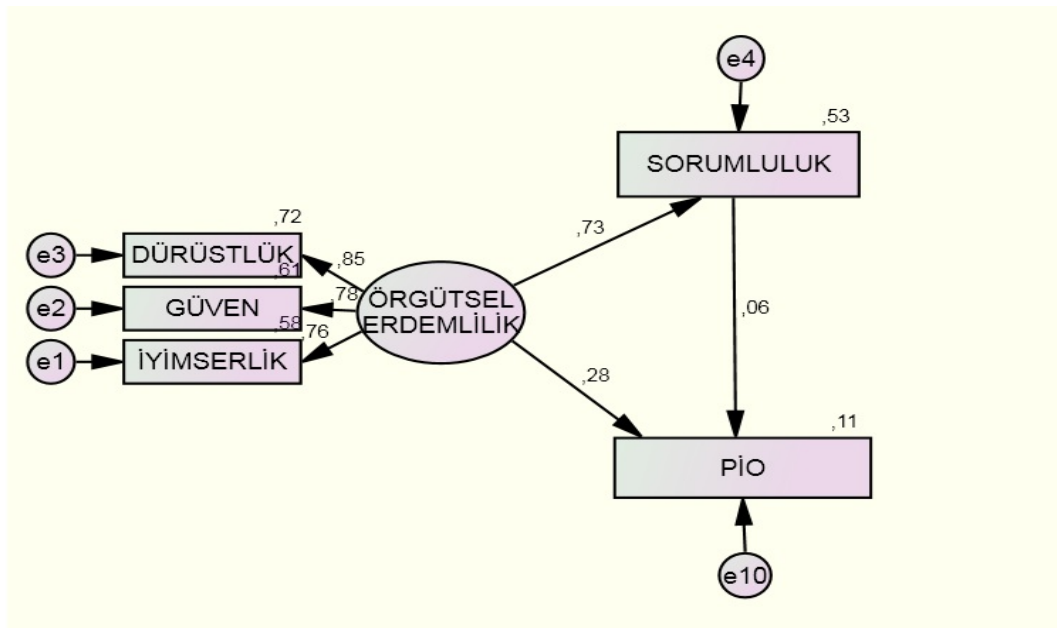
İndeks	İyi	Kabul Edilebilir	Araştırma Bulgusu	Sonuç
(χ^2/sd)	≤ 3	≤ 5	3,54	Kabul edilebilir
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,02	İyi uyum
RMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,04	İyi uyum
IFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,97	İyi uyum
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,97	İyi uyum
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,96	İyi uyum
AGFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,92	Kabul edilebilir
NFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,96	İyi uyum

Tablo 17' ye göre (χ^2/sd) ve AGFI değerlerinin kabul edilebilir uyumu, diğer değerlerin ise iyi uyumu işaret ettikleri belirlenmiştir.

3.5. Etik iklim boyutlarının örgütsel erdemlilik ile psikolojik iyi oluş arasında aracı etkisi var mıdır?

Etik iklim boyutları ile yol analizleri yapılarak aracı etkileri araştırılmıştır. İlk olarak “sosyal sorumluluk” boyutunun aracı etkisi incelenmiştir.

Şekil 12. Etik iklimin “sosyal sorumluluk” boyutu aracılığında örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ait yol analizi



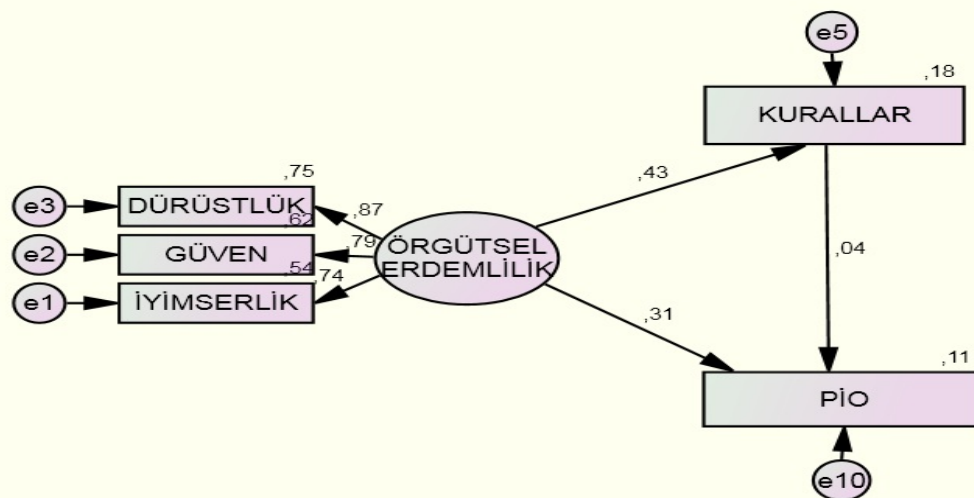
Şekil 12’de sosyal sorumluluk boyutu erdemlilik ile psikolojik iyi oluş arasında yerleştirildiğinde, erdemlilik, psikolojik iyi oluşu olumlu yönlü yordamaktadır ($\beta=0,28$; $p<0,05$). Ayrıca örgütsel erdemliliğin, sosyal sorumluluk boyutunu anlamlı, olumlu yönlü yordadığı belirlenmiştir ($\beta=0,73$; $p<0,05$). Ancak sorumluluk boyutunun anlamlı aracı etkisinin olmadığı belirlenmiştir ($\beta=0,06$; $p>0,05$). Model uyum değerlerinin genelinin “iyi” veya “kabul edilebilir” sınırlarda olduğu, NFI değerinin ise zayıf uyum gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 18. Sosyal sorumluluk boyutu aracılığında örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ait model indeks değerleri

İndeks	İyi	Kabul Edilebilir	Araştırma	Sonuç
(χ^2 /sd)	≤ 3	≤ 5	2,94	İyi uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,054	Kabul Edilebilir
RMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,057	Kabul Edilebilir
IFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,92	Kabul Edilebilir
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,92	Kabul Edilebilir
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,85	Zayıf
AGFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,84	Zayıf
NFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,88	Zayıf

Tablo 18’de χ^2 /sd “iyi uyum” gösterirken, GFI, AGFI ve NFI hariç diğer değerler kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Bir sonraki aşamada etik iklimin ikinci boyutu olan “kurallar” ikliminin aracı etkisi olup olmadığı incelenmiştir.

Şekil 13. Etik iklimin “kurallar” boyutu aracılığında örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ait yol analizi



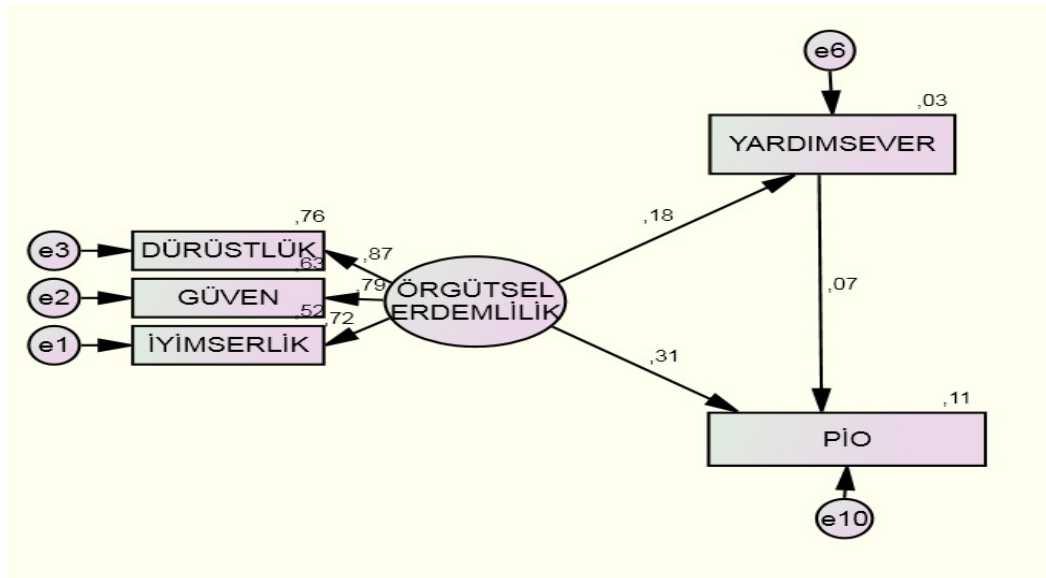
Şekil 13’de örgütsel erdemliliğin etik iklimi anlamlı, olumlu yönlü yordadığı ($\beta = 0,43$; $p < 0,05$) belirlenmiştir. Erdemlilik psikolojik iyi oluşu da anlamlı ve olumlu yordamaktadır ($\beta = 0,31$; $p < 0,05$). Ancak kurallar boyutunun psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı ($\beta = 0,04$; $p > 0,05$) ve bu nedenle aracı etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 19. Kurallar boyutu aracılığında örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ait yol analizi modeli uyum değerleri

İndeks	İyi	Kabul Edilebilir	Araştırma Bulgusu	Sonuç
(χ^2/sd)	≤ 3	≤ 5	2,49	İyi uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,059	Kabul Edilebilir
RMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,048	İyi uyum
IFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,92	Kabul Edilebilir
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,92	Kabul Edilebilir
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,88	Zayıf
AGFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,86	Zayıf
NFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,88	Zayıf

Tablo 19’da χ^2/sd “iyi uyum” ve RMR “iyi uyum” gösterirken, GFI, AGFI ve NFI hariç diğer değerler kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Sonraki aşamada etik iklimin “çıkarcı-yardımsever” boyutunun aracı etkisinin olup olmadığı incelenmiştir

Şekil 14. Etik iklimin “çıkarcı yardımsever” boyutu aracılığında örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyiliğin analizi



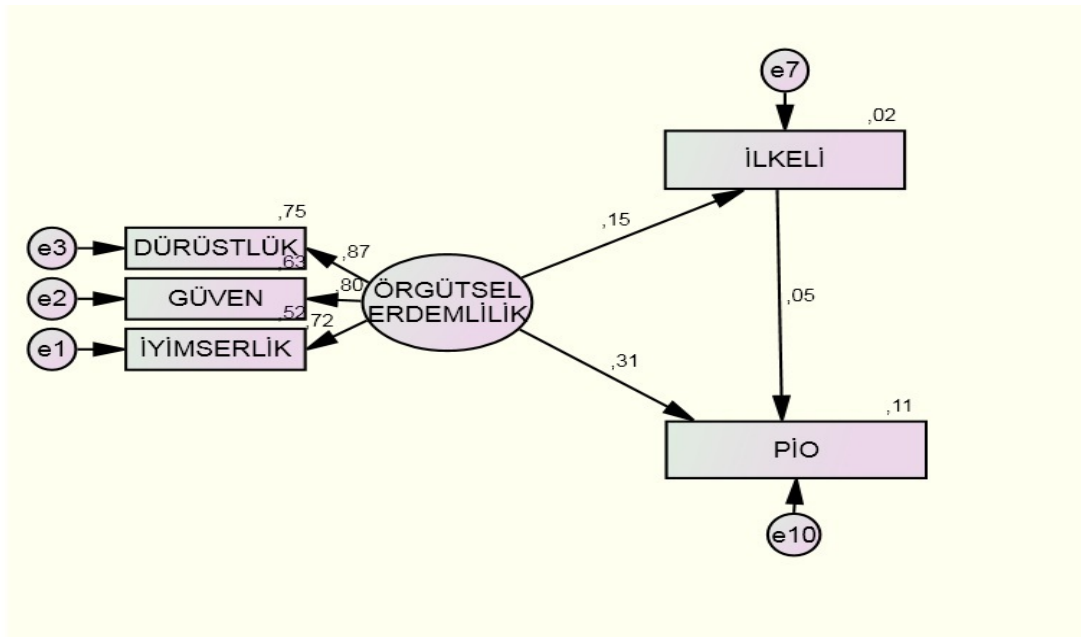
Şekil 14’de erdemlilik, psikolojik iyi oluşu anlamlı, olumlu yönde yordamaktadır ($\beta = 0,31$; $p < 0,05$). Erdemliliğin, etik iklim boyutu üzerinde anlamlı yordayıcı etkisi yoktur ($\beta = 0,18$; $p < 0,05$). Çıkarıcı yardımsever iklimin anlamlı aracı etkisi olmadığı belirlenmiştir ($\beta = 0,7$; $p > 0,05$).

Tablo 20. Etik iklimin çıkarıcı yardımsever boyutu aracılığında örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ait model değerleri

İndeks	İyi	Kabul Edilebilir	Araştırma Bulgusu	Sonuç
(χ^2/sd)	≤ 3	≤ 5	2,47	İyi uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,059	Kabul Edilebilir
RMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,057	Kabul Edilebilir
IFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,91	Kabul Edilebilir
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,91	Kabul Edilebilir
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,88	Zayıf
AGFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,86	Zayıf
NFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,87	Zayıf

Model uyum değerlerinden χ^2/sd “iyi uyumu” gösterirken GFI, NFI ve AGFI zayıf, diğer değerler ise “kabul edilebilir” uyumu işaret etmektedir. Bir sonraki adımda etik iklimin dördüncü boyutu olan “ilkelilik” boyutunun aracı etkisinin olup olmadığı incelenmiştir

Şekil 15. Etik iklimin “ilkelilik” boyutu aracılığında örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ait yol analizi



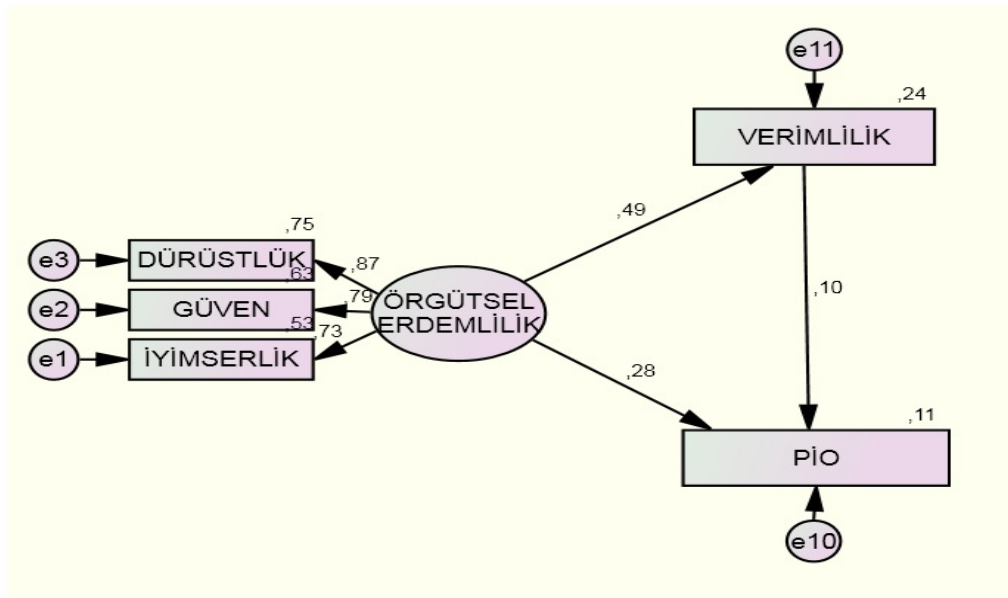
Şekil 15’ de erdemlilik, psikolojik iyi oluşu anlamlı ve olumlu yordamaktadır ($\beta = 0,31$; $p < 0,05$). Erdemliliğin, etik iklimin “ilkellik” boyutunu ise yordamadığı ($\beta = 0,15$; $p > 0,05$) ve ilkellik boyutunun aracı etkisinin olmadığı ($\beta = 0,05$; $p > 0,05$) belirlenmiştir. Model uyum değerlerinin ise NFI değeri hariç “iyi” veya “kabul edilebilir” olduğu belirlenmiştir.

Tablo 21. Etik iklim “ilkellik” boyutu aracılığında örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ait indeks değerleri

İndeks (χ^2/sd)	İyi ≤ 3	Kabul Ed. ≤ 5	Araştırma 2,52	Sonuç İyi uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,059	Kabul Edilebilir
RMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,053	Kabul Edilebilir
IFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,91	Kabul Edilebilir
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,91	Kabul Edilebilir
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,89	Zayıf
AGFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,86	Zayıf
NFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,85	Zayıf

Modelde elde edilen değerlerde (χ^2/sd) “iyi uyumu” gösterirken, GFI, AGFI ve NFI zayıf uyum ve diğer değerler kabul edilebilir uyumu göstermektedir.

Şekil 16. Etik iklim “verimlilik” boyutu aracılığında örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ait yol analizi



Şekil 16’da erdemlilik, etik iklimin “verimlilik” boyutunu anlamlı ve olumlu yordamaktadır ($\beta = 0,49$; $p < 0,05$). Erdemlilik, psikolojik iyi oluşu da anlamlı ve

olumlu yordamaktadır ($\beta=0,28$; $p<0,05$). Ancak “verimlilik” boyutunun anlamlı aracı etkisinin olmadığı belirlenmiştir ($\beta=0,10$; $p>0,05$).

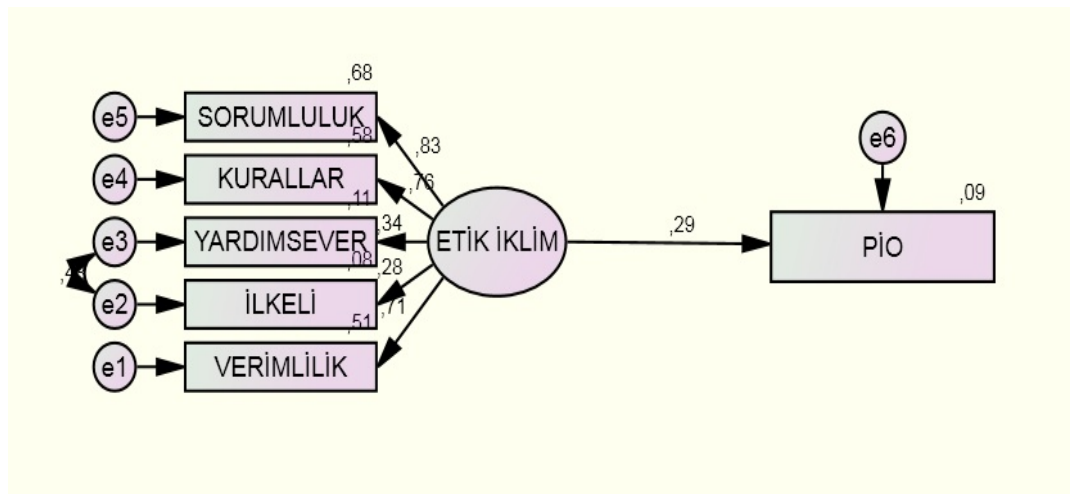
Tablo 22. Etik iklim “verimlilik” boyutu aracılığında örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşa ait indeks değerleri

İndeks	İyi	Kabul Edilebilir	Araştırma Bulgusu	Sonuç
(χ^2/sd)	≤ 3	≤ 5	2,81	İyi Uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,056	Kabul Edilebilir
RMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,046	İyi Uyum
IFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,93	Kabul Edilebilir
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,93	Kabul Edilebilir
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,89	Zayıf
AGFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,87	Zayıf
NFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,87	Zayıf

Tablo 22’ye göre etik iklimin verimlilik boyutu aracılığı ile örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşun katıldığı modelde elde edilen uyum değerlerinden (χ^2/sd) “iyi uyumu”, RMR “iyi uyum”, GFI, AGFI ve NFI “zayıf” uyumu gösterirken diğer değerler kabul edilebilir sınırlar içindedir.

Etik iklim boyutlarının örgütsel erdemlilik ile psikolojik iyi oluş arasında aracı etkisinin olmadığı belirlendikten sonra etik iklimin psikolojik iyi oluş üzerinde açıklayıcı etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Her iki yapı arasında anlamlı ve olumlu korelasyon bulunduğu göz önünde tutularak yol analizi yapılmıştır.

Şekil 17. Etik iklim ve psikolojik iyi oluşa ait yol analizi



Şekil 17’de etik iklim, psikolojik iyi oluşu anlamlı ve olumlu yönlü açıklamaktadır ($\beta = 0,29$; $p < 0,05$). Etik iklim yapısında meydana gelen 1 birimlik değişim, psikolojik iyi oluşta 0,29 birim değişime neden olmaktadır. Model uyumuna ilişkin veriler Tablo 23’de verilmiştir.

Tablo 23. Etik iklim ve psikolojik iyi oluşa ait indeks değerleri

İndeks	İyi	Kabul Edilebilir	Araştırma Bulgusu	Sonuç
(χ^2/sd)	≤ 3	≤ 5	2,51	İyi Uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,06	Kabul Ed.
RMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,03	İyi Uyum
IFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,98	İyi Uyum
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,98	İyi Uyum
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,98	İyi Uyum
AGFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,96	İyi Uyum
NFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,97	İyi Uyum

Tablo 23 incelendiğinde indeks değerlerinin modelin uyumunu işaret ettiği anlaşılmaktadır. RMSEA değeri kabul edilebilir uyumu işaret ederken, diğer değerler iyi uyumu göstermektedir.

BÖLÜM IV

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

4.1. Sonuç ve Tartışma

Örgütsel erdemlilik, etik iklim ve psikolojik iyi oluş yapıları arasındaki ilişkileri ve aralarındaki etkileşimi kuramsal ve deneysel olarak inceleyen bu araştırmada aşağıda belirtilen sonuçlara ulaşılmıştır:

4.1.1. Öğretmen algularına göre psikolojik iyi oluş, etik iklim ve örgütsel erdemlilik düzeyi'nin belirlenmesine ilişkin sonuçlar ve tartışma

4.1.1.1. Psikolojik iyi oluş düzeyine ilişkin sonuçlar ve tartışma

Araştırmada öğretmenlerin psikolojik iyi oluşu “katılıyorum” düzeyinde algıladıkları belirlenmiştir. Öğretmenlerin kendilerini iyi hissettikleri, işlevlerini yerine getirdikleri, mesleklerini ve hayatı anlamlı buldukları, sosyal ilişkilerinin destekleyici olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenin psikolojisi iyi olduğunda öğretimin etkililiği artmakta ve öğretmen ruhsal ve fiziksel bakımdan daha sağlıklı olmaktadır (Jenning, 2014; Harding vd., 2019). Alanyazında aynı şekilde öğretmenlerin psikolojilerinin iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir (Kurt, 2018; Ertürk, Keskinçılıç Kara ve Zafer Güneş, 2016). Psikolojik iyiliği en güçlü olması beklenen mesleklerin başında öğretmenlik gelmektedir (İkiz, Asıcı ve Kaya, 2018). Öğretmenin çevresinden destek görmesi, meslektaşları ve öğrencileri ile iyi ilişkiler kurması onun, ilişkili olma ihtiyacını karşılamaktadır (Cihangir, 2009; Hargreaves, 2000).

Stresli bir meslek olmasına rağmen öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının iyi düzeyde olması yukarıda belirtilen unsurların yanı sıra mesleği anlamlı bulma ve yaşam doyumuyla ilgili olduğu değerlendirilmektedir. Psikolojik iyi oluş işini anlamlı bulmayla bağlantılıdır (Arnold, Turner, Barling, Kelloway ve McKee, 2007). Yılmaz ve Aslan (2013) yaşam doyumunun öğretmenlerde yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir. Yaşam doyumunun insan psikolojisiyle ilişkili olduğu bulunmuştur (Aksel, 2018; Oğuz, 2019; Özbek, 2016).

Çeşitli örgütsel davranışlar da psikolojik iyi oluşu desteklemektedir. İş doyumunu, sosyal destek ve sosyal becerilerin psikolojik iyi oluşu olumlu etkilediği bilinmektedir (Aksel, 2018; Dinç ve Plakoloviç, 2016; Fu ve Deshpande, 2013; Keyes, Shomotkin ve Ryff, 2002; Oğuz, 2019; Özen ve Gülaçtı, 2012). Bir araştırmada sosyal becerilerin psikolojik iyi oluşu desteklediği belirlenmiştir. Sosyal beceriler, psikolojik iyi oluşun “çevresiyle olumlu ilişkiler” boyutu ile kuvvetli ilişkilidir (Özen ve Gülaçtı, 2012). “Yüksek” yaşam doyumunu ve sosyal beceri düzeyleri öğretmenlerin psikolojilerini desteklemektedir.

Öğretmenlerin iş doyumunu algıları güçlüdür (Akbulut, 2015; Kahveci, Kotbaş ve Bayram, 2019; Ordu, 2016) ve iş doyumunu, psikolojik iyi oluşu desteklemektedir (Yang, 2014). Tükenmişlik ise psikolojik iyi oluşu olumsuz etkilemektedir (Demir, 2018). Ağır iş yükü, duygusal yük ve rol çatışmaları tükenmişliği arttırmaktadır (Fick, 2017). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri bazı araştırmalarda düşük (Soba, Babayiğit ve Demir, 2017; Şanlı ve Tan, 2017), bazı araştırmalarda ise orta düzeyde bulunmuştur (Erçer Yoğun, 2009; Ulupınar, 2013). Öğretmenlerde tükenmişlik ve duyarsızlığın orta ve düşük bulunması psikolojik iyi oluşun yüksek bulunmasını kısmen açıklamaktadır. Psikolojik iyi oluş ayrıca insanın yetiştiği aile ortamı, kişiliği, okuldaki prososyal davranışlar, fiziksel sağlık ve öğretmen-öğrenci ilişkilerinden etkilenmektedir (Harding vd., 2019; Huppert, 2009).

4.1.1.2. Etik iklim düzeyine ilişkin sonuçlar ve tartışma

Araştırmada etik iklimin “çoğu zaman doğru” düzeyinde algılandığı belirlenmiştir. Etik iklimin, kurallar, verimlilik ve sosyal sorumluluk iklimlerinin diğerlerine göre daha yüksek düzeyde algılandığı belirlenmiştir. İkelilik boyutu da görece yüksek düzeyde algılanmıştır. En düşük düzeyde algılanan boyut ise yardımseverliktir. Bu sonuç okulların etik iklimi ve daha geniş etik çerçevesi için olumsuzdur. Çünkü yardımseverlik iklimi, etik davranışla en yüksek korelasyona sahip olan iklimdir (Çevik Tekin ve Çelik, 2017; Fu ve Deshpande, 2013).

Okullarda kurallar ikliminin yüksek düzeyde algılanması beklenen bir durumdur. Her an yüzlerce öğrenci ve onlarca öğretmenin etkileşim halinde olduğu okulda,

“kurallar” ikliminin algılanması beklenmektedir. Çünkü kurallar öğretmenlerin bir arada çalışmalarını mümkün kılmaktadır (Çiftçi, 2009). Ayrıca etik iklim çalışanların tutum ve davranışlarını yönlendirmektedir (Schafer, 2015). Bu sonuçlar alanyazın tarafından desteklenmektedir. Özen ve Durkan’ın (2016) araştırmasında benzer şekilde okullarda "kurallar, verimlilik, sosyal sorumluluk iklimlerinin yüksek düzeyde algılandığı belirlenmiştir. Rosenblatt ve Peled (2002) okulda en çok kurallar, yasalar ve ilkeler ile yardımseverlik (özen gösterme) iklimlerinin algılandığını ve bu iklimlerin örgütsel davranışlar ve çıktılar üzerinde en güçlü yordayıcılar olduğunu bulmuştur.

Araştırmada yüksek düzeyde algılandığı belirlenen “verimlilik” boyutu daha çok üretimle ve etkililikle ilişkili bir kavramdır. Okullarda “verimlilik” ikliminin algılanması okulların performans ve başarı odaklı olduğunun göstergesi sayılabilir. Okul ve eğitimin verimlilik ve başarı kadar, etik ve karakter gelişimine odaklanması beklenmektedir. Hendekçi (2017) benzer şekilde kar amacı gütmeyen bir kurum olan okul için “verimlilik” ikliminin, yardımseverlik ikliminden daha yüksek algılanmasına dikkat çekmektedir. Deshpande ve Joseph (2008) verimlilik ikliminin etik davranışı olumsuz etkilediğini belirlemiştir.

Milli Eğitim Bakanlığının 2018 yılında, verimlilikle ilişkili öğretmen performans sistemi uygulamasından vaz geçmesi yerinde bir karar olmuştur. Bununla birlikte 2018 ve 2019 yılı Haziran ayı öğretmen çalışma programlarında etik ve erdemlere yer verilmemesi, bunun yerine “test tekniklerinin” konular arasında yer alması (MEB, 2019) başarı ve performans odaklı anlayışın devam ettiğini göstergesi sayılabilir.

4.1.1.3. Örgütsel erdemlilik düzeyine ilişkin sonuçlar ve tartışma

Örgütsel erdemlilik, erdemli davranışların güçlendirici etkisi ile ortaya çıkan ve erdemlerin çalışanları etik davranışa teşvik etme düzeylerine karşılık gelen bir kapasite ve niteliktir (Bright vd, 2013; Caza vd., 2004; Kaptein, 2008; Kotbaş, 2018). Araştırmada örgütsel erdemlilik görece yüksek düzeyde bulunmuştur. Örgütsel erdemliliğin dürüstlük, güven ve iyimserlik boyutlarının da görece yüksek düzeyde

algılandığı ve bu boyutlarda yer alan “dürüstlük, nezaket, affetme ve haklara saygı” erdemlerinin yüksek düzeyde algılandığı belirlenmiştir. Okulda erdemlerin en üst düzeyde algılanması beklenmektedir. Çünkü öğretmen öğrencilerinin rol modelidir ve öğrencilerin sağlam karakterli olarak yetişmelerini sağlamak onun başlıca görevleri arasında olmalıdır. Öğretmenlere yönelik Kahveci, Kotbaş ve Bayram (2019), Kotbaş (2018) ile Nartgün ve Dilekçi'nin (2016) araştırmalarında örgütsel erdemlilik aynı şekilde “katılıyorum” düzeyinde bulunmuştur. Bununla birlikte dört araştırmanın bulgularından hareketle hayati işlevlere sahip ve erdemlerin en yüksek düzeyde algılanması gereken okulda örgütsel erdemlilik “asgari” düzeyde algılanmaktadır sonucuna varılmıştır.

Erdemlerin düşük düzeyde algılanması durumunda okulların çeşitli olumsuzluklara maruz kaldığı belirtilmektedir. Örneğin nezaket erdeminin yetersizliği durumunda neler olacağına ilişkin Holm (2014; akt. Kızıloğlu, 2019) “nezaketsizliğin” psikolojik iyi oluş ve iş doyumunu azalttığını, stresi ise arttırdığını belirlemiştir. Örneğin adalet etik bir ilke ve erdemdir. Adaletsizliğin veya düşük düzeyde adaletin algılandığı okullarda örgütsel davranışların olumsuz etkilenmesi beklenir. Nitekim bir araştırmada “adaletsizlik” algısının öğretmen devamsızlığını arttırdığı belirlenmiştir (Shapira-Lishchinsky ve Rosenblatt, 2009; De Boer, Bakker, Syroit ve Schaufeli, 2002).

4.1.2. Cinsiyet, yaş, kıdem ve okul türüne göre öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Algılarının Sonuçları ve Tartışılması

4.1.2.1. Cinsiyete Göre Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluş düzeylerinde kadınlar lehine anlamlı fark bulunmuştur. Bu sonuç geniş bir alanyazın tarafından desteklenmektedir (Ağaçbacak, 2019; Aksu, 2017; Başerer ve Kısaç, 2017; Cenkseven ve Akbaş, 2007; Danişment, 2012; Doğru, 2018; Ertürk, Keskinılıç Kara ve Zafer Güneş, 2016; Kuyumcu, 2012; Ryff, 1989; Ryff, 2014; Sarıcaoğlu, 2011). Bu sonucun başta yaşam doyumunu ve iş doyumunu olmak üzere çeşitli faktörlerle açıklanabileceği değerlendirilmektedir.

Bazı araştırmalarda (Kardaş, Cam, Eskisu ve Gelibolu, 2019; Yılmaz ve Aslan, 2013) kadın öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri erkeklerden daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca kadınların çalışma ortamında erkeklere göre daha fazla iş doyumunu yaşadıkları belirlenmiştir (Dündar, 2018; Eğinli, 2009; Kumaş ve Deniz, 2010). Öte yandan kariyer hedefine ulaştığını düşünen kadınların psikolojik iyi oluşları daha yüksek bulunmuştur (Ryff, 2014). Kadın öğretmenlerin iş doyumunu, yaşam doyumunu ve kariyer hedeflerine ulaşma düzeyinin erkek meslektaşlarına göre daha yüksek olmasının onların psikolojik iyi oluşlarının daha yüksek olmasına katkı yaptığı sonucuna varılmıştır.

Ağaçbacak'ın (2019) araştırmasında kadın sınıf öğretmenlerinin psikolojik bakımdan "iyi olma" düzeyleri, erkeklerden daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca Kuyumcu'nun (2012) araştırmasında üniversiteli kız öğrencilerin iyi oluşları daha güçlü bulunmuştur. Bir araştırmada "çevresiyle iyi ilişkiler" boyutunda erkeklerin iyi oluşlarının daha düşük olduğu belirlenmiştir (Ryff ve Keyes, 1995). Öğretmen adayı kız öğrencilerin erkeklerden daha yüksek psikolojik iyi oluşa sahip olduğu belirlenmiştir (Özen ve Gülaçtı, 2012).

Kadınların psikolojik iyi oluşlarının yüksek olmasında kadın haklarının iyileştirilmesi, eğitimde fırsat eşitliğine ulaşmaları, kariyer yapmaları ve aile desteğini daha çok algılamaları, psikolojik iyi oluşlarını güçlendirmektedir (Doğru, 2018). Ayrıca araştırmalarda kadınların duygusal zekaları'nın (Göçet Tekin, 2014; Gürol, 2008; Oğan ve Yücel Toy, 2017) ve sosyal iyi oluşları'nın (Göçet Tekin, 2014) erkeklerden daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Duygusal zeka ve sosyal iyi oluş psikolojik iyi oluşu yordamaktadır (Göçet Tekin, 2014). şen (2018) araştırmasında kadınların, çalışma arkadaşları desteğini erkeklere göre daha güçlü algıladıklarını belirlemiştir. Sonuç olarak yaşam doyumunu ve iş doyumunu yanı sıra kadın öğretmenlerin daha yüksek düzeyde algıladıkları aile desteği, meslektaş desteği ve duygusal zeka'nın onların psikolojilerinin daha güçlü olmasına katkı yaptıkları söylenebilir.

4.1.2.2. Yaşa Göre Psikolojik İyi Oluş

Araştırmada öğretmenlerin yaşı ile onların psikolojilerinin ilişkili olmadığı belirlenmiştir. Anlamli olmamakla birlikte öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algıları 36-45 aralığında bir miktar azalmakta, sonrasında 46 ve üzeri yaş grubunda tekrar artmaktadır. Bazı araştırmalarda aynı şekilde yaşa göre psikolojik iyilik algılarının değişmediği belirlenmiştir. (Ağaçbacak, 2019; Aydoğan, 2019; Danişment, 2012; Kocaman, 2019).

Yurt dışında yapılan bazı araştırmalarda genç yetişkinlerin ve yaşlıların psikolojik iyi oluşları yüksek, orta yaş grubunun ise düşük olduğu belirlenmiştir. Çok yaşlandıkça psikolojik iyi oluş tekrar azalmaktadır (Blanchflower ve Oswald, 2008; Huppert, 2009; Jeste ve Oswald, 2014). Bazı araştırmalarda yaşlılık döneminde çevrenin baskılarının azalması ve daha az strese maruz kalma nedeniyle psikolojik iyi oluşun arttığı belirlenmiştir (Jeste ve Oswald, 2014; Etezadi ve Pushkar, 2013). Aile, iş ve finansal konularda daha genç ve daha yaşlılara göre daha fazla sorumluluk yüklenen orta yaş grubunun psikolojik iyi oluşunun bu sorunlardan daha fazla etkilenmesi mümkündür.

4.1.2.3. Kıdeme Göre Psikolojik İyi Oluş

Araştırmada öğretmenlerin kıdemlerine göre psikolojik iyi oluş algısının değişmediği belirlenmiştir. Alan yazında bu sonucu destekleyen araştırmalar bulunmaktadır (Bilgin, 2018; Ertürk, Keskinliç Kara ve Zafer Güneş, 2016). Bununla birlikte kıdemin öğretmen psikolojisi üzerinde etkili olduğunu belirleyen araştırmalar da söz konusudur. Kıdem arttıkça psikolojik iyi oluşun azaldığı belirlenmiştir (Aydoğan, 2019). Mesleki stres ve tükenmişlik olgusunun bunda rol oynadığı düşünülmektedir. Bununla birlikte çeşitli faktörlerin öğretmen psikolojisi üzerinde kıdemin olumsuz etkilerini azalttığı anlaşılmaktadır. Psikolojik iyi oluş ve kıdem ilişkisini daha iyi anlamak için psikolojik iyi oluş üzerinde etkili olan yaşam doyumu, iş doyumu, özyeterlik, güven gibi örgütsel davranışların kıdemle ilişkisi alanyazında incelenmiştir.

Alanyazında bazı araştırmalarda yaşam doyumunu ve iş doyumunun kıdeme göre değişmediği belirlenmiştir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Koruklu, Feyzioğlu, zenoğlu-Kiremit ve Aladağ, 2013; şahin ve Dursun, 2009; Telef, 2011; Yılmaz ve Altınok, 2009). Yaşam doyumunu ve iş doyumunun kıdemle ilişkilendirildiği bir araştırmada (Kumaş ve Deniz, 2010) ise belli bir kıdem aralığının ağırlık kazanmadığı belirlenmiştir. Ayrıca başka araştırmalarda öğretmenlerin zyeterlik düzeylerinin yüksek ve kıdemle birlikte artmakta olduğu (Ayra, Kösterelioğlu, 2015; Gökyer ve Bakcak, 2018; Nazif, Toy ve Duru, 2016) ve örgütsel güven algılarının da yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir (Baş ve şentürk, 2011; Cemaloğlu ve Kılınç, 2012; ztrk ve Aydın, 2012).

Sonuç olarak öğretmenlerin yüksek düzeydeki yaşam doyumunu, iş doyumunu, zyeterlik ve örgütsel güven algılarının onların psikolojik iyi oluşlarını desteklediği ve özellikle yaşam doyumunu, iş doyumunu ve mesleki tecrübeyle birlikte artan özyeterliğin öğretmenlerin psikolojik iyi oluşunu desteklediği sonucuna varılmıştır.

4.1.2.4. Okul Türüne Göre Psikolojik İyi Oluş

Araştırmada psikolojik iyi oluş algılarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre değişmediği belirlenmiştir. Okullar amaç, yapı ve süreç bakımından birbirine benzediğinden, iklimleri de ortak özellikler taşımaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin psikolojik iyi olma düzeylerinde okula göre fark olmaması şaşırtıcı değildir. İki araştırmada (Köylü, 2018; Sürücü, Yıldıırım ve nal, 2018) znel iyi oluş ve psikolojik iyi oluşun okul türüne göre değişmediği belirlenmiştir.

Lise ğrencilerinin ergenlik çağında olmaları ve niversiteye hazırlık süreci nedeniyle liselerde ğretmen-ğrenci ilişkileri, ğretmenlerinin iş yükleri ve farklı rol beklentileri onlarda ilkokul ve ortaokul öğretmenlerine göre daha fazla strese neden olabilir. Nitekim lise ğretmenlerinin ilkokul ve ortaokul öğretmenlerine göre okulu daha fazla depresif algıladıkları belirlenmiştir (Akman ve Abaslı, 2016; Sağır, 2015). Depresyon ve stres algıları ise psikolojik iyi oluşu olumsuz etkilemektedir (Kermen, İlçin Tosun ve Doğan, 2016). Bununla birlikte bu etki lise ğretmenlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farka neden olacak

kadar güçlü olmadığı değerlendirilmektedir. Çünkü psikolojik iyi oluşu olumlu etkileyen yaşam doyumu, iş doyumu, sosyal beceriler ve sosyal destek gibi diğer faktörler de söz konusudur (Akbulut, 2015; Akdoğan ve Polatçı, 2013; Dinç ve Plakoloviç, 2016; Fu ve Deshpande, 2013; Kahveci, Kotbaş ve Bayram, 2019; Ordu, 2016; Oymak, 2017; Özen ve Gülaçtı, 2012).

4.1.3. Psikolojik İyi Oluş Etik İklim ve Örgütsel Erdemlilik Arasındaki Korelasyona İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırma sonuçlarına göre psikolojik iyi oluş ile etik iklim arasında anlamlı ve olumlu ilişki vardır. Bu sonuç alanyazın tarafından desteklenmektedir (Martin ve Cullen, 2006; Zakipour ve Shabrava, 2017). Araştırmada psikolojik iyi oluşun etik iklim boyutlarından sosyal sorumluluk, kurallar, yardımseverlik ve verimlilik ile olumlu ilişkili olduğu belirlenmiştir. Alanyazında da aynı şekilde kurallar ve yardımseverlik boyutları, psikolojik iyi oluşla olumlu ilişkili bulunmuştur (Martin ve Cullen, 2006; Zakipour ve Shabrava, 2017).

Araştırmada ayrıca etik iklimin ilkelilik boyutunun psikolojik iyi oluşla ilişkili olmadığı belirlenmiştir. İkelilik boyutunda kararlar, kişisel ahlak anlayışına göre alınmaktadır (Victor ve Cullen, 1988). İkelilik boyutunun algılandığı bir okulda farklı ahlaki anlayışlar stres ve çatışmaya neden olabilir. Farklı ahlak anlayışlarının psikolojik iyi oluşun “diğer insanlarla olumlu ilişkiler” boyutunu olumsuz etkilemesi söz konusu olabilir. Bununla birlikte ilkelilik boyutunun, psikolojik iyi oluşun “özerklik” boyutunu olumlu etkilediği söylenebilir.

Araştırmada psikolojik iyi oluş, örgütsel erdemlilik ile olumlu ilişkili bulunmuştur. Erdemlerin iyiliği amaçlaması ve sosyal bakımdan faydalı olmasının (MacIntyre, 2001) bu ilişkinin nedeni olduğu düşünülmektedir. Çalışanlar erdemli davrandıklarında veya erdemlere tanık olduğunda kendilerini “iyi” hissetmektedirler (Huffington, 2014).

Araştırmada örgütsel erdemliliğin dürüstlük, güven ve iyimserlik boyutları ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ve olumlu ilişki bulunmuştur. Alanyazında benzer şekilde iyimserlik ve umut (Yaşın, 2016; Cenkseven Önder ve Mukba, 2017),

dürüstlük (Cameron, 2003) ve affetme (Çardak, 2012; Şahin, 2013; Yaşar, 2012) erdemlerinin psikolojik iyi oluşla ilişkisi belirlenmiştir.

Örgütsel erdemlilik ve etik iklim arasında orta düzeyde olumlu ilişki bulunmuştur. Erdemlerle nitelendirilen iklim “etik” kabul edilmektedir (Ciulla, 2004; Kanungo ve Mendonca, 1998; Wright ve Goodstein, 2007). Asad, Naseem ve Faiz’in (2017) araştırmasında etik iklim ile örgütsel erdemlilik arasında aynı şekilde orta düzeyde olumlu ilişki bulunmuştur. Erdemler ahlakın gayesidir (Topçu, 2012). Bu nedenle erdemlerin etik kabul edildiği söylenebilir.

Araştırma sonucunda “ilkelilik” boyutu hariç etik iklim diğer boyutları ile örgütsel erdemliliğin dürüstlük, güven ve iyimserlik boyutları arasında olumlu korelasyon belirlenmiştir. Etik iklimin sosyal sorumluluk boyutunun erdemlerle en yüksek ilişkili boyut olduğu belirlenmiştir. Sosyal sorumluluk boyutunun “evrensel” analiz düzeyinde yer alması ve erdemlerin (dürüstlük, güven ve iyimserlik) “evrensel” kabul edilmesi bu sonucun nedeni olabilir.

4.1.4. Örgütsel Erdemliliğin Psikolojik İyi oluş ve Etik İklimi Açıklayıcılığına İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Psikolojik iyi oluşun özünde insanın işlevlerini yerine getirebilmesi, kendini bilmesi, potansiyelini gerçekleştirme çabası ve başkalarıyla iyi ilişkiler kurması yatmaktadır (Demirci ve Şar, 2017; Cihangir, 2009; Hargreaves, 2000; Ryff, 1995; Spilt, Koomen ve Thijs, 2011). Örgütsel erdemliliğin öğretmenlerin iyi olmak için ortaya koyduğu bu çabaları desteklediği sonucuna varılmıştır. Çünkü erdemler mükemmel davranışlar olarak kabul edilmekte ve “en yüksek iyiyi” temsil etmektedir (MacIntyre, 2001; Ryff, 2014).

Yol analizi ile öğretmenlerin örgütsel erdemlilik algısının, onların psikolojik iyi oluşlarını açıkladığı belirlenmiştir. Örgütsel erdemlilik yapısında yer alan dürüstlük, güven ve iyimserlik boyutlarının iyiliği amaçlayarak ve insanlara faydalı olarak (MacIntyre, 2001) psikolojik iyi oluşu açıkladıkları anlaşılmaktadır. Bu sonuç alanyazınca desteklenmektedir. Şükran, umut ve iyimserlik erdemlerinin psikolojik

iyi oluş üzerinde güçlü açıklayıcı etkileri bulunmuştur (Cenkseven Önder ve Mukba, 2017; Kardaş, Cam, Eskisu ve Gelibolu, 2019; Yaşın, 2016).

Erdemli davranışlara tanık olanlarda olumlu duygular uyanmaktadır. Yönetici ve meslektaşlarının erdemlerine tanık olan öğretmenler onları tekrar etmek ve karşılık vermek eğilimindedir. Böylece olumlu duygular, olumlu davranışlara yol açmakta bunlarda daha olumlu duyguları uyandırmaktadır (Seligman, 2002; Caza, Barker ve Cameron, 2004). Gelişen olumlu duyguların böylelikle psikolojik iyi oluşu desteklediği değerlendirilmektedir. Çünkü duygular ve psikoloji ilişkilidir (Keyes, Shomotkin ve Ryff, 2002; Özbek, 2016).

Ancak erdemler ve iyi oluş arasındaki ilişkilerin duygulardan ibaret olmadığı anlaşılmaktadır. Örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşun “iyilik ve işlevsellik” kavramları üzerinden ilişkili olduğu değerlendirilmektedir. Çünkü erdemli davranan, kendisini “iyi” hissetmektedir (Huffington, 2014). Psikolojik iyi oluş insanın tam işlevsellik durumunda olması demektir (Ryff, 1989). Erdem insanın karakteri ve eyleminin ahlaki ve entelektüel mükemmelliği kabul edilmektedir (Adugit, 2013; Bright, Winn ve Kanov, 2014; Cameron, 2011). Sonuç olarak erdemlerin insanın en mükemmel işlevleri olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin bir zengin için en başta gelen erdemi “cömert” olmasıdır. Zengin insan cömert olduğunda işlevini yerine getirmiş olur. Fakir bir insanın ise “umutlu” olmasıdır. Bir yöneticinin “adaletli” olmasıdır. Bir liderin “güven” vermesidir. Bir öğretmenin öğrencilerine yönelik “sevgi” dolu olmasıdır. Eğer işlevini yerine getiren insan erdemli ise bu durumda insanın psikolojik bakımdan iyi olması diğer faktörlerin yanında erdemli olmasına bağlı olduğu sonucu elde edilmektedir. Örgütsel erdemlilik öğretmenlerin işlevlerini yerine getirmelerine katkı yapmakta, böylelikle psikolojik iyi oluşlarını güçlendirmekte olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmada örgütsel erdemliliğin etik iklimi yüksek düzeyde açıkladığı belirlenmiştir. Alan yazın çalışmaları da bu sonucu desteklemektedir. Erdemler algılandığında etik iklim algısı artmakta, böylelikle erdemlerle nitelendirilen iklim etik kabul edilmektedir (Ciulla, 2004; Hackett ve Wang, 2012; Kanungo ve Mendonca, 1998; Wright ve Goodstein, 2007). Okulda yoğun etkileşim halinde olan

öğretmenlerin hemen her faaliyetlerinde karşılaştıkları etik ikilemleri, etik davranışlarla çözmeleri beklenmektedir. Mükemmel karakter alışkanlıkları olan erdemlerin, etik davranışlar için kolaylaştırıcı olduğu ve etik davranış için hazırbulunuşluğu sağladığı sonucuna varılmıştır.

Kuçuradi'nin (2003) vurguladığı gibi insanın etik bilgisi, etik davranışını garantilememektedir. Bu nedenle karakter ve erdemlere başvurulmalıdır (Mc. Govern ve Miller, 2008; Yıldırım, 2010). Erdemleri karakterinin niteliği haline getiren öğretmen, etik sorunlar karşısında fazla zorlanmadan karakterinin gereğini yapabilmektedir. Karakter hesaba katılmadığında etik ilkelerin hayata geçirilmesinde sorunlar yaşanmaktadır (Bilici, 2008). İnsan erdemleri olmaksızın çevrenin baskılarına ve kendi güdülerine karşı koymakta zorlanmaktadır (Gürler, 2007). Etik davranabilmek için öncelikle “etik olmak” gerektiği anlaşılmaktadır.

4.1.5. Etik İklim Boyutlarının Örgütsel Erdemlilik ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki Aracı Etkisine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Etik iklim ile psikolojik iyi oluşun belli düzeyde ilişkili olması (Martin ve Cullen, 2006; Zakipour ve Shabrava, 2017); etik iklim ile örgütsel erdemlilik arasında da orta düzeyde ilişki bulunması (Asad, Nasem ve Faiz, 2017), örgütsel erdemliliğin psikolojik iyi oluşa etkisinde etik iklimin aracılık rolünün olabileceğini düşündürmüştür. Ancak yol analizlerinde etik iklim boyutlarının, örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluş arasında anlamlı aracı etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Bunun nedeni olarak araştırmada hem örgütsel erdemlilik, hem de etik iklim boyutlarının psikolojik iyi oluşla ilişkilerinin görece zayıf bulunması olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada etik iklimin “sosyal sorumluluk” boyutunun anlamlı düzeyde aracı etkisi olmadığı belirlenmiştir. Sosyal sorumluluğun okullarda yüksek düzeyde algılandığı belirlenmiştir. Alanyazın sonuçları da aynı yöndedir (Özen ve Durkan, 2016). Sosyal sorumluluk boyutunun psikolojik iyi oluşla ilişkili olduğu ancak aracı etkisinin olmadığı bulunmuştur. Sosyal sorumluluğun araştırma için önemi, bu boyutun örgütsel erdemlilik ve onun boyutları ile en yüksek korelasyona sahip olmasından ileri gelmektedir. Ayrıca yol analizinde örgütsel erdemliliğin sosyal

sorumluluğu yüksek düzeyde açıkladığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin sosyal sorumluluk gibi evrensel düzeyde analiz edilen etik boyutu, erdemlerle ilişkilendirmesi ve erdemliliğin onu güçlü biçimde yordaması, öğretmenlerin sosyal sorumluluğa verdiği önemin göstergesi ve sorumluluğu bir erdem olarak görmesinin sonucu olabilir.

Araştırmada kurallar boyutunun öğretmenler tarafından yüksek düzeyde algılandığı; ancak kurallar boyutunun anlamlı düzeyde aracı rolü olmadığı belirlenmiştir. Kurallar boyutu ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ve zayıf ilişki bulunmuştur. Nitekim Martin ve Cullen'in (2006) çalışmasında kurallar iklimi ile psikolojik iyi oluş arasında zayıf ancak olumlu ilişkili bulunmuştur. Örgütsel erdemlilik kurallar boyutunu anlamlı ve orta düzeyde açıklamaktadır.

Kurallar ikliminin psikolojik iyi oluşun “diğerleriyle olumlu ilişkiler” boyutunu olumlu etkilediği değerlendirilmektedir. Çünkü kurallar ikliminin okulda belirsizliği ortadan kaldırdığı, eğitim-öğretimin düzenini sağladığı ve bir arada çalışmayı kolaylaştırdığı anlaşılmaktadır. Nitekim “kurallar ikliminin yüksek düzeyde algılandığı okullarda öğretmen devamsızlığının azaldığı belirlenmiştir (Shapira-Lishchinsky ve Rosenblatt, 2010). Bununla birlikte “kuralların” öğretmenlerin “özerklik” algısını sınırladığı değerlendirilmektedir.

Etik iklimin “yardımsever” boyutunun da anlamlı aracı etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Öğretmenler yardımseverlik boyutunu diğer boyutlara göre daha düşük düzeyde algılamaktadır. Bu boyutun örgütsel erdemlilikle orta; psikolojik iyi oluşla zayıf düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Zayıf ilişkinin, anlamlı aracı etki için yeterli olmadığı anlaşılmaktadır.

Etik iklimin ilkelilik boyutunun aracı rolü olmadığı belirlenmiştir. Öğretmenler ilkelilik boyutunu görece yüksek düzeyde algılamaktadır. İlkelilik boyutunda kişisel ahlak anlayışları ile yasalar ve mesleki ilkeler algılanmaktadır (Özen ve Durkan, 2016). Ancak araştırmada ilkelilik boyutunun örgütsel erdemlilik ve psikolojik iyi oluşla ilişkili olmadığı belirlenmiştir. Bu boyut okulda belli bir düzeyde algılanmakta ancak erdemler ve öğretmenlerin psikolojisi ile ilişkisi bulunmamaktadır. Ayrıca

örgütsel erdemliliğin diğer etik iklim boyutları üzerinde açıklayıcı etkisi belirlenmesine rağmen, ilkelilik boyutunu istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamadığı belirlenmiştir.

Kişiden kişiye değişebilen ahlak anlayışlarını içeren ilkelilik boyutunun evrensel olarak mükemmel kabul edilen erdemlerle uyumsuz olduğu sonucuna varılmıştır. Özen ve Durkan (2016) benzer şekilde bu boyut ile öğretmenlik mesleği etik ilkeleri arasında ilişki olmadığını belirlemiştir. Sonuç olarak öğretmenlerin ahlak ve etiğin farklı anlayışlara dayandırılmasını benimsemedikleri, ahlak ve etiği daha bütüncül gördükleri ortaya çıkmıştır.

Araştırmada diğer boyutlarda olduğu gibi verimlilik boyutunun aracı rolünün olmadığı belirlenmiştir. Verimlilik öğretmenlerce, kurallar boyutundan sonra en yüksek düzeyde algılanan boyuttur. Bu boyut psikolojik iyi oluş ve örgütsel erdemlilik ile ilişkili bulunmuştur. Ayrıca örgütsel erdemlilik verimliliği, olumlu ve orta düzeyde açıklamaktadır. Verimliliğin “etkililiği” öne çıkarması, başarı ve performansa yönelmesinin, öğretmenlerin iyiliğini geri plana itebileceğini ima etmektedir. Ancak eğitim ve öğretimin “etkili” olması gereği tüm paydaşlarca kabul edilen bir olgudur. Bu nedenle öğretmenlerin verimlilik boyutuna ne ilkelilik boyutu gibi mesafeli durdukları, ne de sosyal sorumluluk düzeyine çıkardıkları anlaşılmıştır. Öğretmenlerin verimliliği, kurallar boyutuna benzer şekilde ılımlı algıladıkları anlaşılmaktadır.

“Verimlilik” boyutunun öğretmenler üzerinde “etkililik” adına rol beklentileri oluşturması ve streslerini artırması söz konusu olabilir. Yapılan araştırmalarda okullarda “verimlilik” ikliminin algılandığı, etik kararların alınmasında verimliliğin gözetildiği belirlenmiştir. Ancak verimlilik algısı okullarda etik ikilemlere neden olabilir (Özen ve Durkan, 2016; Hendekçi, 2017). Çünkü verimli olduğu için doğru kabul edilen bir davranış veya uygulama etik dışı olabilmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre etik iklim, psikolojik iyi oluşu olumlu açıklamaktadır. Bu sonuç alanyazın tarafından desteklenmektedir (Wirsen, 2018; Zakipour ve Shabrava, 2017). Etik iklimin, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları için en önemli

faktörlerden biri olduğu düşünülmektedir. Etik iklim, yıldırma (Akpınar, 2016; Koç ve Keklik, 2018), stres, tükenmişlik, çatışma (Mulki, Jaramillo ve Locander, 2007) ve etik dışı davranışları (Birtch ve Chiang, 2013) azaltarak psikolojik iyi oluşu desteklemektedir.

Öğretmenin psikolojik iyi oluşu, onun mesleki yeterlikleri ve etik ilkelere uyumu kadar önemli görülmektedir. Çünkü psikolojik iyi oluş, eğitim, öğretim ve sınıf yönetimi üzerinde etkili olmaktadır (Ateş, 2016; Harding vd., 2019; Jennings, 2014). Örgütsel erdemliliğin psikolojik iyi oluş ve etik iklimi olumlu etkileyerek, eğitim, öğretim, öğrenme ve örgütsel davranışları desteklediği sonucuna varılmıştır.

4.1.6. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler

1. Erkek öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri görece “düşük” bulunmuştur. Bu durumun onların mesleki rolleri üzerindeki etkisi incelenebilir.
2. Kıdemi 1 - 10 yıl arasında olan öğretmenler ile 35 yaşından küçük, görece genç öğretmenlerin hem örgütsel erdemlilik hem de etik iklim algılarının diğerlerinden daha düşük olmasının nedenleri araştırılmalıdır.
3. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ve kendini gerçekleştirme algıları arasındaki ilişki ve etkilerin incelenmesi önerilmektedir.
4. Kocayiğit (2010) ile Özcan ve Balyer (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan “ilköğretim okulları etik iklim ölçeği” olmakla birlikte, etik davranışla en yüksek düzeyde ilişkili yardımseverlik iklimini Türk kültürüne göre yansıtacak, bütün okul düzeylerine yönelik yeni bir ölçek geliştirilmesi önerilmektedir.
5. Öğretmenler tarafından yüksek düzeyde algılanan kurallar, verimlilik ve sosyal sorumluluk iklimlerinin öğretmenlerin “özerklik”, “çevresel ustalık” ve “kişisel gelişim” algılarını, yanı sıra içsel ve dışsal motivasyonlarını nasıl etkilediğinin araştırılması önerilmektedir.

6. Örgütsel erdemliliğin güçlendirici etkisini, diğer bir ifadeyle “erdemli döngüyü” gözlemlemek ve incelemek için nitel ve boylamsal araştırmalar yapılması önerilmektedir.

7. Öğretmenlerde psikolojik iyi oluşun, öğretmen-öğrenci ilişkileri ve sınıf yönetimi yeterliğiyle ilişkilerinin incelenmesi önerilmektedir.

4.1.7. Uygulamacılara Yönelik Öneriler

1. Kıdemi 1 - 10 yıl arasında olan, görece genç öğretmenler okullarını daha az erdemli ve daha az etik algılamaktadır. Kıdemli öğretmenlerin, genç meslektaşlarına mentorluk yapması ve iyi iletişim kurarak rol modeli olması önerilmektedir.

2. Etik iklimin “yardımseverlik” boyutu öğretmenlerin psikolojik iyi oluşunu desteklemektedir. Bu iklimin daha yüksek düzeyde algılanması için eğitim ve okul yönetiminde hayata geçirilen politika ve uygulamaların, öğretmenlere yönelik güven ve değer verici, destekleyici ve saygı gösterici olmasına dikkat edilmelidir.

3. Örgütsel erdemlilik ve etik iklim öğretmenlerin psikolojik iyi oluşunu yordamaktadır. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını güçlendirmek amacıyla etik liderlik rolleri ve becerileri aracılığıyla, erdemlerle nitelendirilen “etik iklimin” desteklenmesi önerilmektedir.

4. Erkek öğretmenlerin psikolojik iyi oluş algısı görece düşük bulunmuştur. Bu nedenle öğretmenlerin yönetsel ve örgütsel destek ve güven algılarını güçlendiren uygulamalar önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Adugit, Y. (2013). *Etikte Akıl ve Duygu Çatışması. Akılcı Perspektif*. Kocaeli: Umuttepe.
- Ağaçbacak, P. M. (2019). *Pozitif psikoloji bağlamında sınıf öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile özyeterlik inançları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Akbulut, B. (2015). *Orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*, (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Akdoğan, A. ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (1), 273-293.
- Akman, Y. ve Abaslı, K. (2016). Öğretmenlerin depresif okul algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2),1111-1124.
- Akpınar, F. (2016). *Etik liderlik ve etik iklimin mobbing (yıldırma davranışları) üzerindeki etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Aksel, B. (2018). *0-6 Yaş arası çocuğu olan annelerin psikolojik iyi oluşlarının öznel iyi oluş, öğrenilmiş güçlülük ve algılanan sosyal destek açısından yordanması*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Aksu, N. (2017). *Örgüt temelli benlik saygısının psikolojik iyi oluş etkisinde istismarcı yönetimin rolü*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Alparslan, A. M. ve Yastıoğlu, S. (2018). Mutlu çalışanlar için öncelikli yönetici erdemleri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16 (32), 629-650.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2011). Öğretmen adaylarının öğretmenlerin mesleki etik dışı davranışlar ile ilgili görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (22), 113-128.
- Altınok, V. (2009). İş stresinin ortaöğretim öğretmenleri üzerindeki etkisi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29 (2), 513-532.

- Andrews, F. M. (1991). Stability and change in levels and structure of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 25, 1-30. Erişim Tarihi:21.10.2019; <https://scholar.google.com.tr>
- Anscombe, G. E. M. (1958). Modern moral philosophy. *Philosophy*, 33, 124.
- Arıcı, M. (2015). Erdemlerin tasavvuru ve tanımı: Taşköprizade'nin erdem şemaları. *Divan Disiplinlerarası Çalışmalar Dergisi*, 20 (38), 1-38.
- Arıkan, R. (2013). *Araştırma Yöntem ve Teknikleri*. Ankara: Nobel.
- Arnaud, A. (2006). Conceptualizing and measuring ethical work climate: Development and validation of the ethical climate index. *Academy of Management Proceedings*, 2006 (1).
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, K. ve McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (3), 193-203.
- Arslan, N. T. (2004). Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak: Örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 9(1), 203-228.
- Asad , H., Naseem , R. ve Faiz, R. (2017). Mediating effect of ethical climate between organizational virtuousness and job satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11 (1), 35-48. Erişim Tarihi:11.05.2017; <http://www.jespk.net/publications/337.pdf>
- Askew, O. A., Beisler, J. M. ve Keel, J. (2015). Current trends of unethical behavior within organizations. *International Journal of Management & Information Systems*, 19(3), 107-110. doi:10.19030/ijmis.v19i3.9374
- Atay, H. (2001). *Farabi'nin üç eseri: Mutluluğu kazanma, Eflatun felsefesi ve Aristo felsefesi*. Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Ateş, B. (2016). Üniversite öğrencilerinde akademik başarının yordayıcısı olarak psikolojik iyi oluş ve sosyal yetkinlik. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1203-1214.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M.E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *S.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Awaworyi Churchill, S. ve Vinod, M. (2017). Trust, social networks and subjective wellbeing in China. *Social Indicators Research*, 132 (1), 313-339.
- Aybek, B. ve Demir, R. (2012). Öğretmenlik mesleğinde etiğin önemi ve

öğretmenlerin sahip olması gereken etiksel davranışların incelenmesi. *EYFOR-III, Eğitim Yönetimi Forumu, Bildiriler Kitabı, 143-155.*

Aydede Yalçın, M. N. (2016). Fen bilimleri öğretmenlerinin aktif öğrenme eğilimleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 25 (2), 517-534*

Aydoğan. A. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordayıcısı olarak okul iklimi algıları*, (Yüksek Lisans Tezi).
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

Ayık, A. ve Şayir, G. (2014). Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 13 (49), 253-279.*

Bacaksız, F. E. (2016). *Örgütsel erdemliliğin hemşirelerin örgütle özdeşleşme düzeylerine ve performanslarına etkisi: Algılanan örgütsel desteğin aracı rolü*, (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

Balcı, A. (2011). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: Pegem.

Baloğlu, N. ve Bulut, M. B. (2017). Değer temelli liderlik ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10 (48), 378-388.*

Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17(1), 29-62.*

Başerler, Z. ve Kısaç, İ. (2017). Özgeci davranışın psikolojik iyi oluş ve çeşitli demografik değişkenlere göre incelenmesi (Erzurum ili örneği). *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 56, 582-594.*

Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), 1173-1189.*

Bauman, Z. (2010). *Etiğin Tüketiciler Dünyasında Bir Şansı Var mı?* Ankara: De Ki.

Bayram, N.(2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Amos Uygulamaları*. Bursa: Ezgi.

Biçer, M. (2017). *Etik iklim, örgütsel öğrenme ve yenilikçi davranış ilişkisi üzerine bir araştırma*, (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

Bilgen, A. (2014). *Çalışanların etik liderlik ve etik iklim algulamalarının örgütsel*

Bağlılıklarına etkisi: Özel ve kamu sektöründe karşılaştırmalı bir uygulama, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

Bilgin, Y. (2018). *Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

Bilici, M. V. (2008). *Çağdaş erdem etiği bağlamında din ve ahlak ilişkisi*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

Blanchflower, D. G. Ve Oswald, A. J. (2008). Is well-being U-shaped over the life cycle? National Bureau of Economic Research, USA.

Birtch, T. A. ve Chiang, F. T. (2013). The influence of business school's ethical climate on students' unethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 123, 283–294.

Bright, D. S., Cameron, K. S. ve Caza, A. (2006). The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations. *Journal of Business Ethics*, 64 (3), 249–269.

Bright, D.S. ve Fry, R. E. (2013). Introduction: Building ethical virtuous organisations. *Journal of Applied Behavioural Science*, 49 (1), 5-12. Erişim Tarihi: 07.06.2017, <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0021886312473574?>

Bright, D.S., Winn, B.A. ve Kanov, J. (2014). Reconsidering virtue: Differences of perspective in virtue ethics and the pozitif social sciences. *Journal of Business Ethics*. 119 (4), 445-460. Erişim Tarihi:05.06.2017, <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-013-1832-x>

Brown, M. E., Treviño, L. K. ve Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117–134.

Boydak Özcan, M. ve Öztürk, E. (2018). Öğretmenlerin değer yargılarının okul paydaşları üzerindeki etkisine yönelik yönetici görüşleri. *Inonu Üniversitesi Journal of the Graduate School of Education*, 5(10), 19-32.

Cameron, K. (2011). Responsible leadership as virtuous leadership. *Journal of Business Ethics*, 98 (1): 25. doi:10.1007/s10551-011-1023-6

Cameron, K. ve Caza, A. (2002). Organizational and leadership virtues and the role of forgiveness. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9, 33-48.

Erişim Tarihi:14.04.2017,

<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/107179190200900103>

Cameron, K., Bright, D. ve Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47, 766-790. DOI: 10.1177/0002764203260209

Cameron, K.S. (2003), "Organizational virtuousness and performance", in Cameron, K.S., Dutton, J.E. and Quinn, R.E. (Eds), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, Berrett-Koehler Publishers, Inc., San Francisco, CA, pp. 48-65. Erişim Tarihi: 11.06.2018;
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.699.1386&rep=rep1&type=pdf>

Caza, A., Barker, B. A. ve Cameron, K. S. (2004). Ethics and ethos: The buffering and amplifying effects of ethical behavior and virtuousness. *Journal of Business Ethics*, 52 (2), 169–178. Erişim Tarihi: 11.06.2018;
<https://link.springer.com/article/10.1023/B:BUSI.0000035909.05560.0e>

Can, A. (2013). *SPSS ile Nicel Veri Analizi*. Pegem Akademi, Ankara.

Can, Ş. (1997). *Konularına Göre Açıklamalı Mesnevi Tercümesi*. İstanbul, Ötüken.

Caneri, H. (2013). *Ahlak Bilinci*. İstanbul: Denge.

Carlo, G., Hausmann, A., Christiansen, S. ve Randall, B. A. (2003). Sociocognitive and behavioral correlates of a measure of prosocial tendencies for adolescents. *The Journal of Early Adolescence*, 23 (1), 107-134.

Carr, J. Z., Schmidt, A. M., Ford, J. K. ve De Shon, R. (2003). Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states and individual level work outcomes. *Journal of Applied Psychology, the American Psychological Association*, 88 (4), 605–619.

Cemaloğlu, N. ve Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 37(165), 137-151

Cenkseven, F. ve Akbaş, T. (2007). Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (27), 43-65.

Cenkseven Önder, F. ve Mukba, G. (2017). Üniversite öğrencilerinde umut ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide yaşam amacının rolü. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 62, 103-116.

Cevizci, A. (2003). *Felsefe Terimleri Sözlüğü*. İstanbul: Paradigma.

- Chughtai, A., Byrne, M. ve Flood, B. (2015). Linking ethical leadership to employee well-being: The role of trust in supervisor. *Journal of Business Ethics*, 28 (3), 653–663.
- Cihangir, Z. (2009). Öğretmen adaylarında temel psikolojik ihtiyaçların doyumu ve iyi olma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(3), 691-711.
- Ciulla, J. B. (2004). Ethics and leadership effectiveness in Antonakis, J., Cianciolo, A.T. and Sternberg, R. J. (Eds), *The Nature of Leadership*, 302-327.
- Cullen, J. B, Victor, B. ve Stephens, C. (1989). An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate. *Organizational Dynamics*, 18 (2), 50–62.
- Cullen, J.B., Victor, B. ve Bronson, J. W. (1993). The ethical climate questionnaire: An assesment of its development and validity. *Psychological Reports*, 73, 667-674. Erişim Tarihi:08.11.2017.
https://www.researchgate.net/publication/228162800_The_Ethical_Climate
- Çalık, T. ve Er, E. (2016). Modern toplumun ahlak paradoksu. Erişim Tarihi: 22.10.2019;
http://devlet.com.tr/makaleler/y196-MODERN_TOPLUMUN_AHLAK_PARADOKSU_.html
- Çapık C. (2014). Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205.
- Çardak, M. (2012). *Affedicilik eğilimini artırmaya yönelik psikoeğitim programının belirsizliğe tahammülsüzlük, psikolojik iyi oluş, sürekli kaygı ve öfke üzerindeki etkisinin incelenmesi*, (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Çatalbaş, M. (2018). *Okul öncesi eğitim programındaki karakter eğitiminin incelenmesi ve okul öncesi öğretmenlerinin karakter eğitimi hakkındaki görüşleri*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Çelik, O. (2016). *Öğretmen adaylarında psikolojik iyi oluş algılanan sosyal yetkinlik ve güvengeniğin incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi).
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Çelikkol, S. (2010). Farabi'nin toplum görüşü. *Bilimname XIX*, 2, 99-115.
- Çelikkol, S. (2010). *Farabi'de ahlak ve ahlak eğitimi*, (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Çetin, A., Güleç, R. ve Kayasandık, A. E. (2015). Etik iklim algısının çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Tükenmişliğin aracı değişken rolü. *Electronic*

Journal of Vocational Colleges, 5 (2), 18-31.

- Çetin Gürkan, A. (2006). *Örgütsel bağlılık; Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya üniversitesinde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Çiftçi, N. (2009). *Eğitim Psikolojisi* (Ed. Alim KAYA). Ankara: Pegem Akademi.
- Danişment, R. (2012). *Okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri*, (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Dawson, D. (2015). Organisational virtue, moral attentiveness, and the perceived role of ethics and social responsibility in business: The case of UK HR practitioners. DOI 10.1007/s10551-015-2987-4
- De Boer, E. M., Bakker, A. B., Syroit, J. E. ve Schaufeli, W. B. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 181-197.
- Deci, E. L. ve Ryan, M. R. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of happiness studies*, 9, 1–11. DOI 10.1007/s10902-006-9018-1
- Demir, E. ve Köse, M. (2016). Öğretmenlerin rol modeli hakkında öğretmen görüşleri. *Akademik Bakış Dergisi*, 53, 38-57.
- Demir, S. (2019). Etik iklim ve okuldaki ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 824-838. doi: 10.16986/HUJE.2018040551
- Demir, D. (2018). *Bilişim öğretmenlerinin sanal yalnızlık, mesleki tükenmişlik ve psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Demirci, İ. (2017). Kendini bilme ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6 (5), 2710-2728.
- Deshpande, S. (1996). Ethical climate and the link between success and ethical behavior: An empirical investigation of a non-profit organization. *Journal of Business Administration*, 15(3), 315-325.
- Desphande, S. ve Joseph, J. (2008). Impact of Emotional Intelligence, Ethical Climate and Behavior of Person Ethical Behavior of Nurses. *Journal of Business Ethics*, 85, 403–410. DOI 10.1007/s10551-008-9779-z

- Develi, A. (2015). *İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları, etik iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı*, (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Devran, H. (2018). *Süleyman Demirel üniversitesi fakültelerinde eğitim gören öğrencilerde psikolojik iyi oluş düzeyi ve etkileyen etmenler*, (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575. Erişim Tarihi:21.10.2019; <https://scholar.google.com.tr>
- Dinç, M. S. ve Huric, A. (2017). The impacts of ethical climate types on nurses' behaviors in Bosnia and Herzegovina. *Nursing Ethics*, 24 (8), 922-935. doi: 10.1177/0969733016638143.
- Dinç, M. S. ve Plakoloviç, V. (2016). Impact of caring climate, job satisfaction, and affective commitment on employees' performance in the banking sector of Bosnia and Herzegovina. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 9 (18), 1-16.
- Diener, E. ve Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social indicators research*, 40: 189–216.
- Dierendonck, D. V., Diaz, D., Rodriguez-Carvaja, R., Blanco, A. ve Moreno-Jimenez, B. (2008). Ryff's six-factor model of psychological well-being, a Spanish exploration. Erişim: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-007-9174-7>.
- Diri, M. S. ve Kıra, E. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39, 125-149.
- Doğan, M. (2017). Karakter gücü olarak sabır ve psikolojik iyi oluş ilişkisi. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 134-153.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2014). Algılanan örgütsel etik iklim ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15 (1), 269-292.
- Doğru, N.(2018). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin stres, stresle başa çıkma tarzları ve sosyal destek değişkenleri bakımından incelenmesi*,(Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Durak, H. Y. ve Seferoğlu, S. S. (2017). Öğretmenlerde tükenmişlik duygusunun çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(2), 759-788.

- Durmuş, B., Yurtkoru, S. ve Çinko, M. (2013). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta.
- Dursun, Y., Kocagöz, E. (2010). Yapısal eşitlik modeli ve regresyon: Karşılaştırmalı bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35, 1-17.
- Dündar, Z. (2018). *Medeni Durumu Farklı Çalışanların Psikolojik İyi oluş Düzeylerinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Eğimli, T. A. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının İş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3), 35-52.
- Elçi, M. ve Alpkan, L. (2009). The İmpact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84 (3), 297–311. DOI: 10.1007/s10551-008-9709-0
- Erçen Yoğun, A. E. (2009). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri Mersin ilinde karşılaştırmalı bir inceleme. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(36), 1-8.
- Erdem, H. (2002). *Ahlak Felsefesi*. Konya, Hü-Er.
- Erdirençelebi, M. ve Filizöz, B. (2016). Mobbing etik iklim ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*.
- Erdoğan, Ç. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin davranışlarının etik ilkelere uygunluğu. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20 (2), 503-518.
- Erdoğan, O. (2013). *İlköğretim öğretmenlerinin öz yeterlik ve başarı algılarında akademik iyimserlik, umut ve mesleki hazzın yordayıcılıklarını incelenmesi*, (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Erdoğan, E. (2018). *Öğretmenlerin affediciliğinin iş doyumuna etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Erkmen T. ve Esen E. (2012). Adaptation of the organizational virtuousness scale: Validity And reliability studies. *Business and Economics Research Journal*, 3(4), 107-121.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar K. ve Sanisoğlu, S.Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi*, 33(1), 210-223. doi: 10.5336/medsci.2011-26747
- Erkul, A. ve Dalgıç, G. (2014). Meslek lisesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik

düzeylerinin İncelenmesi. *Eğitim Bilimlerinde Araştırma*, 4(2), 1-18.

- Erkutlu, H. ve Chafra, J. (2016). Benevolent leadership and psychological well-being the moderating effects of psychological safety and psychological contract breach. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(3), 369 – 386. Erişim Tarihi: 13.04.2017, <http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-07-2014-0129>
- Ertürk, A., Keskinçelik Kara, S. B. ve Zafer Güneş, D. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: Bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (4), 1723-1744.
- Etezadi, S. ve Pushkar, D. (2013). Why are wise people happier? An explanatory model of wisdom and emotional well-being in older adults. *Journal of Happiness Studies*, 14, 929–950. DOI 10.1007/s10902-012-9362-2
- Evcı, N. ve Aylar, F. (2017). Derleme: Ölçek geliştirme çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *SOBİDER Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 389-412.
- Fick, F. E. (2017). *Well-being in healthcare: Psychological well-being, burnout, and work engagement in long-term care employees*. (Yüksek Lisans tezi, Saskatchewan Üniversitesi, Kanada. Erişim Adresi: <https://harvest.usask.ca/bitstream/handle/10388/8359/FICK-THESIS-2017.pdf>
- Fu, W. ve Deshpande, S. P. (2013). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics*, 124, 339–349.
- Gerçek, M. (2017). Etik iklim ve örgütsel güvenin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (51), 953-963.
- Göçet Tekin, E. (2014). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi olma, duygusal zeka ve sosyal iyi olma düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*, (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Gough, R. W. (2002). *Karakteriniz Kaderinizdir*. Ankara: HYB.
- Göçen, G. (2013). Pozitif psikoloji düzleminde psikolojik iyi olma ve dini yönelim ilişkisi: yetişkinler üzerine bir araştırma. *Toplum Bilimleri Dergisi*, 7(13), 97-130.
- Göçen, A., (2019). Öğretmenlerin yaşam anlamı, psikolojik sermaye ve cinsiyetinin psikolojik iyi oluşlarına etkisi. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 8(1), 135-153. doi.org/10.30703/cije.457977
- Göksu, S. ve Argon, T. (2014). Okullarda öğretmeni engelleyen ve destekleyen stres kaynakları. *Journal of Teacher Education and Educators*, 3(2), 245-271.

- Gökyer, N. ve Bakcak, S. (2018). Ortaokul öğretmenlerinin özyeterlik düzeyleri: Elazığ ili örneği. *Turkish Journal of Educational Studies*, 5(3), 82-98.
- Günay, M. (2010). *Metinlerle Felsefeye Giriş*. Adana: Karahan.
- Gündüz, M. (2005). İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 152-166.
- Gündüz, M. (2005). *Ahlak Sosyolojisi*, Ankara: Anı.
- Gürler, S. (2007). *Ahlak ve Adalet*. İstanbul: Legal.
- Gürol, O. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ile stresle başa çıkma becerileri arasındaki ilişki*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Hackett, R. Ve Wang, G. (2012). Virtues and leadership: An integrating conceptual framework founded in Aristotelian and Confucian perspectives on virtues, *Management Decision*, 50 (5), 868 – 899.
<http://dx.doi.org/10.1108/00251741211227564>
- Harding, J., Connors, M. C., Friedman Krauss, A., Aikens, N., Malone, L. ve Tarullo, L. (2019). Head start teachers' professional development, well-being, attitudes, and practices: Understanding changes over time and predictive associations. *American Journal of Community Psychology*, 63, 324–337.
DOI 10.1002/ajcp.12327
- Harnois, G. ve Gabriel, P. (2000) Mental Health and Work Impact, Issues and Good Practices. World Health Organization/International Labour Organisation.
Erişim Tarihi: 25.10.2019; <https://www.ilo.org>
- Hargreaves, A. (2000). Mixed emotions: teachers' perceptions of their interactions with students. *Teaching and Teacher Education*, 16 (2000), 811-826.
- Helvacı, M. A. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeyleri. *Zeitschrift für die Welt der Türken/ Journal of World of Turks*, 2 (1), 391-408.
- Hendekçi, E. (2017). *Algılanan Örgütsel Etik İklimin İlköğretim Okullarında Öğretmenlerin Etik Dışı Davranışlarına Etkisi (Diyarbakır Merkez İlçeleri Örneği)*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Huffington, A. (2014). *Başarı İçimizdedir*. İstanbul: Doğan Egmont
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and

- consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1 (2), 137-164.
- İlgan A., Ozü-Cengiz O., Ata A., ve Akram A. (2015). The relationship between teachers' psychological well-being and their quality of school work life. *Journal of Happiness & Well Being*, 3, 159-181.
- İçerli, L. (2011). *Örgütsel Adalet. Yönetimde Birey ve Örgüt Odaklı Davranış*. Bursa: Ekin.
- İkiz, F. E. ve Asıcı, E. (2017). The relationship between individual innovativeness And psychological well-being: The example of Turkish counselor trainees. *International Journal of Progressive Education*, 13(1), 52-63.
- İkiz, Asıcı, E. ve Kaya, Z. (2018). Yaşam Amaçları ve Psikolojik İyi Oluşun Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumu Yordayıcı Rolü. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13 (25), 7-26.
- İşcan, Ö. F., ve Karabey, C. N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2), 180-193.
- Jaramillo, F., Mulki, J. ve Solomon, P. (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management* 26 (3), 271-286.
- Jennings, P. A. (2014). Early childhood teachers' well-being, mindfulness, and self-compassion in relation to classroom quality and attitudes towards challenging students mindfulness. 732-743. DOI 10.1007/s12671-014-0312-4
- Jeste, D. ve Oswald, A. (2014). Individual and societal wisdom: Explaining the paradox of human aging and high well-being. Warwick Economic Research Papers, University of Warwick, England.
- Kahveci, G., Kotbaş, S. ve Bayram, S. (2019). Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 12 (1), 205- 226.
- Kanungo, R. N. ve Mendonca, M. (1998). Ethical leadership in three dimensions. *Journal of Human Values*, 4 (2), 133-148.
- Kaplanoğlu, E. (2014). Mesleki stresin temel nedenleri ve muhtemel sonuçları: Manisa ilindeki SMM'ler üzerine bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 64(4), 131-150.
- Karacaoğlu, K. ve Köktaş, G. (2016). Psikolojik dayanıklılık ve psikolojik iyi olma ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(2), 119-127. doi: 10.18394/iid.20391

- Karaçam, A. ve Pulur, A. (2018). Beden eğitimi öğretmenlerinin başarı algıları ve akademik iyimserlik, psikolojik iyi oluş ve fiziksel saygı düzeyleri'nin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 1- 23.
- Karaman, H. (2000). *Nurettin Topçu'da Ahlak Felsefesi*. İstanbul: Dergah.
- Karasakaloğlu, B. (2016). İş yaşamı kalitesi ve psikolojik iyi oluş ilişkisi: Konaklama işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 38, 277-294.
- Kardaş, F., Cam, Z., Eskisu, M. ve Gelibolu, S. (2019). Psikolojik iyi oluşun yordayıcıları olarak şükran, umut, iyimserlik ve yaşam doyumu. *Eurasian Journal of Educational Research*, 82, 81-100.
- Kart, B. (2006). Erdem etiği normatif midir? *Felsefe Dergisi*, 2, 101-108.
- Kayri, M. (2009). Araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma (post-hoc) teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (1), 51-64.
- Keleş, H. N. (2017). Anlamli iş ile psikolojik iyi oluş ilişkisi. *Journal of Happiness & Well Being*, 5 (1), 154-167.
- Kelloway, E. K., Turner, N., Barling, J. ve Loughlin, C. (2012). Transformational leadership and employee psychological well-being: The mediating role of employee trust in leadership. *Work & Stress*, 26 (1), 39-55.
- Kermen, N., İlçin Tosun, İ. ve Doğan, U. (2016). Yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluşun yordayıcısı olarak sosyal kaygı. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 1-29.
- Kesgin, S. (2013). Din kültürü ve ahlak bilgisi dersi aracılığıyla bir karakter eğitimi uygulaması: Salih amel/erdemler ağacı. III. *Uluslararası Değerler Eğitimi Kongresi (Bildiriler Kitabı)*. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Yayınları, 29, 295-315.
- Keyes, C.L., Shmotkin, D. ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (6), 1007 – 1022. DOI: 10.1037//0022-3514.82.6.1007
- Kılıç, G. (2017). *Belediyelerde etik iklimin örgütsel güven üzerine etkisi*, (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kılınç, M. (2017). Psikolojik iyi oluşun yordayıcıları olarak öz-yeterlik ve etkileşim kaygısı. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13, 207-216.

- Kızıloğlu, E. (2019). *İşyeri nezaketsiliğinin bilgi paylaşma tutumu ve iş çıktıları üzerindeki etkisi: Algılanan etik iklimin aracı rolü*, (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kocaman, E. N. (2019). *Bir grup yetişkinde umut ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin farklı değişkenler açısından incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kocayiğit, A. ve Sağnak, M. (2012). İlköğretim okullarında etik iklimin çeşitli Değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 10 (23), 183-197.
- Kocayiğit, A. (2010). *İlköğretim okullarında etik iklimin çeşitli değişkenler açısından İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Koç, M., ve Keklik, İ. (2018). Hacettepe üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-18. doi: 10.16986/HUJE.2018045370
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu-Kiremit, H. ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), 119-137.
- Kotbaş, S. (2018). *Örgütsel erdemlilik ile örgütsel sağlık arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Köse, M. ve Demir, E. (2016). Öğretmenlerin rol modeliği hakkında öğrenci görüşleri. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi*, 4 (1), 418-427.
- Köylü, D. (2018). *Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kuuradı, İ. (2003). Etik ve “etikler”. *Türkiye Mühendislik Haberleri*, 423, 7-9.
- Kuehn, M. (2011). *Immanuel Kant*. Bülent O. Doğan (ev.). İstanbul, İş Bankası Kültür.
- Kumaş ve Deniz, (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 123 – 139.
- Kurt, ř. (2018). *Öğretmenlerin politik yetileri ile akademik iyimserlik düzeyleri arasındaki ilişki*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kuşpınar, B. (2007). Mevlânâ'da akıl ve aşk. *Journal of the Faculty of Theology*,

Selcuk University, 23, 7-22. Erişim Tarihi: 05.11.2017
<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/184329>

Kuyumcu, B. (2012). Investigation of psychological well-being emotional awareness and expression of emotion of Turkish and English university students with respect to country and gender. *Erzincan University Journal of Education Faculty*, 14 (2), 1-24.

Kuyumcu, B. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Pozitif ve Negatif Duygu Durumlarının Psikolojik İyi Oluşlarını Yordama Gücü. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi - Journal of Theoretical Educational Science*, 6(1), 62-76

Leavitt, H. J. (1996). The old days, hot groups, and managers' lib. *Administrative Science Quarterly*, 41: 288-300. Erişim Tarihi: 12.06.2017;
<https://www.jstor.org/stable/2393721?seq=1>

Lilly, J., Duffy, J.A. ve Wipawayangkool, K. (2016) The impact of ethical climate On organizational trust and the role of business performance: If business performance increases, does ethical climate still matter? *Journal of Behavioral and Applied Management*, 17, 33 - 49.

Lombardo, T. (2008). Ethical character development and personal and academic excellence. *The Wisdom Page*. Erişim: Google Akademik.

MacIntyre, A. (2001). *Homerik Çağdan Yirminci Yüzyıla Etik'in Kısa Tarihi*. İstanbul, Paradigma.

Martin, K. D. ve Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. Erişim Tarihi: 23. 11.2017;
<https://www.researchgate.net/publication/>

Mayer, D. M., Kuenzi, M. ve Greenbaum, R. L. (2011). Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 95:7-16. DOI 10.1007/s10551-011-0794-0

Mc. Govern, T. V. ve Miller, S. L. (2008). Integrating teacher behaviours with character strengths and virtues For Faculty Development. *Teaching of Psychology*, 35, 278-285, DOI: 10.1080/00986280802374609

MEB (Milli Eğitim Bakanlığı). (2019). *Yıl Sonu Mesleki Çalışma Programı*. Erişim Tarihi: 03.09.2019; <http://oygm.meb.gov.tr/meb> adresinden edinilmiştir.

Meydan, H. (2012). *İlköğretim okullarında değerler ve karakter eğitimi*, (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

- Meyer, M. (2016). The evolution of the concept of organisational virtuousness in positive organisational scholarship. *Journal of Business Ethics*. doi:10.1007/s10551-016 - 3388-z.
- Moolenaar, N. M. (2010). *Ties with potential: Nature, antecedents, and consequences of social networks in school teams*, (Doctoral thesis), University of Amsterdam, The Netherlands. Erişim: <http://dare.uva.nl/record/339484>.
- Muijs, D. (2004). *Doing Quantitative Research in Education with SPSS*. Sage. Erişim Tarihi: 29.10.2017, <http://modares.ac.ir/uploads/Agr.Oth.Lib.23.pdf>
- Mulki, J. P., Jaramillo, j. F. Ve Locander, W. B. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal-and stress theory. *Journal of Business Ethics*, 78 (4), 559-574.
- Naktiyok, S. ve Yıldırım, F. (2018). Etik iklimin iş tatmini ve işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *ETÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 57-71.
- Nartgün, S. S. ve Dilekçi, U. (2016). Teacher views on administrators' leadership styles and level of organizational virtuousness. *Anthropologist*, 24(1), 363-372. Erişim Tarihi: 21.05.2018.
- Neubert, M., Carlson, D., Kacmar, K., Roberts, J. ve Chonko, L. (2009), The Virtuous influence of ethical leadership behaviour: evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 90 (2), 157-70.
- Newton, M., Fry, M., Watson, D., Gano-Overway, L., Kim, M., Magyar, M. ve Guivernau, M. (2007). Psychometric properties of the caring climate scale in a physical activity setting. *Revista de Psicología del Deporte*, 16 (1), 67-84.
- Ocak, H. (2011). Bir ahlak felsefesi problemi olarak erdem kavramına yüklenen anlamın ilkçağdan ortaçağa evrimi. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 79-101.
- Oğan, E. ve Yücel Toy, B. (2017). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin duygusal zekâ düzeylerinin incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 445-461.
- Oğuz, N. E. (2019). *Yetişkinlerde kendine yansıtma ve içgörü, duyguları ifade etme, duygusal şemalar ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki ve çeşitli demografik değişkenler açısından incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Ordu, A. (2016). Lise öğretmenlerinin iş doyumları ve bireysel performansları arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(36), 1-19.

- Oymak, Y. C. (2017). *Psikolojik iyi oluş ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Öcal (2018). *Etik iklimin çalışanların tükenmişlik düzeyine etkisi: Mersin ili kamu kurumlarında bir alan araştırması*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Özasma, H. İ. (2016). *Pozitif psikoloji ve islam düşünürlerinde erdemler*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Özbek, M. (2016). *Evli bireylerde yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluşlarının çeşitli değişkenlerle incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Özcan, K., Balyer, A.(2014). İlköğretim okulu etik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve öğrenci-öğretmenlerin ilköğretim okulu etik iklimi algılarının belirlenmesi. *Route Educational ve Social Science Journal*, 1(1), 104-126.
- Özen, F. ve Durkan, E. (2016). Algılanan örgütsel etik iklim ile öğretmenlik meslek etiği arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(4), 593-627.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren Örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394- 422.
- Özen, Y. ve Gülaçtı, F. (2012). Öğretmen adaylarının sosyal beceri ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 1(1), 83-101.
- Özipek, H. (2014). *Etik iklimin anti sosyal davranışlara etkisi*, (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Özmete, E. (2016). Evli kadınlar ve erkekler için psikolojik iyi oluş ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması. *Bilig: Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, (78), 361-391.
- Öztürk, Ç. Ve Aydın, B. (2012). Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 11(2), 485-504.
- Pence, G. (1993). *Virtue Theory, A Companion To Ethics*, Ed. Peter Singer, Oxford, UK: Cambridge Mass. Erişim Tarihi:13.06.2017; <http://www.philosophy.uncc.edu/mleldrid/cmt/gp.html>
- Platon (2007). *Toplu diyaloglar - 1*. Ankara: EOS.

- Promislo, M., Giacalone, R. ve Jorkiewicz, C. L. (2018). Ethical impact theory: How unethical behavior at work affects Individual well-being. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance, USA*.
DOI: 10.1007/978-3-319-31816-5_2252-1
- Recepoğlu, E. (2013). Öğretmenlerin iş motivasyonlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim fakültesi dergisi*, 21 (2), 575-588.
- Rego, A., Ribeiro, N. ve Cunha, M.P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviour. Erişim Tarihi: 18.04.2017 [https://run.unl.pt/bitstream/10362/2436/1/03410\(2\).pdf](https://run.unl.pt/bitstream/10362/2436/1/03410(2).pdf),
- Rest, J. Ve Narvaez, D. (2014). *The College Experience and Moral Development*. Taylor & Francis Group, USA.
- Ribeiro, N. ve Rego, A. (2009). Does perceived organizational virtuousness explain organizational citizenship behaviors? *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 3 (6), 1003-1110.
- Robinson, D. ve Garrath, C. (2012). *Etik*. (Çev. Bülent Doğan). NTV Yayınları.
- Roeffy, S. (2012). Pupil wellbeing – Teacher wellbeing: Two sides of the same coin? *Educational & Child Psychology*, 29 (4).
- Rosenblatt, Z. ve Peled, D. (2002). School ethical climate and parental involvement. *Journal of Educational Administration*, 40 (4), 349-367.
- Ryan, R.M. ve Deci, E.L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. *American psychologist*, 55, 68-78.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4 (4), 99-104. Erişim: <http://www.jstor.org/stable/20182342>
- Ryff, C. D. ve Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 69 (4), 719-727. Erişim Tarihi: 19.12.2016, <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/830.pdf>
- Ryff, C. D. ve Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9 (1), 1-28. Erişim Tarihi: 25.04.2018 https://www.researchgate.net/profile/Burton_Singer/publication/242598054_The_Contours_of_Positive_Human_Health

- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83, 10-28.
- Sağır, M. (2015). Öğretmenlerin örgütsel depresyon ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Education*, 4(3), 29-42.
- Sağyan, S. (2011). *Whistleblowing ve örgütsel etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Sarıcaoğlu, H. (2011). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi olma düzeylerinin kişilik özellikleri ve öz-anlayış açısından incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Sayın, E. (2014). *Namaz ve Karakter Gelişimi*. İstanbul: Nesil.
- Schweper, C. ve Hartline, M. (2005). Managing the Ethical Climate of Customer-Contact Service Employees. *Journal of Service Research*, 7 (4), 377-397. DOI: 10.1177/1094670504273966
- Seferoğlu, S. S.; Yıldız, H. Ve Yücel, Ü. A. (2014). Öğretmen tükenmişliği: Tükenmişlik göstergelerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 39 (174), 348-364.
- Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14. Erişim Tarihi: 09.11.2017 https://www.researchgate.net/publication/11946304Positive_Psychology_An_Introduction
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention and positive therapy. Erişim Tarihi: 13.17.2018; http://www-personal.umich.edu/~presto/Downloads/DC/10-7_Seligman2002.pdf
- Sevgi, A. (2012). Yunus Emre’de insan sevgisinin evrensel niteliği üzerine. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(1), 99-103.
- Sevimli, H. (2015). *Örgütsel bağlılık ile psikolojik iyilik hali arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sezgin, F. ve Erdoğan, O. (2019). Türk milli eğitim sisteminde okul yöneticileri ve öğretmenlerin etik ikilemleri. *Devlet*.
- Shapira-Lishchinsky, O. ve Rosenblatt, Z. (2010). School ethical climate and

- teachers' voluntary absence. *Journal of Educational Administration*, 48 (2), 164-181. DOI: 10.1108/09578231011027833
- Shapira-Lishchinsky, O. ve Rosenblatt, Z. (2009). Perceptions of organizational Ethics as predictors of work absence: A test of alternative absence measures. *Journal of Business Ethics*, 88, 717-734. DOI 10.1007/s10551-008-9977-8
- Sibiya, M. L., Makoni, M. T. ve Wyk, R van. (2016). *Investigating the relationship between Ethical Climate and Psychological Capital* researchgate.net
- Soba, M., Babayiğit, A. ve Demir, E. (2017). Yaşam doyumu ve tükenmişlik; Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (19), 269-286.
- Spilt, J., Koomen, H. ve Thijs, J. (2011). Teacher wellbeing: The importance of teacher-student relationships. *Educational Psychological Review*, 23, 457-477.
- Spreitzer, G. M., ve Sonenshein, S. (2004). Toward the construct definition of Positive deviance. *American Behavioral Scientist*, 47, 828-847. Erişim tarihi:06.06.2017; <http://www.positivedeviance.org/pdf/publicationgeneralpd/feb2004ABS.pdf>
- Steiner, R. (2015). *Gerçek ve Bilim*. (Çev. Akın Kanat). İzmir, İlya.
- Stone, A., Schwartz, J. E., Broderick, J. E. ve Deaton, A. (2010). A snapshot of the age distribution of psychological well-being in the United States. *PNAS*, 107 (22), 9985-9990. <https://doi.org/10.1073/pnas.1003744107>
- Sürücü, A., Yıldırım, A. ve Ünal, A. (2018). Okul güvenliği ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Millî Eğitim*, 217, 179-192.
- Şahin, B. ve Dündar, T. (2011). Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 66(1), 129-159.
- Şahin, M. (2013). Affedicilik ile psikolojik iyi olma arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Şahin, N. (2010). *Modern Çağda Ahlak*. Konya İlahiyat Derneği Yayınları, 7, 249-261.
- Şanlı, Ö. ve Tan, Ç. (2017). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27 (2), 131-142.
- Şimşek, M. (2018). Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi olma

Düzeyleleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Takdir, M. (2015). Legal protection for the poor in order to get fair health services. *Journal of Law, Policy and Globalization*, 39, 78-84.
- Taner, B., ve Elgün, R. F. (2015). Çalışanların etik iklim algılarının örgütsel bağlılık üzerinde etkileri: İlaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (1), 99-114.
- Tatlılıoğlu, K. (2015). Üniversite öğrencilerinin aylık gelir düzeyleri ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Bingöl Üniversitesi). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (55), 1-15.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108.
- Telef, B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28 (3), 374-384.
- Temizkan, M. (2008). Türkçe öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları üzerine bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6 (3), 461-486.
- Terzi, A. R. ve Tezci, E. (2007). Necatibey eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 52, 593-614.
- Terzi, S. (2017). Öğretmenlerin İş Doyumları İle Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum, 6 (17), 475-487
- Thun, B. ve Kelloway, E. K. (2011). Virtuous Leaders: Assessing Character Strengths in the Workplace. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(3):270 – 283.DOI:10.1002/cjas.216.
- Tokhay, E. (2016). *Etik iklim ve etik liderlik arasındaki ilişki ve bir araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Topçu, N. (2012). *Ahlak*. İstanbul: Dergah.
- Toprak, Y. (2018). Maneviyat, yaşam amaçları, ve iyi oluş arasındaki ilişki, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Turan, S. ve Aktan, D. (2008). Okul hayatında var olan ve olması düşünüledeğerler.

Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 6 (2), 227-259.

Turan, R. (2014). İbni Miskeveyh'in adalet anlayışı, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tütüncü, Ö. ve Savran, G. (2007). Etik iklim ve tükenmişlik sendromunun kalite yönetim sistemi üzerine etkisi: Bir laboratuvar uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (4), 177-218.

Uluşınar, S. (2013). *Konya ilinde bulunan yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

Ulutaş, Ö. (2015). Otel işletmelerinde etik iklim algılamalarının ve duygusal emeğin tükenmişlik üzerine etkileri, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

Uyanık, M. (2012). *Felsefi Düşünceye Çağrı*. Ankara: Elis.

Üstünyer, F. (2009). *Karakter eğitimi ile ilgili eğitimcilerin görüşleri üzerine nitel bir araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.

Vatandaş, C., Eser, B. ve Taka, A. (2009). *Sosyal Bilimlerde Etik ve Yöntem*. Ankara: Adres.

Victor, B. ve Cullen B. (1988) The organizational bases of ethical work climates. . *Administrative Science Quarterly*, 33, 101-125. Erişim Tarihi: 08.12.2017, https://www.researchgate.net/publication/228298420_The_Organizational_Bases_of_Ethical_Work_Climates

Webber, S.(2007).Ethical climate typology and questionnaire: A discussion of instrument modifications. *The Journal of Academic Librarianship*.33 (5), 567–580. Erişim Tarihi; 13.02.2017; http://www.nipc.ir/uploads/p10806_6807.pdf

WHO (Dünya Sağlık Örgütü). (1948). Preamble to the Constitution of the World Health Organization. Erişim Tarihi; 21.11.2019; <https://www.who.int/about/who-we-are/constitution>

Williams, G. A. (2013) "Does the presence or absence of virtues define the character of a leader and impact performance?". *Paper 63*. Geoge Fox University. Erişim Tarihi: 27.03.2017, <http://digitalcommons.georgefox.edu/dmin/63>

Williams, P., Kern, M. L., ve Waters, L. (2015). A longitudinal examination of the association between psychological capital, perception of organizational virtues and work happiness in school staf. *Psych Well-Being*, 5 (5), 1-18. DOI: 10.1186/s13612-015-0032-0

- Wirsen, (2018). *The influence of ethical climate and leadership on basic psychological needs within the construction industry*, (Unpublished Master's Thesis), Lunds University, Sweden. www.lup.lub.lu.se
- Wright, T. A. ve Goodstein, J. (2007). Character is not “Dead” in management research: A review of individual character and organizational-level virtue. *Journal of Management*, 33 (6), 928-958. Erişim Tarihi:09.04.2017; <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206307307644>
- Yakut, S. ve Yakut, İ. (2018). Öğretmenlerde psikolojik iyi oluş ve iş yerinde dışlanma ilişkisi. *Turkish Studies Social Sciences*, 13 (18), 1357-1376. DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.13883>
- Yam, F. C. (2017). Psikolojik danışmanların yaşamış oldukları etik ikilemler ve bu etik ikilemler karşısındaki duygu, düşünce ve davranışları ile çözüm engelleri: nitel bir değerlendirme. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(48), 465-477.
- Yang, C. (2014). Does ethical leadership lead to happy workers? A study on the impact of ethical leadership, subjective well-being, and life happiness in the Chinese culture. *Journal of Business Ethics*, 123, 513–525. DOI:10.1007/s10551- 013-1852-6
- Yaran, C. S. (2005). İslamda ahlakın şartı kaç? İslam erdem etiğinin (yeniden) yapılandırılması önerisi. *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 11.
- Yaran, C. S. (2007). Mevlana'nın yedi öğüdü: Evrensel erdemler, kozmik temellendirmeler ve Aidiyet meselesi. *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*.
- Yarcı, S. (2011). Pierre Bourdieu' da sosyal sermaye kavramı. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 6 (1), 125-135.
- Yaşar, K. (2015). *Eğitim fakültesi öğrencilerinin öznel iyi oluş psikolojik sağlamlık ve affetme düzeyleri arasındaki ilişki*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Yazıcı, S. ve Yazıcı, A. (2011). *Felsefi Psikolojik ve Eğitim Boyutlarıyla Karakter*. Çizgi Kitabevi: Konya.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay.
- Yeşil, Mavi ve Ceyhan, (2017). Etik iklim algısı ve bireysel sonuçlar üzerinde etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 51, 19-38.

- Yıldırım, A. (2010). *Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Yıldırım, A. ve Yılmaz, E. (2018). Öğretmenlerin okullardaki akademik iyimserlik algılarının tercih ettikleri öğretim stilleri açısından incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 15 (3), 1624-1633.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 59 (59), 451 – 470.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*, (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Yılmaz, E. ve Aslan, (2013). Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3 (3), 59-69.
- Yurdakul, M. (2013). *İş ahlakında etik iklim: Bireysel ve kurumsal özellikler Açısından etik iklimin bankacılık sektöründe araştırılması*, (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Zakipour, M. ve Shabrava, M. (2017). Effect of Ethical Climate Workplace on Psychological Well-Being of Nurses. *Journal of Exploratory Studies in Law and Management*, 4(2), 43-47.



T.C.
KONYA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 83688308-605.99-E.18869133
Konu: Araştırma İzni (Ali KAHVECİ)

09.11.2017

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 03/11/2017 tarihli ve 48178250-300-E.15416 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Doktora Programı Öğrencisi Ali KAHVECİ'nin "Örgütsel Erdemliliğin Etik İklim ve Psikolojik İyi Oluşa Etkisi Açısından İncelenmesi " konulu araştırmasını uygulama talebi incelenmiştir.

Araştırmanın; Karatay, Meram ve Selçuklu ilçelerinde bulunan ekli listedeki okullarda görevli yönetici ve öğretmenlere eğitim öğretimi aksatmamak kaydıyla uygulanmasında sakınca görülmemektedir. Araştırmacı, Müdürlüğümüze bağlı eğitim kurumlarındaki çalışmalarını 2017-2018 eğitim öğretim yılı içerisinde tamamlamak zorundadır. Araştırma kapsamında yürütülecek çalışmalar 2017-2018 eğitim öğretim yılında tamamlanmaması durumunda Müdürlüğümüzden tekrar izin alınması gerekmektedir.

Araştırmada Müdürlüğümüz tarafından onaylanarak gönderilen veri toplama araçları kullanılacak olup, araştırma sonucunun CD ortamında iki nüsha olarak Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve adı geçene tebliğini arz ederim.

Servet ALTUNTAŞ
İl Milli Eğitim Müdür V.

Ek:

- 1-Örgütsel Erdemlilik Ölçeği (1 sayfa)
- 2-Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (1 sayfa)
- 3-Etik İklim Ölçeği (1 sayfa)
- 4-Liste (2 sayfa)

EK 2. ÖLÇEK İZİNİ

Sayın Hocam,

Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora öğrencisiyim. Tez konum "Örgütsel Erdemliliğin, Etik İklim ve Psikolojik İyi oluşa etkisinin İncelenmesi"dir.

Hocam, Türkçeye uyarlama ve geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yaptığınız Psikolojik İyi Oluş ölçeğini araştırmamda uygulamak üzere bir süre önce size müracaat etmiş ve izin almıştım. Ancak malesef izin verdiğinizden belirten mesajınızı hata ile sildiğimi fark ettim. Değerli vaktinizi aldığım için özür dilerim.

Psikolojik İyi Oluş ölçeğini araştırmamda kullanmam hususunu tekrar izninize arz ederim.

Saygılarımla.

Ali KAHVECİ

Bulent Baki Telef

Ekler 29 Eyl 2017 17:03

Ekte ölçeği geçerliliğini ve güvenirlik çalışmasını gönderiyorum. Çalışmanızda kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar. 29 Eylül 2017 12:06 tarihinde ALİ KAHVECİ <a

Tarih: 10 Temmuz 2017 18:25

Konu: Fwd: ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM ÖLÇEĞİ İZİN TALEBİ

Değerli Araştırmacı,

uyarlama çalışmasını tamamladığımız "Örgütsel Etik İklim Ölçeğini" kullanma talebiniz tarafımızı ziyadesi ile memnun etmiştir. Ölçekten elde ettiğiniz sonuçları bizimle de paylaşmanız memnuniyetimizi bir kat daha artırır. Çalışmanızda başarılar diler, eğer sonuçlarınızı yayına dönüştürür iseniz bizimle de paylaşmanızı dileriz. Saygılarımızla..

Yrd. Doç. Dr. Fatmanur ÖZEN

Öğretmen Elif DURKAN

GRÜ Eğitim Fakültesi



Sayın Hocam,

Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora öğrencisiyim. Tez konum "Örgütsel Erdemliliğin, Etik İklim ve Psikolojik İyi oluşa etkisinin İncelenmesi"dir.

Hocam, Türkçeye uyarlama ve geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yaptığımız Örgütsel Erdemlilik ölçeğini araştırmamda uygulamak üzere bir süre önce size müracaat etmiş ve izin almıştım. Ancak malesef izin verdiğinizden belirten mesajınızı hata ile sildiğimi fark ettim. Değerli vaktinizi aldığım için özür dilerim.

Örgütsel Erdemlilik ölçeğini araştırmamda kullanmam hususunu tekrar iznimize arz ederim.

Saygılarımla.
Ali KAHVECİ

Emel Esen
30 Eyl 2017 Cmt 16:14

Ali Bey merhaba Ölçeği referans göstermek kaydıyla kullanmanızda herhangi bir sakınca yok. İyi günler dilerim Doç. Dr. Emel ESENYıldız Teknik Üniversitesiİktisa

ALİ KAHVECİ <alihakveci1968@gmail.com>
19 Ara 2017 Sal 10:45

----- Yönlendirilmiş ileti -----

Gönderen: Emel Esen <emelozarlan@gmail.com>

Tarih: 30 Eylül 2017 16:13

Konu: Re: ÖRGÜTSEL ERDEMLİLİK ÖLÇEĞİ İZİN TALEBİ

Alıcı: ALİ KAHVECİ <alihakveci1968@gmail.com>



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Özgeçmiş

Adı Soyadı:	Ali KAHVECİ	İmza:	
Doğum Yeri:	İstanbul		
Doğum Tarihi:	5.1.1968		
Medeni Durumu:	Evli		

Öğrenim Durumu

Derece	Okulun Adı	Program	Yer	Yıl
İlköğretim	Neyyir Turhan İlkokulu		İstanbul	1980
Ortaöğretim	İbrahim Turhan Ortaokulu		İstanbul	1982
Lise	İbrahim Turhan Lisesi		İstanbul	1985
Lisans	ODTÜ Eğitim Fakültesi Fizik		Ankara	1992
Yüksek Lisans	KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü		Trabzon	2011

Becerileri:	İleri düzey İngilizce. SPSS ve AMOS istatistik analiz programları.
-------------	--

İlgi Alanları:	Doğayı severim. Meyve fidanı dikerim.
----------------	---------------------------------------

İş Deneyimi:	İstanbul, İbrahim Turhan Lisesi, 1997-1998 Rize Mimar Sinan Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi, 2000-2010 Rize Güneysu Halk Eğitim Merkezi, 2010-2012 Rize Merkez İmam Hatip Lisesi, 2012-2013 Ankara Ostim Ortaokulu, 2013-2016 Konya Karatay Mehmetçik İlkokulu, 2016-2017
--------------	---

Aldığı Ödüller:	
-----------------	--

Hakkımda bilgi almak için önerebileceğim şahıslar:	Doç. Dr. Atila YILDIRIM, Necmettin ERBAKAN Üniversitesi Ahmet KELEŞOĞLU Eğitim Fakültesi, Konya Doç. Dr. Mehmet OKUTAN, KTÜ Fatih Eğitim Fakültesi, Trabzon.
--	---

Tel:	0551 015 93 94
------	----------------

Adres	Beyhekim Mah. Aşık Figani Sokak Güneş Sitesi, B blok, No: 4/2 Selçuklu/ Konya
-------	---