

T.C
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ETİK İKLİMİN ÖĞRETMEN VE ÖĞRENCİLERİN
GÜVEN VE MOTİVASYON DÜZEYLERİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ




DANIŞMAN
Doç. Dr. Mehmet KARAKUŞ

HAZIRLAYAN
Selçuk DEMİR

OCAK 2014

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
GAZİANTEP

Sınıf Öğretmenliği Ana Bilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Yüksek Lisans Programı öğrencisi Selçuk DEMİR tarafından hazırlanan "Etik İklimin Öğretmenlerin ve Öğrencilerin Güven ve Motivasyon Düzeyleri Üzerindeki Etkisi" başlıklı tez, 14.01.2014 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

Unvanı, Adı ve Soyadı _____ :	Kurumu _____ :	İmzası:
Prof. Dr. Fatih TÖREMEN (Başkan)	Zirve Üniversitesi	
Doç. Dr. Mehmet KARAKUŞ (Üye)	Zirve Üniversitesi	
Yrd. Doç. Dr. Tuba YAVAŞ (Üye)	Zirve Üniversitesi	

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu yüksek lisans tezi, Enstitü Yönetim Kurulunun sayılı kararıyla (Tarih) tarihinde onaylanmıştır.


Doç. Dr. Abdullah DEMİR
Enstitü Müdürü

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Etik İklimin Öğretmen ve Öğrencilerin Güven ve Motivasyon Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

Selçuk DEMİR

Zirve Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı
Aralık 2013

Bu araştırmanın amacı, öğretmen ve öğrenci tarafından algılanan etik iklimin öğretmenin öğrenciye ve öğrencinin öğretmene duyduğu güvene, algılanan etik iklimin öğretmen ve öğrenci motivasyonuna, algılanan etik iklim kontrol edilerek öğretmenin öğrenciye ve öğrencinin öğretmene duyduğu güvenin öğretmen ve öğrenci motivasyonu üzerine etkisini incelemektir. Betimsel nitelikteki ilişkisel tarama modelinde olan bu araştırmanın çalışma evrenini, Hatay'ın Kırıkhan ilçesinde bulunan ortaokullarda 2012–2013 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan öğretmenler ve bu okullarda okuyan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, çalışma evreninden oransız grup örnekleme yöntemiyle yansız olarak seçilmiş 35 okulda çalışan 200 öğretmen ve bu okullarda eğitim gören 621 öğrenci oluşturmaktadır. Her öğretmen öğrencileri ile eşleştirilmiştir. Örnekleme oluşturan öğretmenlere içerisinde ilköğretim okulları etik iklim ölçeği, öğretmen motivasyonu ve öğrencilere duyulan güven ölçme araçları bulunan öğretmen anketi; örnekleme alınan öğrencilere ise içerisinde ilköğretim okulları etik iklim ölçeği, öğrencinin öğretmene güveni ve öğrenci motivasyonu ölçme araçları bulunan öğrenci anketi verilmiştir. Veriler, basit ve çoklu hiyerarşik doğrusal regresyon yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucuna göre, algılanan etik iklim öğretmenin öğrenciye duyduğu güveni ve öğrencinin öğretmene duyduğu güveni pozitif anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Etik iklim kontrol edildiğinde öğretmenin öğrencisine güven duyması öğretmen motivasyonunu anlamlı bir şekilde yordarken; öğrencinin öğretmenine güven duyması öğrenci motivasyonunu anlamlı bir şekilde yordamamaktadır. Ayrıca algılanan etik iklim öğretmen motivasyonunu anlamlı bir şekilde yordarken öğrenci motivasyonunu anlamlı bir şekilde yordamamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Etik iklim, güven, motivasyon.

ABSTRACT

Master's Thesis

The Effect of Ethical Climate on Teacher's and Student's Level of Trust and Motivation

Selçuk DEMİR

Zirve University
Institute of Social Sciences
Department of Primary School Teaching
January 2013

The purpose of this research is to analyse the effect of ethical climate perceived by teacher and student on teacher's trust in student and student's trust in teacher, on teacher's motivation and student's motivation; the effect of teacher's trust in student on teacher's motivation, and student's trust in teacher on student's motivation by controlling the perceived ethical climate. The target population of this descriptive study, which is a relational scanning modelling is formed by the teachers working and students studying in the secondary schools in Kırıkhan in 2012-2013 academic year. The sample of this study consists of 200 teachers working in 35 schools and 621 students studying in this schools who were selected randomly from the target population by unproportional cluster sampling method. Each teacher is matched with his/ her students. The teachers who consisted the sample were given the teacher's questionnaire having the primary education ethical climate scale, teacher's trust in student and teacher's motivation scales; the students who consisted the sample were given student's questionnaire having the primary education ethical climate scale, student's trust in teacher and student's motivation scales. The data analyse was performed by applying partial regression and hierarchical linear regression method. According to the analyses, the perceived ethical climate predicts teacher's trust in student and student's trust in teacher significantly and positively. Teacher's trust in students predicts teacher motivation significantly and positively by controlling the ethical climate, but student's trust in teacher does not predict student motivation significantly. Also perceived ethical climate predicts teacher's motivation positively and significantly, but it does not predict student's motivation significantly.

KEY WORDS: Ethical climate, trust and motivation.

İÇİNDEKİLER

KAPAK.....	I
ONAY	II
ÖZET.....	III
SUMMARY	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
TABLO LİSTESİ.....	VIII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	IX
TANIMLAR.....	XI
ÖNSÖZ.....	XII
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Sayıtlar.....	5
1.5. Sınırlılıklar.....	6
İKİNCİ BÖLÜM.....	7
2. LİTERATÜR TARAMASI.....	7
2.1. ETİK.....	7
2.2. AHLAK VE ETİK İLİŞKİSİ.....	10
2.3. ETİK TÜRLERİ	12
2.3.1. Normatif Etik.....	12
2.3.2. Meta Etik.....	12
2.3.3. Uygulamalı Etik	12
2.4. EĞİTİMDE ETİK.....	13
2.5. ETİK İKLİMLE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR.....	15
2.5.1. İş Etiği.....	15
2.5.2. Örgüt Kültürü.....	18
2.5.2.1. Kültürün Temel Öğeleri	20
2.5.2.2. Kültürün Fonksiyonları	21
2.5.2.3. Kuvvetli ve Zayıf Kültür Farkı.....	22
2.5.2.4. Etik Bir Örgüt Kültürü Oluşturma	22
2.5.2.5. Okul kültürü	24

2.5.3. Örgüt İklimi	26
2.5.3.1. Okul İklimi	28
2.6. ETİK İKLİM.....	32
2.6.1. Etik İklim Kavramı ve Kapsamı	32
2.6.2. Psikolojik Etik İklim ve Örgütsel Etik İklim	35
2.6.3. Etik İklim Modeli(Matrisi)	35
2.6.3.1. Etik Kriter Boyutu	38
2.6.3.2. Analiz(İnceleme yeri) Boyutu	41
2.6.4. Etik İklimin Belirleyicileri	46
2.6.5. Etik İklimin Çıktıları ve İlişkide Olduğu Değişkenler.....	48
2.7. GÜVEN	49
2.7.1. Güven Kavramı ve Kapsamı	49
2.7.2. Güven Kavramının Önemi ve Çıktıları.....	52
2.7.3. Güven ile Etik İklim İlişkisi.....	54
2.8. MOTİVASYON	55
2.8.1. Motivasyon Kavramı, Kapsamı ve Önemi.....	56
2.8.2. Motivasyon ile Güven İlişkisi	58
2.8.3. Motivasyon ile Örgüt İklimi İlişkisi	59
2.9. ETİK İKLİM, MOTİVASYON VE GÜVEN İLİŞKİSİ	60
2.10. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	61
2.10.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	61
2.10.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	65
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	71
3. YÖNTEM.....	71
3.1. Araştırmanın Deseni	71
3.2. Araştırmanın Evreni	71
3.3. Araştırmanın Örnekleme	71
3.4. Veri Toplama Aracı	77
3.5. Verilerin toplanması	78
3.6. Verilerin Analizi	78
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	79
4. BULGULAR VE YORUM.....	79
4.1. Ölçme Araçlarının Geçerliliği İle İlgili Bulgular	79
4.2. Ölçme Aracının Güvenirliliği	92

4.3. Öğretmen ve Öğrenci Tarafından Algılanan Etik İklimin Öğretmenin Öğrenciye Duyduğu Güven Üzerine Etkisi.....	94
4.4. Öğretmen ve Öğrenci Tarafından Algılanan Etik İklimin Öğrencinin Öğretmene Duyduğu Güven Üzerine Etkisi.....	95
4.5. Öğrencinin Öğretmene Duyduğu Güvenin Öğrenci Motivasyonuna Etkisi.....	95
4.6. Öğretmenin Öğrencisine Duyduğu Güvenin Öğretmen Motivasyonuna Etkisi.....	96
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	98
5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA.....	98
5.2. ÖNERİLER	100
5.2.1. Araştırmacılar İçin Öneriler.....	100
5.2.2. Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	101
KAYNAKÇA	102
EKLER	109
EK 1: ANKET FORMLARI	109
1.1. ÖĞRETMEN ANKETİ	109
1.2. ÖĞRENCİ ANKETİ.....	112
EK 2. ANKET İZİNLERİ	114
EK 3. KIRIKHAN İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ ANKET UYGULAMA İZİN ONAYI.....	115

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Etik iklim modeli	37
Tablo 2. Sık Rastlanan İklimler.....	43
Tablo 3. Örnekleme katılan öğretmenlerin cinsiyet dağılımı.....	72
Tablo 4. Örnekleme katılan öğretmenlerin medeni durumu	72
Tablo 5. Örnekleme katılan öğretmenlerin yaş Dağılımı	73
Tablo 6. Örnekleme alınan öğretmenlere ait kıdem dağılımı.....	73
Tablo 7. Örnekleme alınan öğretmenlere ait bu okuldaki kıdem dağılımı.....	74
Tablo 8. Örnekleme katılan öğrencilerin cinsiyet dağılımı.....	75
Tablo 9. Örnekleme katılan öğrencilerin yaş dağılımı	75
Tablo 10. Örnekleme katılan öğrencilerin sınıf dağılımı	76
Tablo 11. Örnekleme katılan öğrencilerin gelir dağılımı	76
Tablo 12. Okullara verilen ve okullardan alınan envanter sayısı	78
Tablo 13. Öğretmenin etik iklim ölçme aracının KMO ve Bartlett test sonuçları	79
Tablo 14. Öğretmen etik iklim ölçme aracının toplam ortak varyansı (Communalities)	80
Tablo 15. Öğretmen etik iklim ölçme aracının açıklanan toplam varyansı (Total Variance Explained)	81
Tablo 16. Öğretmen etik iklim anketi maddelerine ait döndürülmüş faktör yük değerleri.....	82
Tablo 17. Öğretmen motivasyonu ölçme aracının KMO ve Bartlett testi sonuçları.....	83
Tablo 18. Öğretmen motivasyonu ölçme aracının toplam ortak varyansı (Communalities).....	83
Tablo 19. Öğretmen motivasyonu ölçme aracının açıklanan toplam varyansı (Total Variance Explained)	84
Tablo 20. Öğretmen Motivasyonu Ölçme Aracının Faktör Yük Değerleri	84
Tablo 21. Öğretmenin öğrenciye duyduğu güven ölçme aracının KMO ve Bartlett testi sonuçları	85
Tablo 22. Öğretmenin öğrenciye duyduğu güven ölçme aracının toplam ortak varyansı (Communalities).....	85
Tablo 23. Öğretmenin öğrenciye duyduğu güven ölçme aracının açıklanan toplam varyans (Total Variance Explained)	85
Tablo 24. Öğretmenin öğrenciye duyduğu güven ölçme aracının Faktör Yük Değerleri.....	86
Tablo 25. Öğrenci motivasyonu ölçme aracının KMO ve Bartlett Testi sonuçları.....	86
Tablo 26. Öğrenci motivasyonu ölçme aracının toplam ortak varyansı(Communalities)	86
Tablo 27. Öğrenci motivasyonu ölçme aracının toplam ortak varyans Toplam açıklanan varyans(Total variance explained)	87
Tablo 28. Öğrenci motivasyonu faktör	87
Tablo 29. Öğrencinin öğretmene güveni ölçme aracının KMO ve Bartlett test sonuçları.....	88
Tablo 30. Öğrencinin öğretmene güveni ölçme aracının toplam ortak varyans(Communalities)	88
Tablo 31. Öğrencinin öğretmene güveni ölçme aracının toplam açıklanan varyansı (Total variance explained)	88
Tablo 32. Öğrencinin öğretmene güveni ölçme aracının Faktör yük değerleri	89
Tablo 33. Öğrenci etik iklim ölçme aracının KMO ve Bartlett test sonuçları	89
Tablo 34. Öğrenci etik iklim ölçme aracının toplam ortak varyans (Communalities).....	90

Tablo 35. Öğrenci etik iklim ölçme aracının toplam açıklanan varyansı (Total variance explained).....	91
Tablo 36. Öğrenci etik iklim Anketi Maddelerine ait Döndürülmüş Faktör Yük Değerleri....	92
Tablo 37. Öğretmen etik iklim ve öğrenci etik iklim ölçme aracı güvenilirlik katsayıları	93
Tablo 38. Öğretmen motivasyonu, öğretmenin öğrenciye duyduğu güven, öğrenci motivasyonu ve öğrencinin öğretmene duyduğu güven ölçme araçlarının güvenilirlik katsayıları	93
Tablo 39. Etik iklimin öğretmenin öğrenciye duyduğu güvene etkisi	94
Tablo 40. Etik iklimin öğrencinin öğretmene duyduğu güvene etkisi	95
Tablo 41. Etik iklim ve öğrencinin öğretmene duyduğu güvenin öğrenci motivasyonuna etkisine ilişkin hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları.....	96
Tablo 42. Etik iklim ve öğretmenin öğrencisine duyduğu güvenin öğretmen motivasyonuna etkisine ilişkin hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları.....	97

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Motivasyon Sürecinde Üç Aşama.....	58
---	----

TANIMLAR

Ahlak: Ahlak sözcüğü dilimize Arapça' dan geçen bir kavramdır. Arapça' da 'hulk' huy, mizaç, karakter anlamlarına gelmektedir (Yatkın, 2008: 213).

Etik: Etik insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, kuralları doğru-yanlış, iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplindir (Kırel, 2000: 2).

Etik Kod: Mesleki ya da başka gruplarda kalabilmek için ilgili bireylerin uymak zorunda oldukları amaç ve davranışlar bütünüdür (Aydın, 2006: 27).

Örgütsel etik: Bir örgütteki üyelerin tamamının uymak zorunda oldukları etik değerlerdir (Çelik, 2005: 203).

İş Etiği: Etik açıdan doğru ve yanlış kavramları iş yaşamı kapsamında özelleştirerek inceleyen etiğin özel bir uygulama alanıdır (Kırel, 2000: 6).

Örgüt: Birçok kişinin bilinçli bir şekilde oluşturduğu güç ve eylem birliğidir (Güney, 2012: 3).

Örgüt Kültürü: Örgüt içinde farklı inanç, değer, tutum, düşünce şekli ve ahlak anlayışının bir arada var olmasına yardım eden sistemdir (Şimşek, Akgemci ve Şimşek, 2011: 46).

Örgüt İklimi: Her örgütü birbirinden ayıran ve her bir örgüt üyesinin davranışını etkileyen örgüt içi çevreyle ilgili özelliklerdir (Hoy ve Miskel, 2010: 185).

Etik İklim: Etik iklim doğru davranışa neyin katkı sağlayacağını algıdır ve ayrıca etik olayların üstesinden geldiği psikolojik bir mekanizmadır (Cullen, Victor ve Stephans, 1989: 50).

Öğretmen: Ortaokullarda araştırmanın yapıldığı tarihte görev yapan şube sınıf öğretmenleridir.

Öğrenci: Ortaokullarda araştırmanın yapıldığı tarihte eğitim-öğretim gören öğrencilerdir.

Güven: Diğer kişinin çıkarıcı davranmayacağına dair olumlu beklentidir (Robbins ve Judge, 2012: 395).

Motivasyon: Herhangi bir görev ya da işle ilgili bir davranışı başlatmada ve bunun istikametini, yoğunluğunu ve sürecini belirlemede bireyin içsel ve dışsal özelliklerinden kaynaklanan enerjisel bir güçtür (Hoy ve Miskel, 2010: 381).

ÖNSÖZ

Okul ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen üyelerin oluşturduğu bir eğitim-öğretim örgütüdür. Eğitim-öğretim faaliyetlerini gerçekleştirmek için okul örgütünü oluşturan idareci ve öğretmenlerin aldıkları kararların etiğe uygun olması gerekir. Alınan kararlar öğrencilerin geleceklerini etkiler. Doğru davranışa katkı sağlayan şeylerin neler olabileceğini belirten etik iklim diğer örgütlerde olduğu gibi okul örgütleri için de öneme sahiptir. Örgüt üyeleri algıladıkları etik iklimde göre davranışlarda bulunurlar. Etik iklim algılanan bir örgütte kişisel çatışmalar olmaz ve daha saygılı bir atmosfer oluşur. Örgütte algılanan etik iklim örgüt üyeleri arasında güvenin yerleşmesini ve artmasını sağlar. Örgütte birbirine güvenen bireyler arasında dayanışma oluşur. Kişinin başkasının isteği karşısında savunmasız kalması, bağlılık, itimat olarak tanımlanan güven bir örgütte paylaşımı ve ortak değerleri artırır. Kişilerin birbirine güven duyduğu ve desteklediği bir örgütte bireyler başarıya ulaşmak, görevlerini en iyi şekilde yerine getirmek için motive olurlar. Eğitimde isteklendirme, yüreklendirme ve teşvik etme olarak bilinen motivasyonun da önemi oldukça büyüktür.

Yüksek lisans öğrenimim boyunca ve tezimi hazırlarken her zaman eşsiz düşünceleri ile ufuk açan ve yol gösteren değerli danışman hocam Doç. Dr. Mehmet KARAKUŞ' a en içten saygı ve şükranlarımı sunarım. Ayrıca yüksek lisans öğrenimim boyunca akademik gelişimime katkıda bulunan değerli hocalarım Prof. Dr. Fatih TÖREMEN, Doç. Dr. Hidayet TOK, Yrd. Doç. Dr. Ahmet Cezmi SAVAŞ, Yrd. Doç. Dr. Özcan PALAVAN, Yrd. Doç. Dr. Ramin ALİYEV ve Yrd. Doç. Dr. Uğur TAŞDELEN' e teşekkürü bir borç bilirim.

Yüksek lisans hayatım boyunca azmimin ve kararlılığımın daha da perçinlenmesini sağlayan babam Mustafa DEMİR'e, yardımlarını ve desteğini esirgemeyen eşim Havva DEMİR' e teşekkür ederim.

Tezimde veri toplamak için kullandığım öğrencilerin eğitime ilişkin motivasyonlarını belirlemede geçerli ve güvenilir bir ölçek olan Eğitimde Motivasyon Ölçeğini Türkçe' ye uyarlayan Yrd. Doç. Dr. Ahmet KARA' ya ve Etik İklim Ölçeğini Türkçe' ye uyarlayan Ali KOCA YİĞİT' e teşekkür ederim.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sayılıları ve sınırlılıkları açıklanmaktadır.

1.1. Problem durumu

Son yıllarda etik ve etiğe ait davranış konularına duyulan ilgi günden güne hızla artmaktadır. Nitekim iş hayatında karşılaşılan etik olmayan davranış ve kararların artması da bu konunun gündemde önemli bir yer teşkil etmesini sağlamıştır. İçinde bulunduğumuz çağda bilişim ve iletişim teknolojilerinin sağlamış olduğu avantajlardan biri de, kurumsal düzeyde her davranışın dışarıdan takip edilebilmesidir. Kurumlarda zaman zaman karşılaşılan usulsüzlük, kayırmacılık ve adaletsizlik gibi etik dışı davranışların bu ortamda daha çok dikkat çekeceği bir gerçektir. Dolayısıyla kurumların etik konusunda daha duyarlı olmalarını sağlamaktadır (Dönertaş, 2008: 1).

Okullarda oluşabilecek olan etik kirlenmeyi temizlemek oldukça zordur. Okullarda etik ilkelere sapma iş etiğinin ve de örgüt ikliminin bozulmasına yol açar. Okul örgütü değişen dünya koşullarına göre çağın ihtiyaçlarını göz önüne alarak yeni etik kurallar oluşturmak gereksinimindedir. Etik kurallar geliştiremeyen bir okul örgütünde etik kuralların uygulanması konusunda çok ciddi problemler yaşanır, çatışma ve ikilemler görülür. Etik kurallar konusunda bir netlik sağlanamaz (Çelik, 2005: 201).

Okullardaki sosyal denge durağan değildir. Etik sorun ve ikilemlerin yaşandığı bir okul ortamında kaos ve karmaşa yaşanabilir. Kaos ve karmaşanın yaşandığı okullarda verimlilik düşer ve yılların birikimiyle oluşan güçlü okul imajları bir anda yok olabilir. Okullardaki etik kirlenmenin maliyeti hem manevi hem de maddi anlamda oldukça büyüktür (Çelik, 2005: 206).

Eğitimde hayati meselelerden biri de okullarımızda etik bir iklimin oluşturulmasıdır. Çünkü okulda alınan kararlar öğrencinin hayatını doğrudan etkileyecektir. Eğitimde karşılaşılan diğer bir sorun ise öğretmen-öğrenci iletişiminin ve dayanışmasının zayıf

olmasıdır. Öğretmen-öğrenci arasında güvenin oluşması gerekir. Diğer bir sorun ise öğretmenin işine ve öğrencinin dersine olan bıkkınlık duygusudur. Okullarımızda başarı için gerekli olan bir ortamın sağlanmasında okulun etik iklimi veya güven ve motivasyon gibi psikolojik kavramların önemi büyüktür. Okullarımızda oluşturulacak etik iklim öğretmen-öğrenci ilişkilerinde güvenin ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Güven, bir ortamda geç oluşur ve kolay kaybedilir. Bu olumlu güven ortamında öğretmen ve öğrencilerin dayanışması artar. Dolayısıyla böyle bir iklimde güvenin öğretmen ve öğrenci motivasyonuna olumlu ya da olumsuz yönde etkisi olabilir. Çalışma şevki yüksek olan öğretmen ve öğrenciler için başarı kaçınılmaz hale gelir. Okullarımızda öğrencilerimizin çalışma şevkini arttırmanın ne denli olumlu bir etkisinin olacağını tahmin edebiliriz. Güvenin bulunduğu bir ortamda motivasyonun yüksek olmasının beklendiği gibi etik iklimin de motivasyona olumlu yönde etkisi olabileceğini düşünebiliriz.

Yapılan araştırmalarda etik iklimin etik iklim ile iş doyumunu, örgütsel bağlılık, güven gibi faktörlerle ilişkisinde etik iklimin farklılaştırıcı rolü ile ilgili araştırmalar yok denecek kadar azdır (Deshpande, 1996: 658; DeConinck, 2011: 622; Goldman ve Tabak, 2010: 242). Pek çok araştırma etik iklimin çok boyutlu olarak araştırılması gerektiğini göstermektedir (DeConinck, 2011: 622). Etik iklimle üretim, kariyer başarısı ve motivasyon kavramlarının ilişkileri araştırılabilir (Okpara ve Wynn, 2008: 935). Görüldüğü üzere etik iklimle diğer örgütsel davranış konularının güven ve motivasyon gibi araştırılması gerekmektedir.

Literatürde etik iklim ve güvenin ilişkisini eğitim örgütlerinde ortaya koyan çalışmalar mevcuttur. Etik iklim, güven ve motivasyon ile ilgili öğretmen ve öğrenciyi eşleştiren bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla öğretmenin öğrencilerini ve öğrencilerin de öğretmenlerini değerlendirmelerini eşleştirme yardımıyla mümkün kılan bir çalışmaya ihtiyaç duyulmuştur. Eğitim örgütlerinde etik iklim, güven ve motivasyon konularında çalışmalar sınırlı sayıdadır.

Okulda öğretmen ve öğrenciler tarafından algılanan etik iklimin öğretmenin öğrenciye ve öğrencinin öğretmenine güveni üzerindeki etkisi; etik iklimin öğretmen motivasyonuna ve öğrenci motivasyonuna etkisi; etik iklim ve öğrencinin öğretmenine duyduğu güvenin öğretmen motivasyonuna; etik iklim ve öğrencinin öğretmene duyduğu güvenin öğrenci motivasyonu üzerine etkisi çalışmamızda incelenecektir. Ayrıca bu çalışmada örgütsel düzeyde etik iklimin bireysel düzeyde etkileri araştırılmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; İlköğretim kurumlarındaki etik iklim, güven ve motivasyonun birbirlerini etkileyip etkilemedikleri, birbirlerini etkiliyorlarsa hangi yönde etkilediklerinin incelenmesidir.

Yukarıdaki temel amaç bağlamında şu sorulara cevap aranmıştır:

1) Okul ortamında öğretmen ve öğrenci tarafından algılanan etik iklimin öğretmenin öğrenciye duyduğu güven üzerinde etkisi var mıdır? Varsa güveni hangi yönde etkilemektedir?

2) Okul ortamında öğretmen ve öğrenci tarafından algılanan etik iklimin öğrencinin öğretmene duyduğu güven üzerinde etkisi var mıdır? Varsa güveni hangi yönde etkilemektedir?

3) Okul ortamında öğretmen ve öğrenci tarafından algılanan etik iklimin öğretmen motivasyonu üzerine etkisi var mıdır? Varsa öğretmen motivasyonunu hangi yönde etkilemektedir?

4) Okul ortamında öğretmen ve öğrenci tarafından algılanan etik iklimin öğrenci motivasyonuna etkisi var mıdır? Varsa öğrenci motivasyonunu hangi yönde etkilemektedir?

5) Algılanan etik iklim kontrol edildikten sonra öğrencinin öğretmene duyduğu güvenin öğrenci motivasyonu üzerine etkisi var mıdır? Varsa öğrenci motivasyonunu hangi yönde etkilemektedir?

6) Algılanan etik iklim kontrol edildikten sonra öğretmenin öğrencisine duyduğu güvenin öğretmen motivasyonu üzerine etkisi var mıdır? Varsa öğretmen motivasyonunu hangi yönde etkilemektedir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Günümüzün rekabetçi ortamında örgütlerin buldukları sektörde durumunu korumak ya da değiştirip geliştirmek için ellerinde bulunan en önemli faktör işgücüne önem vermesi ve tüm örgüt üyelerinin etik standartlara uyması gerekir. Etik kural ve değerlerin içselleştirerek uygulanması o örgütün geleceği için çok önemlidir. Örgüt etik değerlere bağlı kalıp doğruyu bulabilir. Etik standartların yüksek olduğu, dürüstlük ve güvenin içselleştirildiği bir örgüt

ikliminde değer kavramı belirgindir. Çalışanlar yaptıkları işe değer verirler ve ellerinden gelenin en iyisini yaparlar. Dolayısıyla başarı, özgüven, motivasyon ve iş doyumunu yüksek olur (Şahin ve Dündar, 2011: 130).

Yaşadığımız yüzyılda özellikle etik ihlalleri ve bu ihlallerin doğurduğu sonuçları görmekteyiz. Örgütün etik kararlar alması ve objektif kriterlere göre hareket etmesi etik ilkelere uyma ile mümkündür. Bir örgütte çalışan herkesin en üst yöneticisinden en alt çalışanına kadar etiği çalışma hayatının bir parçası haline getirmelidir. Bu yönetici ve diğer çalışanlar okullarda eğitim görmüşlerdir. Toplumda insan yetiştiren okullarımızda etik iklim en önemli konulardan biri olmalıdır. Biz yönetici ve öğretmenler olarak etik değerleri örgüt ikliminin bir parçası haline getirirsek ileride yetişip örgütlerde önemli görevlerde bulunacak olan bireyleri yetiştirmiş oluruz.

Örgütlerde sıklıkla karşılaşılan etik dışı davranışlar ve etik sorunlar çalışanlar arasında çatışmalara, saldırgan davranışlara sebep olur. Hem bireysel hem de örgütsel nedenleri bulunan örgütsel etik dışı davranışlar, ayrımcılık, adam kayırma, yolsuzluk, rüşvet, yıldırma ve korkutma gibi durumlarda kendini gösterebilir. Bu gibi durumların örgüt içinde oluşmasını engellemek için örgütlerde bir etik iklim oluşturulmalıdır. Oluşturulan etik iklim en tepedeki yöneticiden en alt çalışanına kadar benimsenmelidir (Gül, 2006: 69-70).

Etik kavramı ile hayatın her noktasında karşılaşırız. Yapılan her işte, alınan her kararda etiğe uygunluk ararız. Eğitimde ya da işte her gün çeşitli kararlar alırız. Alınan bu kararların etiğe uygun olması gerekir. Eğitimde öğrenci ile ilgili etiğe uygun alınmayan bir karar bir gencin öğrenim hayatının kalan kısmını olumsuz etkileyebilir. İşte etiğe uygun alınmayan bir karar o işletmenin geleceğini riske atabilir.

Okul yöneticileri okulu ve çevresini düzeltmek için çareler ararlar. Okul yöneticisinin yapması gereken pozitif bir okul iklimi oluşturmaktır. Okulun akademik başarısını arttırma, sosyal ve duygusal becerileri geliştirme ve hatta başarılı öğretmenleri okulunda toplama gibi durumların hepsi okulun pozitif iklimi ile alakalıdır. Okulda zamanla belli değerler, normlar ve etik kurallar oluşur. Okul örgütündekilerin algıları bireyler arasında değişiklik gösterir. Örgütteki bireylere roller verildiğinde bir iklim oluşturulabilir ve belli değerler paylaşılır, ortak bir amaç etrafında toplanılır (Keiser ve Schulte, 2009: 46).

Toplumda yaşayan herkes bir şekilde eğitim-öğretim sürecinde bulunmuştur. Dolayısıyla okul hakkında az ya da çok bilgiye sahiptirler. Okul eğitim-öğretim sürecinin gerçekleştiği yerlerdir. Öğretmenler, bir toplumda şimdiki ve gelecek nesilleri etkileyecek

konuma sahiptirler. Öğrencilerin öğretmenlerine verdikleri değer ve onları model aldıkları düşünüldüğünde öğretmenlerin toplumdaki statülerinin büyüklüğü daha iyi anlaşılabilir. Özellikle ilkokul ve ortaokulda öğrencilerin her şeyin en iyisini öğretmenlerin bildiklerine inanması ve onlara sınırsız güvenmeleri onlara verilen değerın göstergelerini oluşturur. Böylesine değer verilen öğretmenlerin her türlü davranış ve eylemlerinde etik değerlere riayet etmeleri ve bu şekilde olumlu bir rol model olmaları nesillerin gelişiminin sağlığı açısından büyük önem arz eder.

Başkalarının ihtiyaçlarına dikkat eden ve onları önemseyen bir iklimde güvenin oluşması mümkündür. Öğretmen-öğrenci arasında oluşan güven öğretmen-öğrenci iletişiminin artmasını sağlar. Kurulan sağlıklı iletişimin ve dayanışmanın sonucu olarak öğretmen işine ve öğrenci ise derslerine daha iyi motive olacaktır. Oluşan çalışma şevki verimliliğin ve üretimin en üst düzeyde olmasını sağlar. Tabi ki bu durumun en başta öğretmen, öğrenci, veli, çevre ve daha sonra tüm insanlık için faydalı çıktılar elde edilmesini olanaklı kılar. Öğretmen ve öğrenci hem sosyal yönden hem de ilim yönünden daha da gelişecektir. Başarıyı tatmış ve üretken olan insanların ülke ekonomisine katkısı tartışılmaz bir gerçektir.

Eğitim örgütlerinde algılanan etik iklim, güven ve motivasyonun birbirine etkisini bir arada inceleyen sınırlı sayıda çalışmaya literatürde rastlanmaktadır. Bu çalışmada öğretmen ve öğrencilerinin eşleştirilerek birbirlerini değerlendirmeleri söz konusudur. Böylesi bir çoklu çalışma ile literatürdeki bu alandaki eksikliğin kapatılması hedeflenmektedir.

1.4. Sayıtlılar

1. Bu araştırmada kullanılan Victor ve Cullen (1987, 1988) tarafından geliştirilmiş ve Kocayiğit (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan etik iklim ölçeği istenilen bilgileri ölçmek için yeterlidir.

2. Öğretmen anketinde kullanılan "İş'te Motivasyon Ölçeği" ise Gagné, M. ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen ölçek öğretmen motivasyonunu ölçmek için yeterlidir.

3. Öğrenci anketinde öğrenci motivasyonunu ölçmek için kullanılan 1989 yılında Vallerand, Blais, Brière ve Pelletier tarafından orijinali Fransızca olarak hazırlanan ve Kara

(2008) tarafından Türkçeye uyarlanan “Eğitimde Motivasyon Ölçeği” öğrenci motivasyonun ölçmek için yeterlidir.

4. Öğretmen anketinde öğretmenin öğrenciye duyduğu güveni ölçmek için kullanılan Demir ve Karakuş (2013) tarafından oluşturulan ölçek öğretmenin öğrenciye duyduğu güveni ölçmek için yeterlidir.

5. Öğrenci anketinde öğrencinin öğretmene duyduğu güveni ölçmek için kullanılan Demir ve Karakuş (2013) tarafından oluşturulan ölçek öğrencinin öğretmene duyduğu güveni ölçmek için yeterlidir.

6. Öğretmenlerden anketler yoluyla toplanan bilgiler, çalışma evreninde yer alan öğretmenlerin gerçek düşüncelerini göstermektedir.

7. Öğrencilerden anketler yoluyla toplanan bilgiler, çalışma evreninde yer alan öğrencilerin gerçek düşüncelerini göstermektedir.

1.5. Sınırlılıklar

- 1- Çalışmanın sadece Hatay ilinin Kırıkhan ilçesinde yapılmış olması.
- 2- Çalışmada sadece sınıf öğretmenleri ve öğretmenlerin kendi sınıflarından rastgele seçtikleri öğrencilerin yer alması.
- 3- Katılımcıların sadece okul örgütünden öğretmen ve öğrencilerin olması ve dolayısıyla çıkan sonuçlar diğer örgütlere genellenebilir ya da genellenemeyebilir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. ETİK

Etik değerler, etik konusu günümüzde yeni bir konu değildir. Uzun yıllardır felsefeciler etik konusu üzerinde derinlemesine düşünüp tartışmaktadırlar. Bu kavram ile çok yakından ilgilenmektedirler. Günümüzde etik kavramı iş hayatının vazgeçilmezi olmuştur. Hayatımızda etik soru ve sorunlar, bu soru ve sorunlara üreteceğimiz yanıtlar çok önemli hale gelmiştir. Bir örgütte çalışanın etik davranışlar sergilemesi o örgüt için çok önemlidir. Etik dışı davranışları olan bireylerin bu davranışları çoğunlukla gündeme getirilir ve toplum ise bu konuda uyarılır. Etik davranışların pekiştirilmesi, etik dışı diye nitelenen davranışlara ise önlenerek önerilerin geliştirilmesi amaçlanır (Kırel, 2000: 3).

Teknoloji baş döndüren bir hızla ilerlemektedir. Teknolojinin bu gücünü kontrol eden kişilerin doğru ya da yanlış aldıkları kararları, insanoğluna ve çevreye yarar getireceği gibi büyük yıkımlar ve tahribatlar da getirebilir. Etik olmayan bir kararın sonucuna insanoğlu ve tabiat çok ağır bir şekilde katlanmak zorunda kalabiliyor. Bu nedenle alınan kararın doğru ya da yanlışlığı, iyi ya da kötü olması çok önemli hale gelmektedir. Aksi takdirde tüm dünya yanlış alınmış kararların bedelini ödemek zorunda bırakılabilir. Şimdi dünyanın herhangi bir yerinde yaşanan bir felaket kolayca yayılabilir. Dolayısıyla etik tüm dünyanın üzerinde durması gereken bir konudur. Son yıllarda etik konusunun sık sık karşımıza çıkması bu kavramın ne kadar önemli olduğunu görmemize yeter (Tansal, 2002; akt: Başar, 2009: 13).

Her gün hepimiz etik soru ve sorunlarla karşı karşıyayız. Herhangi bir konuda karar almak durumundayız. Hemen her durumda değerlendirme yaparız, belli kararlar alırız. Hatta kendi karşılaştığımız durumlarla karar aldığımız gibi başkaları için de en doğru kararı almaya çalışırız. Başkalarının içinde bulunduğu durumlarla ilgili değerlendirmeler yaparız, isabetli kararlar vermesine yardımcı oluruz. Bu davranışlar karar almaktır. Karar almamayı seçen bir kişi bile karar alma davranışında bulunmaktadır. Çünkü karar almamaya karar vermiştir. Değerlendirme ve doğru eylemle ilgili sorunların bütün insanların sorunu olduğu görülür (Tepe, 2000: 13).

Etik kavramı Yunanca “karakter” anlamına gelen “ethos” sözcüğünden türetilmiştir. Etik bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması; neyin yapılacağıının ya da yapılmayacağıının; neyin istenip istenmeyeceği; neye sahip olunup olunamayacağıının önceden bilinmesidir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011: 474; Aydın, 2006: 18). Etik, toplumlarda istenecek yaşamı bulma yönünde gayret sarf eder.

Etik kavramını tek bir şekilde tanımlamak kolay değildir. Değişik bilim dallarında farklı tanımlamaları bulunmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2010: 503). Etik, göreceli bir kavramdır; anlamı kişiden kişiye, hatta toplumdan topluma değişmektedir. Dolayısıyla her toplumun benimsediği etik kuralları kendine özgüdür.

Köken olarak Yunanca “ethos” sözcüğünden gelen etik iki farklı anlamda kullanılan bir kavramdır. Birincisi, alışkanlık, töre, gelenek anlamına gelmektedir. Asıl anlamı olan ikinci kullanımına göre ise; eylemde bulunan kişi, ona gelen eylem kurallarını ve değer ölçülerini sorgulayarak uygulayan, kavrayarak ve üzerinde düşünerek talep edilen doğruyu gerçekleştirmek için onları rutine dönüştüren kişidir. Alışkanlık, töre ve gelenek böylece karakter anlamına gelmekte ve erdemli olmanın temel tavrı olarak pekişmektedir (Pieper, 1999: 30).

Etik kavramı gün geçtikçe günlük hayatımızda daha fazla yer tutan bir sözcük haline gelmektedir. Tüm insan eylemlerini etik değerler çerçevesinde değerlendiremeyiz, aynı zamanda etik değerlerle ilgisi olmayan bir insan etkinliğinden de söz etmek oldukça zordur. Batı dünyasında son yıllarda çok değişik uğraş ve etkinlik alanlarında etik konusu incelenmektedir. Etik kararlar almak, etik davranışlarda bulunmak tüm dünyada çok büyük önem arz etmektedir. Bu alanlardaki tutum ve davranışlar etik değerler açısından tartışılmaya ve irdelenmeye başlanmıştır. Yapılan eylemlerin, alınan kararların etik olarak uygun doğru olması için çalışılmaktadır. Ülkemizde de etik konusunda çalışmalar büyük bir hız kazanmıştır. Etik sadece bizim değil tüm insanlığın üzerinde durması gereken önemli bir konudur (Aydın, 2006: 13).

Etik kavramının biraz daha anlaşılabilir bir tanımı ise “Etik insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, kuralları doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaki açıdan araştıran bir felsefe disiplindir.” şeklindedir. Etik insan eylemlerini konu olarak alır (Kırel, 2000: 2). Yatkın (2008: 213) ise etiği, geçmiş, günümüz ve gelecekte insanların tutum ve eylemlerinin iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış yönden

değerlendirilmesini kapsayan ve dünyanın her yerinde geçerli olan ilke ve kuralların bütünü olarak tanımlar.

Etik, “ne yapmalıyım?” ya da “bu doğru olur mu?” diye soran herkesi ilgilendirir. Etik başkaları hakkında ahlaki değerlendirmeler yapan başka insanların davranışlarını öven ya da kınayan, olumlu ya da olumsuz eleştiren herkesle ilgilidir. Eğitimde önemi büyüktür. Yönetici ve öğretmenlerin etik konusunda çok duyarlı olmaları gerekir. Eğitimde alınan kararların doğru ve başarılı olması gerekir. Herhangi bir kararı alırken iyi nedir, ne yapmalıyız sorusuna doğru yanıtın verilmesi gerekir. Yönetici ve öğretmenler hem ahlaki sorularla çevrelenmiş hem de öğrencilerinin eğitimi ve gelecekteki ahlaki iyiliği onların sorumluluğundadır (Haynes, 2002: 17).

Etik kavramının tanımlanmasında kullanılan “*doğru ve yanlış ya da iyi-kötü davranışların ya da eylemlerin*” ne olduğunun zihnimizde somutlaştırılması için yazarlar daha geniş irdelemeye başlamışlar. Yazarlar doğru ve yanlış ölçütlerin ne olduğu konusunda daha farklı tanımlamalar geliştirmişler. Raymond Baumhart tarafından bir araştırmada yüz işadamaına, “etik nedir?” sorusu yöneltilmiş. Alınan yanıtlara bakıldığında bir kısmı etik kavramını bilmediğini ve hatta görüşmeden önce etik kavramına baktıklarını fakat hiçbir şey anlamadıklarını; kimisi için etik olanın, duygularının yönlendirdiği doğru dediği şey olduğunu, bunun bir ölçütünün olmadığını ve problem oluşturduğunu; kimisi inançlarının yönlendirdiği doğru dediği şeyin etik olduğunu; kimileri ise etik için kişisel ve sosyal kabul edilmiş ölçütler olduğunu belirtmişlerdir (Velasquez, 2006: 7; akt: Kılınç ve Ağraş, 2012: 67).

Aydın (2001) tarafından yapılan çalışmada belirtilen etik davranış ilkelerini listeleyerek etik davranışı bu ilkeler doğrultusunda yapılan davranış olarak tanımlar:

- _ Adalet,
- _ Eşitlik,
- _ Dürüstlük ve doğruluk,
- _ Tarafsızlık,
- _ Sorumluluk,
- _ İnsan Hakları,
- _ Hümanizm,
- _ Bağlılık,
- _ Hukukun Üstünlüğü,
- _ Sevgi,

- _ Hoşgörü,
- _ Saygı,
- _ Tutumluluk,
- _ Demokrasi,
- _ Olumlu İnsan İlişkileri,
- _ Açıklık,
- _ Hak ve Özgürlükler,
- _ Emeğin Hakkını Verme,
- _ Yasa dışı emirlere karşı direnme.

2.2. AHLAK VE ETİK İLİŞKİSİ

Etik ve ahlak sözcükleri günlük yaşamda birbirlerinin yerine kullanılsalar da gerçekte aralarında ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Ancak pek çok yazar bu iki kavramın kapsamlarının farklı olmasına rağmen eş anlamlı kullanmıştır ve hatta kullanımda ahlak kavramını daha çok tercih etmiştir (Aydın, 2006: 6; Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011: 478). Türkçe’ de ahlak kavramının karşılığı Latince’ de moral sözcüğüdür. Moral sözcüğünün Latincesi ‘morality’ olarak yazılır. Ahlak sözcüğünün kökeni Arapça’ da ‘hulk’ sözcüğünden türemiştir. Ahlak sözcüğü dilimize Arapça’dan geçen bir kavramdır. Arapça’ da ‘hulk’ huy, mizaç, karakter anlamlarına gelmektedir (Yatkın, 2008: 213).

Etik doğru ya da yanlış davranışın teorisi olup; ahlak ise onun hayattaki uygulamasıdır. Ahlaki ilkelerden değil de etik ilkelerden; etik davranışlardan değil de ahlaki eylemlerden söz edilebilir. Etik bir kişinin belli bir durumda tanımlamak istediği değerlerle ilgili iken ahlak bunun günlük hayatta uygulanma biçimidir (Özkalp ve Kirel, 2010: 504).

Ahlak bir kişinin doğru ya da yanlış, olumlu ya da olumsuz, iyi ve kötü olarak nitelendirdiğimiz davranışları ile ilgilidir. Etik ise ahlak felsefesidir. Yani ahlakın felsefi olarak incelenmesidir. Ahlak insan ilişkilerinin sosyal hayata yansımaları ve davranışların zihinsel bütünü ile ilişkilidir. Etik ise, bir tür ahlak felsefi olarak inceleyen kavram olarak ahlakı davranışların eleştirisi sürecini geliştirmek ve davranışlara yön vermek amacını taşımaktadır. Etik ahlaki soruları daha geniş, kuramsal çerçevede içerisinde inceler (Haynes, 2002: 19).

Ahlak etiğin bir inceleme konusudur ve aynı anlama gelmemektedir. Etik bireyin belli bir durumda sergilemesi zorunlu değerlerle ilgili iken, ahlak bu değerlerin sosyal hayatta uygulanma biçimidir. Ahlak, sosyal hayatta nasıl davranılması gerektiği ile ilgili yazılı olmayan standartları içerirken, etik daha soyut kavramlarla ilişkili olup yazılı olan standartları inceler. Etik kuralların belirli bir alana dair yazılı kurallar olması gerekir. Her alanın etik kurallarının birbiriyle kesiştiği ortak noktaları olmasına rağmen her bir alanın etik ilkeleri kendine hastır. Etik ilkeler yıllarca süren bir değişimin sonucunda oluşur. Sanat etiği, tıp etiği, siyaset etiği, hukuk etiği, çevre etiği, biyoetik, medya etiği v.b. belirli alanlar vardır (Aydın, 2001: 7).

Felsefenin bir disiplini olan etik, kendini ahlaki eylemin bilimi olarak tanımlar. Ahlaki sorunlar, çelişkiler, düşünceler vb. olmadan etik de olmaz. Etik doğru olana değil, bir şeyin doğru olduğu hükmüne nasıl varıldığını söyler. Etik, tartışmalar ve değerlendirmeler yapar. Etik ahlak üretmez, ahlak üzerine konuşur. Bir toplumun değerlerini ve normlarını dikkate alarak ahlaki standartlar sunar (Eser, 2007: 3).

Ahlak ile etik arasındaki en önemli farklılık, etik ahlaka nazaran daha evrensel ilkeler üzerinde durmasıdır. Ahlak kavramına değişik açılardan bakacak olursak, farklı gruplarda geçerli olan ilke ve değerlerin toplumdan topluma hatta aynı toplumun farklı yerlerinde bile değişebildiğine rastlayabiliriz. Takınılan ahlaki tutumlar toplumdan topluma, hatta aynı toplumun değişik bölgelerinde bile farklılık gösterebilir (Aydın, 2006: 17). Dolayısıyla ahlak topluma ve zamana göre değişen normlar içermesine rağmen etiğin evrensel olma özelliği vardır. Ahlak bir duruma göre ve somut olarak düşünürken etik genel ölçütlerle ve soyut olarak düşünür. Etik, ilke ve ahlak ise insanların davranışları üzerine kuruludur (Yatkın, 2008: 215).

Etik ahlakla ilişkilidir, bu nedenle çoğu kaynakta ahlak felsefesi olarak adlandırılır. Etiğe yönelik bu ilginin nedeni daha ziyade ahlak kavramı ile ilişkisidir. Etik doğru ve yanlışın, iyi ve kötünün, haklılığın ya da haksızlığın ne olduğu üzerinde fikir yürütülüp görüşülmesini hedeflerken ahlak doğru ve yanlış, iyi ve kötüyü toplumda ortaya çıkararak bunları hayata geçirip gelenekselleştirerek toplumun refah olmalarını amaçlar. Etik kavram üzerinden değil de yüklendiği anlam üzerinden açıklanmalıdır. Çünkü kullanım olarak etik ve ahlak aynı anlamda birbirinin yerine kullanıldığı görülüyor. Bu kavramları kullanırken felsefede taşıdıkları anlam önemlidir (Kılınç ve Ağraş, 2012: 66-67).

Ahlak, insanlar arası iletişimlerde uyulması gereken manevi kuralları içerir. Ahlakın etkisi, yaptırımı ve zorlayıcı gücü insanın vicdanıdır. Ahlak, insanın davranışlarını ve faaliyetlerini iyi-kötü, olumlu-olumsuz, doğru-yanlış irdeler ve vicdan muhasebesi yaptırır. Etik ise gücünü genel kural ve ilkelerden alır. Etik, ahlak üretmez, ahlak üzerine düşünür. Ahlak yaşanan bir durumdur, etik ise bunlar üzerindeki düşünceler ve prensiplerdir (Yatkın, 2008: 214-215).

2.3. ETİK TÜRLERİ

2.3.1. Normatif Etik

Bizim ahlaki davranışlarımızın içeriğine karar vermemizle alakalıdır. Normatif etik kuramları davranışlara yol göstermeyi hedeflerler. “Ne yapmalıyım” sorusunun cevabını verecek süreçleri belirlemeye çalışırlar. Ahlaki kurallar gözden geçirilir ve doğru ya da yanlış bir şekilde belirlenir, ulaşılan sonuç değerlendirilir (Aydın, 2006: 18).

2.3.2. Meta Etik

Meta etik normatif etiğin koymuş olduğu ahlaki yargılar üzerine tartışır, bu yargılarda geçen kavramları analiz eder. Meta-etik mantıksal, bilgi kuramsal veya bilimsel sorular sorar ve yanıtlamaya çalışır. Meta-etikin sorduğu bazı sorular şu şekildedir: ahlaki olarak iyi ya da doğru olan ifadelerin anlamı ya da işlevi nedir? , doğruların kaynağı nedir? , etik değerler ya da yargılar nasıl oluşturuluyor ya da doğruluğu kabul ediliyor? , ahlaki ve ahlaki olmayan arasındaki fark nedir? (Frankena, 1966: 131-132). Etiğin görelî olup olmadığı ya da insanın hep kendi çıkarı için davranış ve eylemlerde bulunup bulunmadığını sorgular (Aydın, 2006: 18).

2.3.3. Uygulamalı Etik

Normatif etik yardımıyla elde edilen yargıların özel alanlarda kullanılması ve uygulamasını içerir. İş etiği, mühendislik etiği ve sanat etiği uygulamalı etiğin alt dallarıdır (Frankena, 1966). Belirli alanlarda ortaya çıkan etik meselelerin görüşülmesi için standartlar oluşturma ve standartların insan davranışlarına uygulanması uygulamalı etiğin ilgi alanıdır. İş Etiği, Bilişim Etiği, Mühendislik Etiği, Eğitim Etiği ile ilgili 1960’ların sonlarından itibaren kitaplar yazılmış ve web sayfaları düzenlenmiştir (Aydın, 2006: 19).

2.4. EĞİTİMDE ETİK

Her insan davranışlarında etik bir tutum göstermelidir. Eğitimde etik, eğitimin hedefleri, değerleri ve süreçleri açısından yadsınamaz derecede önemli bir yeri vardır. Bunun en önemli nedenlerinden birisi eğitimin beşikten mezara kadar insanın davranışlarını etkileme ve bir şekle sokma gibi çok önemli bir hedefi çizmesidir. Etik, bu süreç içinde insanın ne yapmalıyım? , nasıl yaşamalıyım? sorularına vermeye çalıştığı yanıttır. Eğitimin gerçekleşmesi için davranış değişikliğinin gerekliliği etik konusunun eğitimde işlenmesini zorunlu kılar (Aydın, 2006: 45).

Eğitimin en genel anlamda bireyde kendi yaşantıları yoluyla istendik yönde davranış değişikliği kazandırma sürecidir. Eğitimin tanımına baktığımızda istendik yönde davranış değişikliği kazandırmadan söz edilmektedir. Kazandırılacak davranışların kime göre istendik olması düşünüldüğü ya da eğitim ve öğretimin hangi amaçlarla yapılacağı etik tartışmaların yapılmasını gerektirmektedir. Bu gibi soru ve sorunlar etik felsefenin çalışma alanı kapsamındadır (Aydın, 2001: 135).

Haynes (2002: 17), etiğin eğitimde önemli bir yeri olduğunu; çünkü öğretmen ve yöneticilerin hem ahlaki sorularla kuşatıldıklarını hem de gelecek kuşağın eğitiminden ve ahlaki iyiliklerinden doğrudan sorumlu olduklarını belirtir. Öğretmen ve idareciler zaman geçtikçe daha fazla etik sorunlarla karşılaşmaktadır. İnsan hakları, eşitlik gibi kavramların toplumda daha fazla yer almasıyla öğrenen-öğrenci ve öğrenci-yönetici ilişkileri ayrıntılı olarak incelenmeye ve değerlendirilmeye başlanmıştır.

Eğitim sisteminin varlık nedeninin temelinde öğrenci vardır. Eğitim hizmetinin sistemli, planlı, örgütlü olarak sunulduğu kurumlar olan okullar ve bu okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenler her türlü davranış ve işlemlerinde öğrencilerin hak ve sorumluluklarını benimsemelerine yardım edecek bir eğitim-öğretim ortamı sağlamalıdır. Bir okulda öğrenci, öğretmen ve yönetici her türlü eylem ve işlemlerinde etik sorumluluklarını yerine getirmelidir (Yaman, Mermer ve Mutlugil, 2009: 94).

Her eğitim etkinliğinde asıl olarak “amaç”, “kapsam”, “yöntem” ve “değerlendirme” boyutları üzerinde durulmalıdır. Bu boyutla aynı zamanda eğitim programı geliştirmede sorulan dört sorunun da cevabı olmaktadır. Niçin? sorusunun yanıtını amaç boyutu, ne? sorusunun yanıtını kapsam boyutu, nasıl? sorusunun yanıtını yöntem boyutu, ne oldu? sorusunun yanıtını ise değerlendirme boyutu oluşturur. Bir ulusun yurttaşlarını eğitme

sorumluluğunu taşıyan eğitim sistemleri, okullar ve eğitimciler bu dört boyutla ilgili davranış ve işlemlerinde etik incelemeler ve tartışmalar yapmalıdırlar. Okul pek çok yönden etik tartışma alanı olarak görülebilir (Aydın, 2006: 46).

Eğitimin temel hareket noktası insandır. Eğitimci toplumu eğitmeye ve geliştirmeye çalışır. Eğitimin temelinde insanın olması etiğin de eğitimin içinde olmasını zorunlu kılar. Diğer bilimlerdeki gibi etiğin temelinde de insan vardır. Bireyde istendik yönde davranış değişikliği kazandırmak için eğitim-öğretim sürecinde çeşitli yöntem ve tekniklerden yararlanırız. Bu yöntem ve tekniklerin ne amaçla, nerede, ne zaman ve nasıl kullanılacağını öğretmen öğrenme ortamı içinde çok iyi bilmelidir. Öğrenci öğrenme ortamının öğrencinin öğrenmesine yardımcı olması gerekir. Bu amaçlara ulaşabilmek için eğitimin özel ve genel amaçlarına dikkat etmek gerekir. Peki toplumu eğitmeye ve geliştirmeye çalışan bu eğitim neyi ne kadar öğretecek, bireye ve topluma bu bilginin ne gibi yarar sağlayacağı önceden etik tartışmalar ve incelemelerle belirlenir. Bu da etiğin ilgi alanına girer. Eğitim ve öğretimin geri dönüş boyutunda yapılan değerlendirmeler de etiğe uygun olarak yapılmalıdır. Öğrencinin eylemini ve başarısını değerlendirirken etik ilkelere uygun adalet algısı ile yapılmalıdır (İlgaz ve Bilgili, 2006: 202-203).

Çocukların için okuldan beklentileriniz neler diye öğrenci velilerine sorulduğunda alınan yanıtlar çoğunlukla benzerdir. Anne ve babaların beklentileri çocuklarının “iyi, dürüst, ahlaklı, ülkesinin seven” gibi sıfatlardır. Gerçekten de bir anne-babanın çocuğundan beklentisi ahlak ilkeleri ile ilişkilidir. Daha iyi bir iş ve kariyer daha sonradan gelir. Eğitim ve etik birbirini tamamlayan iki kavramdır. Karşılıklı ilişki içindedirler. Eğitim iyi insanlar yetiştirmeyi, etik ise iyi ve kötü kavramları üzerine odaklanır. Etik eğitim ortamının en sağlıklı yönde olacak şekilde düzenlenmesini sağlar. Etik, öğrenci ve öğretmenin en sağlıklı şekilde eğitim yapmasına yardımcıdır. Etik ilkelerin varlığını ortadan kaldırmak sağlıklı ve etkili bir eğitim ortamını yok etmektir. Etik ilkeleri dışlayarak eğitimin hedeflerine ulaşması imkânsızdır (Uğurlu, 2009: 1079-1080).

Okullarımızda okul yöneticilerimizin her türlü uygulama ve eylemlerinde etik ilkeleri esas almaları gerekir. Eğitim-öğretim ortamını öğretmen ve öğrencilerin en iyi şekilde kullanabileceği duruma getirilmelidir. Okul yöneticilerimiz ellerindeki otoriteyi etik bir şekilde kullanmalıdır, neyin doğru neyin yanlış olduğu konusunda kararları etik bir şekilde vermelidir. Öğretmenlerimizin öğrenciler, velilere ve hatta topluma karşı hizmet sunma noktasında önemli misyonları vardır. Öğretmenlerimizin ise öğrencilerine ve velilerine karşı yaklaşımlarında eşitlikçi davranması gerekir. Öğretmenlerimiz her öğrencinin öğrenimini

gerçekleştirmek için yoğun bir çaba sarfetmelidir. Derste farklı öğretim yöntem ve teknikleri kullanarak öğrencilerin aktif, kendisinin ise rehberlik eden olması gerekir. Öğrencinin ezberlemesi değil öğrenmesini sağlamalıdır. Öğretmenlerimiz aldıkları kararlarla, yaptıkları eylemleriyle toplumda örnek teşkil etmelidir. Okullar öyle bir hale getirilmeli ki öğrenciler öğrenmenin tadına varsın, sıkılmasın ve her zaman okula neşe içinde gitsin. Bu onlar için yasal zorunluluk değil de insan olmanın mecburiyeti olmalıdır. Bir öğretmen sürekli vicdanı ile baş başadır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin eğitimin amaçlarını gerçekleştirecek yeterliklere ve etik sorumluluklara sahip olmalıdır.

2.5. ETİK İKLİMLE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR

2.5.1. İş Etiği

Gelişen, sürekli kendini yenileyen, küreselleşen ve rekabetçi yeni ekonomik düzende iş ve etik kavramı her geçen gün önemini arttırmaktadır. İş dünyasında ahlaki ölçütlerin konulması, etik tartışmaların yapılması başarıyı engelleyen ya da tehdit eden bir unsur değildir. Ahlaki standartların konulması aksine başarıyı arttırmada önemli imkanlar sunar. Her yönetimin temel görevlerinden biri de iş dünyasında yaşanabilecek etik olmayan bazı davranışların, arzulanmayan kimi olumsuzlukların giderilmesidir. Hatta etik olmayan davranışların daha gerçekleşmeden tedbirinin alınması da ayrı bir başarı olarak değerlendirilir. Günümüzde iş örgütlerinde bireysel ya da örgütsel bazda stres, çatışma gibi arzu edilmeyen eylemler gündeme gelebilir, bu olumsuzluklarda yapılması gereken etik ilkeler çerçevesinde tartışarak ve değerlendirerek uyum doğrultusunda hareket etmek, karar vermektir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011: 478).

İş etiği, iş kapsamı içerisinde yer alan doğru ya da yanlış, iyi ya da kötü davranışlarla ilgilenir. Doğru ya da yanlış kavramlarının her geçen gün daha anlaşılması güç adalet, haklılık, eşitlik sorularını içerdiği yorumlanıyor. Doğru ya da yanlış açıklamada en önemli sorun hangi standartlar ya da normlar kullanılmış olacağının açık olmamasıdır. İyi bir çalışma hayatı için hangi davranışlar kabul edilebilir ya da hangi davranışlar kabul edilemez soruları iş dünyasında cevabı zor olan sorulardandır (Tota ve Shehu, 2012: 555).

İş etiği, iş dünyasındaki davranışlara yön veren, onlara rehberlik eden etik ilkeler ve standartların toplamıdır. İş etiği ile ilgili literatürde yapılan tanımlara bakıldığında belli bir durumda “yanlış ve doğrunun” ne olduğu konusunda var olan kurallar, standartlar ve etik

ilkeleri içine alır. Bir davranış etiğe uygun olup olmadığı sadece kişisel etik ve değerleri tarafından değil, kitle iletişim araçları, çıkar grupları ve örgütleri de içine alan toplum tarafından değerlendirilir ve saptanır. İş etiğini tam olarak kesin çizgilerle belirlemek zordur. Örgütten örgüte etik değerlendirmeler farklılık gösterebilir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011: 478-479).

İş'te etiğin rolü Tota ve Shehu (2012: 556)'a göre: örgütlerde ve serbest pazar ekonomisinde değer oluşumunun sürecini kategorize etmek ve tanımlamak; örgütlerde kararların nasıl alınacağını kategorize etmek ve tanımlamak; serbest pazar ekonomisinde ve örgütlerde değer oluşumunun sürecinin eleştirisini tedarik etmek; örgütlerde bulundurulması gereken değerlerin talimatlarını vermek; ahlaki ilkelere uygun sırasıyla nasıl karar alınacağını talimatını vermek olarak tanımlanır. Her örgüt yaşanan bu hızlı değişim ve gelişime uyum sağlayacak düzenlemeler yapmalıdır. Bu düzenlemeleri yaparken iş etiğini ihmal etmemelidir.

Örgütlerde etik, değerlendirme ve ortak karar alma sürecinde değerlerin yansıtılma kapasitesi olarak tanımlanabilir. Etik kararların alımında rehber olan etik sadece A.B.D.'de değil, Hindistan, Rusya gibi ülkelerde de kullanılmaktadır. Diğer ülkelerde de bulunan bu etik değerlerin tanımlanmasının ve değerlendirmesinin nasıl yapılacağı ayrı bir sorun teşkil etmektedir. Doğru ya da yanlış açıklamada hangi standart ya da normların bütün ülkeler için geçerli olduğu ayrı bir tartışma konusudur. Örgütlere bakıldığında hangi davranış etiğe uygun ya da aykırı olup olmadığı genellikle görecelidir. Örgütlerde etiğe ilişkin kararlar alma genellikle zordur. Sigara içilmez yazılı bir ortamda sigara içen bir kişi açısından bu davranış etik dışı algılanmayabilir. Ancak işletme açısından etiğe aykırı bir davranış olarak değerlendirilebilir (Kırel, 2000: 5).

İş etiği, ticari aktivitelerin tutumsal anlamlarıyla ilgilenen ahlak felsefesinin bir dalı olarak tanımlanabilir. İş etiğinin kaygılarından bir tanesi şirket ekonomisinin ahlaki zorunluluklarının bir tanımını yapabilmektir. Böyle bir tanımla tedarik etme sık sık bazı gerilimlere yol açabilir. Pazarlardaki yarışmalar üretimde verimliliği artırdığı ve yöntemlerin değişimini sağladığı için iyi bir şey olarak görülür; ama aynı zamanda yarışmacı davranışlar pazarın içindeki ve dışındaki bireylere ağır görev yükler ve zarar verir. İş etiğinde en popüler bakış açılarından ikisi yarış arzusu hakkında belirtilen bu iki karşıt görüş üzerine temellendirilir. İş etiğinin mevcudu şirketlerin ahlaki zorunluluklarına genel bir bakış açısı sunmaya gelince oldukça fakir kalmaktadır (Dominic, 2011: 167).

İş dünyasında para ve karşılığında hizmet ve mal alışverişi vardır. İş dünyasında başarı kar ve başarı anlamına gelir. Bazı kişiler için iş dünyası sadece bunlardan ibarettir ve bu kimseler iş dünyası için aşağıdaki görüşleri öne sürerler (Mchugh, 1992: 1; akt: Kırel, 2000: 5):

- *Gemisini kurtaran kaptan.
- *Yakalanmadığın sürece ne yaparsan yap.
- *Dürüstlük şimdiye kadar kimi zengin etmiş.
- *Herkes yapıyor ben niye yapmayayım.
- *İş hayatında kazık atmayan var mı?
- *Ne varsa hırsta var.

Burada iş dünyasının olumsuz yönleri vurgulanmıştır. Bu olumsuz, yanlış davranışlar iş yaşamındaki etik dışı davranışlara örneklerdir. İş dünyasında istenmeyen bu gibi etik dışı davranışlar yer alırken, olumlu, doğru ve dolayısıyla etiğe uygun davranışlar da vardır. İş etiği, iş dünyasında iyi ve kötüyü belirli standartlar ölçüsünde belirlemeye çalışır.

Başka bir tanımlamaya göre iş etiği iki farklı bakış açısı ile ele alınmaktadır. Bunlardan ilki iş etiğinin, fenomeni ahlaki açıdan tanımlamaya ve açıklamaya çalışan bir araştırma kolu olduğunu belirtmektedir ve uygulamalı iş etiği olarak adlandırmaktadır. Diğer bakış açısı ise, iş hayatında insan değerlerinin eskisinden daha iyi ortaya konması için nasıl değiştirilip geliştirilebileceği konusunda talimatlar ve tavsiyeler sunan, iyi ile kötü, doğru ile yanlış arasındaki bağlantıları, yani ahlaki kavramları meta-analiz uygulamasını, iş yaşamına uyarlanmasına dayandırılmaktadır (Bektaş ve Köseoğlu, 2008: 146-147).

İş etiği, iş dünyasında egemen olan doğru veya yanlış davranışları tartışır ve belirler. İş etiği başka bir ifade ile dürüstlük, sözünde durmak, doğaya saygılı olmak, hakça davranış, yapılan haksızlıklara karşı çıkmak gibi değerlerle ilgilenmektedir. Fakat dürüstlük, güven saygı ve adalet gibi etik değerler genel kavramlardır. Kesin çizgilerle belirlemek çok zordur (Özkalp ve Kırel, 2010: 505).

İş hayatındaki değişimin ve gelişimin bilişsel dünyanın reflekslerindeki duyarlılığı etkilediği görülmektedir. Bu refleksler iş hayatını etkilemektedir. İş etiği bu duyarlılığın temelini oluşturur. İş etiği zamanla ve topluma göre değişim gösteren çıkarlar ve beklentiler doğrultusunda farklı yaklaşımlarla incelenir. İş hayatı iş etiği trendlerinden etkilenir. Bir işletmede alınan bütün kararların, yapılan bütün düzenlemelerin iş etiğine uygun olması gerekir. Yönetimde iş etiğine uygun kararların alınmaması durumunda o işletmenin geleceği

tehlikededir. İş etiğine uygun kararlar almayan bir işletmenin toplumdaki imajı, işletme içi davranışların düzeni, üretimi ve tüketimi konusunda ciddi problemler ortaya çıkar (Bektaş ve Köseoğlu, 2008: 146). Görüldüğü gibi bir işletme mal üretim ve tüketimi ya da hizmet sunma konularında iş etiğine ciddi bir şekilde uygun davranışlarda bulunmalıdır.

Bugün iş etiği; iş faaliyetlerinin ahlak ile ilgilenen bir çalışma alanı haline gelmiştir. İş etiği ne yapılması ya da yapılmaması üzerinde tartışmaktan ziyade işletmelerde ahlak, sorumluluk, karar alma gibi önemli kavramların üzerine düşünmemizi sağlar. Yöneticiler ve iş etiği üzerine çalışan bilim adamları bireylere ve örgütlere etik karar almaları konusunda yardımcı olabilecek sistematik rehberler geliştirmeye çalışmaktadırlar. İşletmeler kendileri ile kültür olarak farklı olan işletmelere daha çok yakınlık kurmaya başlamaktadırlar. Bildiğimiz gibi etik değerler kültürden kültüre değişiklik gösterebilir. Bu çok uluslu işletmelerde iş etiği konusunda daha fazla tartışma yaşanabilir. Gelecekte iş etiği bir uluslar arası etik antlaşması etrafında işlemeyecektir. Uluslararası etik antlaşmaları standartları söz konusu değildir. İlerde iş etiği ile ilgili daha farklı yaklaşımlar için araştırmacılar ve yöneticiler emek sarf edeceklerdir. Etik karar alma konusunda daha sağlıklı adımlar atılacaktır (Kırel, 2000: 15).

İş etiği, iş hayatının vazgeçilmezi haline gelmiştir. İş etiğinin etkisi çoğunlukla örgütsel davranış üzerinde gözlenmiştir. İş etiği ile ilgili yapılan çalışmalar başta örgüt kültürü ve liderlik üzerinde olmak üzere motivasyon, iletişim, örgütsel güven, iş doyumunu gibi konularda örgütü yakından ilgilendirdiği akademik çalışmaların bulgularından elde edilmiştir. İş etiği örgütün başarısını etkiler (Kılınç ve Ağraş, 2012: 77). İş etiğine sahip olan örgütlerin çalışanlarının birbirleriyle ilişkilerinin daha sağlıklı, topluma karşı sorumluluklarının daha belirgin olduğunu söyleyebiliriz.

2.5.2. Örgüt Kültürü

1980'lerin başlarında örgüt kültürü, örgütsel davranış biliminin en popüler konusu haline gelmiştir. Bu konuda araştırmalar yapılmış, kitaplar yazılmış ve çeşitli dergilerde yazılar yayınlanmıştır. 1980'lerden sonra da konuya ilgi devam etmiş ve örgüt kültürü ile ilgili çalışmalarla konunun çeşitli boyutları ve kuramsal çerçevesi genişletilmiştir (Özkalp ve Kırel, 2010: 155).

Örgüt kültürü, barındırdığı kültür kavramının tanımının çeşitliliğinden de anlaşılacağı üzere bu konu ile ilgili birçok yazarın farklı tanımlamalarına rastlamak mümkündür. Aşağıda örgüt kültürüne ait farklı tanımlamalara yer verilmiştir.

Hoy ve Miskel (2010: 165) örgüt kültürünü “Birimleri bir arada tutan ve ayırt edici bir kimlik kazandıran paylaşılan yönelimler sistemi” şeklinde tanımlar.

Güney (2010: 184) örgüt kültürünü “Örgütsel kültür, örgüt çalışanlarının paylaştığı duygular, düşünceler, fikirler, faaliyetler, beklentiler, varsayımlar, inançlar, tutumlar ve değerlerden oluşan yapıdır.” diye tanımlamıştır.

Schein (1996: 236)’a göre örgüt kültürü “Bir grubun, değişik çevrelere nasıl tepki vereceğini, nasıl algılayacağını ya da nasıl düşüneceğini belirleyen bir dizi paylaşılmış, doğru olarak kabul edilmiş temel sayıltıdır”. Bu tanım örgütsel kültürün üç önemli özelliğini aydınlatır. Birincisi örgütsel kültür, sosyalleşme yolu ile yeni çalışanlara iletilir. İkincisi örgütsel kültür bizim, işteki davranışımızı etkiler. Son olarak örgütsel kültür, farklı düzeylerde işler (Kreitner and Kinichi, 2009: 64).

Robbins ve Judge (2012: 521) örgüt kültürünü, bir örgütü diğerlerinden ayıran, örgüt içindeki üyelerin paylaştıkları değerler sistemi olarak tanımlar.

Şişman ve Turan (2005: 133)’a göre örgüt kültürünü “Bir örgütün üyesi olan insanların ortaklaşa paylaştıkları inançlar, değerler, normlar, semboller ve uygulamalardır” şeklinde tanımlarlar.

Örgüt kültürünü açıklayan birçok tanım bulunmaktadır. Tanımlar arasında belirli farklar mevcuttur, fakat bunun yanı sıra spesifik bazı ortak özellikler de görülmektedir. Bu ortak özelliklerden ilki örgüt içinde bireyler tarafından paylaşılan anlamlardır (değerlerdir). Çalışanların buldukları örgütte neyin iyi neyin kötü ya da hangi davranışın doğru ya da yanlış olduğu hakkında ortak değer yargıları vardır. Örneğin bazı örgütlerin müşterinin her zaman haklı çıkarılmasına ilişkin değerleri vardır. Ortada bir hata varsa müşteriden değil, mutlaka örgütün içinde bir hata bu yanlış davranışa sebebiyet vermiştir, diye kabul edilir. Buradaki değer müşterinin her koşulda haklı olması, onun hor görülmeyip suçlanmamasıdır. Bu örgütte çalışan ise hatalıdır ve cezasını çekmelidir. Tabii bazı örgütlerde de çalışanı el üstünde tutulup onlara toz kondurulmaz. Bu örgütlerde hata müşteriden dolaydır, çalışanın kabahati yoktur. Buradaki değer ise müşteriye suçlamaktır. İki örgütte de değerler farklıdır ve bunun sonucunda o örgüt hangi değere sahipse çalışanlar ona göre davranır. Diğer bir ifade ile çalışanın işteki davranışı içinde bulunduğu örgüte göre değişir. Değerler, insanların nasıl davranmaları gerektiğini belirlemektedir. İkinci ortak özellik ise çalışanların kendi

geliştirdikleri, herhangi bir yerde yazılı olmayan örgütün kültürünü oluşturan bu fikir ve inançların olduğu gibi kabul edilmesidir. Bazen örgüt kültürünü oluşturan bu değerler ve inançlar çalışanlar tarafından bile yanlış anlaşılabilir. Örgütler çalışanlarına ortak değerlerini ve inançlarını bütün çalışanların anlayacağı bir şekilde anlatmalıdır. Aksi takdirde örgütlerde ortak paylaşımlar ve değerler azalır. Üçüncü ortak özellik ise örgüt çalışanlarının ortak değerleri aralarında kurdukları etkileşim ile diğer örgüt çalışanlarına iletmeleridir. Bu değerlerin çalışanlar için sembolik anlamları vardır. Bir örgütün içinde anlatılan masallar, hikayeler, mitler, efsaneler ya da bir kimsenin yaptığı bir davranış örgütün yeni çalışanlarına aktarılır. Çalışanlar bu şekilde sözel olarak örgütün değerlerini daha iyi anlayıp daha hızlı öğrenirler. İşteki davranışlarını da bu değerlere göre düzenlerler (Özkalp ve Kırel, 2010: 158-160).

Schein (1999) kültürlerin yüzeysel olmadığına derin olduğuna dikkat çekmiştir. Kültürlerin yönlendirilmesi zordur. İkinci olarak kültürlerin genişliğinden bahsetmektedir, çünkü kültür günlük yaşamdaki sayıltılar ve değerlerden şekillenir. Üçüncü olarak kültür yaşama anlam katar, hayatı yordayabilir hale getirir. Bu da kültürün değişmesinin ne kadar zor olduğunun göstergesidir (Schein, 1999; akt: Hoy ve Miskel, 2010: 171). Ayrıca örgüt kültürünün büyük bir bölümünün örgüt üyelerinin kaygı ile baş etme yollarını gösterdiğine ve dolayısıyla kültürel değişimin etik bir sorun olduğuna değinir (Schein, 1985; akt: Hoy ve Miskel, 2010: 175).

2.5.2.1. Kültürün Temel Öğeleri

Bir örgüt kültürünün temelini oluşturan 7 önemli öğe vardır (Chatman and Jehn, 1994):

1) **Yenilik ve risk alma:** Çalışanlardan yenilik yapma ve risk alma konusundaki beklentinin derecesi.

2) **Ayrıntıya dikkat etme:** İşgörenlerin ayrıntıları inceleme ve analiz etme derecesi.

3) **Sonuca odaklılık:** Yönetimin sonuçlara verdiği önemin derecesi.

4) **İnsana odaklılık:** Yönetimin kararlarında örgütte çalışanları nasıl etkileyeceğinin değerlendirmesini yapıp ona göre karar vermesi, diğer bir ifadeyle yönetimin kararlarında insanlara karşı duyarlılık derecesi.

5) **Takım odaklılık:** Bir örgütte takım çalışması ve işbirliğine verilen önemin derecesi.

6) **Saldırganlık:** İşgörenlerin yumuşak başlıktan çok rekabetçi kişiliklerinin olmasına yönelik beklenti derecesi.

7) **İstikrar:** Gerçekleştirilen etkinliklerin yenilikten çok var olan durumu sürdürme derecesi.

Birçok örgütün kültürü yukarıdaki öğeler kullanılarak ve baskın değerler belirlenerek açıklanabilir (Hoy ve Miskel, 2010: 171). Bu öğelerin hangileri bir örgütte daha baskın ise o örgütün sahip olduğu anlayışını, paylaşımının nasıl olduğunu, üyelerine nasıl davrandığını ya da işlerinin nasıl yapıldığı hakkında fikir sahibi olunabilir (Robbins ve Judge, 2012: 521).

Kültür, tanıtıcı bir kimlik gibidir. Bir örgüt hakkında fikir sahibi olmak için öncelikle kültüre bakılır. Davranış, tutum, inanç, norm, değerler, örgüt içi ya da örgüt dışı ilişkilerde kurum kültürünün izleri görülür (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011: 52).

2.5.2.2. Kültürün Foksiyonları

Robbins ve Judge (2012: 523) örgüt kültürünün önemli bazı işlevlerini şöyle açıklamaktadır:

- Kültür, sınırları tanımlayan bir işleve sahiptir: örgüt ve çevresi arasındaki ayrımı belirler. Kısaca örgütler arası farklılıkları görmemizi sağlar.
- Kültür, örgüte ve örgüt üyelerine bir kimlik duygusu kazandırır.
- Kültür, örgütteki bireylerin bencil davranışlarını yerine gruba bağlılığı güçlendirir. Örgütteki kişileri bir arada tutar.
- Kültür, sosyal sisteminin istikrarını destekler.
- Kültür, örgüt üyelerini bir arada tutmayı sağlayan bir yapıştırıcı görevindedir ve çalışanların davranışları için kabul gören standartları belirler.
- Kültür, çalışanların tutum ve davranışlarının oluşumunu ve yönlendirilmesini sağlar. Bu konuda adeta bir kontrol mekanizması rolü üstlenir.

2.5.2.3. Kuvvetli ve Zayıf Kültür Farkı

Örgüt üyelerinin çoğunda örgütün amaç ve değerleri hakkında fikir birliği, uyum varsa kültür güçlüdür; eğer esas değerler kabullenilmiyor, paylaşım az ise kültür zayıftır (Robbins ve Judge, 2012: 522).

Örgütün gücünü belirlemede en önemli faktörler, örgütün üyelerinin genel olarak değer sistemi ile uyuma seviyesi ve bu merkezi değerleri paylaşan üyelerin sayısıdır. Bireysel değerler insanların amaç ve davranışlarına rehberlik eder. Örgütün değer sistemi de benzer bir şekilde örgütün hedeflerine ve politikasına yön verir. Değerler, kültürün örgütsel etkililiğe sahip olmasında çok önemli bir etkiye sahiptir. Baskın değerler uygun hedefleri ve stratejileri destekler ve dolayısıyla kültür önemli bir servettir. Tam tersi olarak yanlış değerler kültürü engel haline getirebilir. Güçlü bir kültür etkililiği destekleyebilir ya da etkililiğe yani işlevselliğe engel olabilir (Wiener, 1988: 536).

Güçlü kültürler çalışanlarının davranışlarını büyük ölçüde etkiler ve kontrol ederler. Çalışanlardan kendilerinden ne beklendiğini bilip ona göre çalışırlar ve bu da onların davranışlarını etkiler. Güçlü kültürlerde işten ayrılmalar çok nadir hale gelir. Örgüt üyeleri arasında dayanışma ve bağlılık artar. Örgüt çalışanları eş biçimsel ve tutarlı davranışlarda bulunurlar. Örgüt üyelerinin kendilerinden bekleneni bilmesi ve ona göre çalışması kural ve kaideleri azaltır. Güçlü kültüre sahip örgütlerde yöneticilerin işlevleri oldukça azalır, çünkü herkes üzerine düşen görevi bilir ve onu layıkıyla yapmaya çalışır. Buradan da anlaşılıyor ki çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri güçlü kültürlerde yüksektir. Her örgüt üyesi örgütün amaçları, hedefleri ve politikaları doğrultusunda var gücüyle çalışır (Özkalp ve Kırel, 2010: 173).

2.5.2.4. Etik Bir Örgüt Kültürü Oluşturma

Örgüt kültürü örgüt üyelerinin etik değer ve normları benimsemelerini, davranışlarında örgütün etik standartlardan ayrılmamalarını büyük olasılıkla sağlar. Örgüt kültürü örgütün çıktıları kadar, örgüt varlıklarından da sorumludur. Çalışanlara risk almalarında toleranslı davranır. Örgüt kültürü çalışanların olmasını istedikleri normlar, prosedürlerle de ilgilidir ve çalışanlarının değerlendirmelerine önem verir (Victor ve Cullen, 1988: 102-103). Örgüt kültürü çalışanlara etik davranışlar hakkında algılar ve anlayışın bulunduğu bir paylaşım seti sunar, bireyler buradan uygun davranışı seçer (Yağmur, 2013: 75).

Etik bir örgüt kültüründe çalışanlar daha kolay risk alır ve yenilikler yapar. Örgüt çalışanlarının ileri görüşlü olmaları sağlanır. Üyeler, tatışmaya ve yenilikçiliğe her zaman açık olur. Örgüt çalışanları için örgütün amaçlarının neler olduğundan ziyade bu amaçlara nasıl ulaşacakları önemlidir (Robbins ve Judge, 2012: 532).

Örgütler ve yöneticiler etik kültürler oluşturabilmek maksadıyla birçok yöntem uygulamaktadır. Bu yöntemler etik kodlar geliştirmek, örgütsel planlar hazırlamak, etik eğitimini sağlamak ve etik performans standartları geliştirmek (Özkalp ve Kırel, 2010: 534).

Yöneticiler, aşağıdaki ilkelere uymak şartıyla çalışanların etik davranışlarını etkiler (Brown, Trevino ve Harrison, 2005: 119-122; Schminke, Ambrose ve Neubaum, 2005: 136-13; Mulki, Jaramillo ve Locander, 2008: 126-129; Robbins ve Judge, 2012: 533).

- **Çalışanlara model oluşturma:** Yönetici çalışanlarına örnek olunabilecek etik davranışlarda bulunmalıdır. Çalışanlar etik davranışlar sergileyen yöneticinin davranışına dikkat edip model alır. Model alma yoluyla örgüt içinde etik kuralları öğrenirler.
- **Örgüt kültürünün etik değerlerini açıklama:** Çalışanlardan beklenen etik değerler vurgulanır. Böylece tüm çalışanlar hangi davranışın doğru hangisinin yanlış olacağını öğrenirler. Çalışanların örgütün etik değerlerini anlamaları sağlanır. İşe başlamamış olanlar için de örgütün etik değerlerinin açıklanması önemlidir. İşle ilgili bir değerlendirme yapabilirler.
- **Etik eğitimi sağlama:** Bu eğitimle örgütteki etik dışı ya da yasal olmayan davranışlardan kaçınmaları sağlanır. Etik kodlar tartışılabilir. Çalışanların birey olarak etik gelişimleri sağlanır.
- **Çalışanların etik davranışlarını ödüllendirme ve etik dışı davranışlar sergileyen çalışanları cezalandırma:** Böylece çalışanlar hangi davranışlarının pekiştirileceği hangi davranışlarının ise cezalandırılacağını öğrenir. Ödüllendirme ya da cezalandırma göz önünde yapılmalıdır. Olumsuz davranışlar için yaptırımlar konulur.
- **Koruyucu bir organizmanın oluşturulması:** Çalışanlar etik davranışlarla ilgili görüşlerini ve çelişkili durumlarını bildirebilirler. Bu kişiler etik danışmanlar ya da denetçilerdir.

Etik liderlik davranışını uygulayan yöneticiler ve denetçiler işçi davranışlarının önemli belirleyicileridir (Mayer, Kuenzi, Greenbaum, Bardes ve Salvador, 2009: 2). Etik liderler arzu

edilen davranışlara çalışanları sevk etmek için ödül ve cezayı kullanır, çalışanlarına etik rol model olurlar.

Yöneticiler etik davranışları ile tüm çalışanları etkileyebilir. Çalışanların etiğe uygun davranış seviyeleri farklılık gösterebilir. Yöneticiler çalışanların etik performansını ölçecek standartlar kullanmalıdır. Örgüt kültürünün kabul ettiği ve çalışanlar tarafından benimsenen davranışlar kurumsallaştırılıp kalıcı hale getirilebilir. Etik davranışlar kurumda yaygın hale getirilir. Yöneticilere etik davranışlarının yayılması konusunda çok önemli görevler düşmektedir (Özkalp ve Kırel, 2010: 535).

2.5.2.5. Okul kültürü

Okul kültürü, okul örgütünü oluşturan bütün üyelerin paylaştıkları ortak değerlerdir. Bu tanımla örgüt kültürü ile eş anlamlıdır. Bazen de okul kültürü denilince yeni yetişen nesillere aktarmak durumunda olduğu sosyal miras, bilgi temelleri, değer ve davranışlar anlaşılabilir. Bu tanımla yukarıda yaptığımız örgüt kültürü arasında az da olsa farklılık vardır. İkinci tanımla okula yüklenen yapısal-işlevsel ve sosyal-kültürel işlevlerden bahsedilir. Okullar kendine özgü, genel olarak kapalı kapılardan oluşan, sosyal kültürü aktaran, insanların görev ve sorumluluklarını tek başlarına icra ettikleri, esnek yapılı, insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı ve öğretimin belli bir program içinde yapıldığı yerlerdir. Okul yaşamında resmi kural ve prosedürlerden ziyade kültürel değer ve normlar önemli yer tutar. Okullar sosyal kültürü yeniden oluşturup geliştirebilirler. Öğretmenler sınıfta görevlerini icra ederlerken tektirler. Okul yaşamı genelde öznel bir özellik taşır (Şişman ve Turan, 2005: 137).

Kültürü ifade eden semboller önemli kültürel konuları belirlemede yardımcı olur. Okul kültürünün içeriğini kapsayan üç sembol sistemi vardır: Hikayeler, ikonlar ve törenler (Hoy ve Miskel, 2010: 172-173).

- **Hikayeler**, gerçek olaylara dayanan örgüt üyeleri tarafından bilinen ve gelecekteki üyelere aktarılabilecek olan öykülerdir. Hikayeler, sıklıkla örgütün kahramanlarından bahseder. Örgüte ve yöneticiye bağlılığı artırır.
- **Mitler**, eleştirilemeyen, denenilmiş ve olgulara dayanmayan inançlardır.
- **Efsaneler**, tekrar tekrar anlatılan, biraz da abartılarak aktarılan kültür taşıyıcıdır.
- **İkonlar**, kültürü açıklayan logolar ve sloganlardır.

- **Törenler**, belirli gün ve haftalarda yapılan, örgüt için neyin önemli olduğunu belirten rutin kutlama ve gösterilerdir. Örgüt üyelerinin bütünleşmesini sağlar.

Okul yöneticileri tarafından kültür insanları etkileme, kontrol etme ve koordinasyon sağlama aracı olarak kullanılabilir. Okul yöneticisi okulda bürokrasinin temsilcisi, okulun bekçisi ve kural uygulayıcı değildir. Okul yöneticisi okulun temel değerlerin oluşturulmasına öncülük eden kültürel ve etik bir liderdir. Okul müdürü okulda var olan alt kültürleri kapsayan genel bir kültür oluşturmalıdır. Bir okul kültürü oluştururken dayatmacı bir zihniyet izlememelidir. Yeni bir okulun kültüründen söz etmek doğru değildir, çünkü kültür zamanla oluşur. Bir okulun kültürü tarihi kadar eskilere dayanır. Özellikle bir okuldaki kıdemli öğretmenler okula gelen yeni üyelere okulun geçmişine ait olaylar anlatıp onları bilgilendirirler. Bu şekilde örgüt içi dayanışma ve bütünleşme arttırılır. Bir okuldaki var olan kültür, okulun amaçlarına ve okul üyelerinin beklentilerine karşılık veremeyebilir. Kültürün değişmesi ve geliştirilmesi gerekebilir. Bir okulda okul müdürü yerleşik kültürü değiştirip geliştirilebilir. Egemen kültürün değişmesi zordur, çünkü insanların alışkanlık, değer ve tutumlarının değişmesini gerektirir. Araştırmalar kültürün zamanla değişebileceğini gösterir. Okulun yöneticisi, kültürün değişmesi için yönetsel ve örgütsel anlamda, okulun fiziksel çevresi ve sembollerinde değişiklikler yapabilir, tutum ve davranışlarıyla rol model olabilir (Şişman ve Turan, 2005: 137-138).

Deal (1985: 612)'e göre güçlü okul kültürünün aşağıdaki kriterlere sahip olması gerekir:

- Okulda bir şeylerin nasıl yapılacağı konusunda paylaşılan ortak değerler ve anlaşma
- Okul müdürünün temel değerleri temsil eden kahraman olarak görülmesi
- Büyük ölçüde paylaşılmış inançları ve farklı uygulamaları içeren törenler
- Çalışanların temel değerleri temsil eden durumsal kahraman olması
- Kültürel törenler ve yenilenme
- Temel değerleri dönüştürmeye ve pekiştirmeye yönelik anlamlı törenler
- Yenilik ve gelenekle, özerklik ve otorite arasındaki denge
- Kültürel törenlere geniş ölçüde katılım.

Etik değerler okul kültürünün bir parçasıdır. Bireylerin benimsedikleri etik değerlerin yanında örgütlerin de örgütsel düzeyde kabul ettikleri etik değerler vardır. Her okul örgütü kendi kültürü ile bütünleşen etik değerleri oluşturur ve örgüt düzeyinde bu değerleri benimser.

Okul kültürü ile uyuşmayan etik değerler varlığını sürdüremez ve okulun örgütsel yaşamına kültürel anlamda zenginlik kazandıramaz (Çelik, 2005: 203).

Görüldüğü gibi etkili okullarda davranışlarda uzlaşma, katılım ve paylaşım vardır. Okulda farklı uygulamalarla temel kültürel değerler vurgulanır, etkili törenler yapılır. Okuldaki idareci ve öğretmenler okulun temel değerlerinin temsilcisidirler. Öğretmenler öğrencileri için rol modeldir. Öğrenci başarısı ve gelişimi için işlevsel olup verimlilik ve üretim ön plandadır. Böyle okulların öğrenme ve öğretme konusunda başarılı olacağını söyleyebiliriz.

2.5.3. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi, 1950’li yıllarda endüstri alanında çalışan psikologlar tarafından ileri sürülen bir kavramdır. İlgili literatürde örgüt kültürü ile örgüt iklimi zaman zaman birbiri yerine kullanılmıştır. Örgüt kültürü ile örgüt iklimi arasında farklılıklar vardır. Ancak örgüt kültürü ile örgüt iklimi birbirini tamamlar. Örgütler kendi iklimlerini kendiler oluştururlar. Örgüt iklimi oluşturulurken örgütsel değer, normlar, inanç ve ahlak kurallarından yararlanır. Örgüt üyelerinin örgütün değerlerini ve normlarını kabul edip benimsiyorlarsa o örgütün ikliminin olumlu olduğu söylenebilir. Örgüt iklimi, örgütsel yaşamda çalışanların yaptığı işe motive olması, güçlü arkadaşlık ilişkileri kurmaları, çalışanların birbirine destek ve yardımcı olması gibi temel davranışların sonucunda belirlenir (Güney, 2012: 18). İklimin üzerimizde pozitif ya da negatif bir etkisi olabilir.

Örgüt iklimi ile ilgili bazı tanımlar şöyledir:

- Karcıoğlu (2001: 270) örgüt iklimini , “Örgütün kişiliğini oluşturan örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütü betimleyen, örgüte egemen olan, örgütün iç çevresinin oldukça kararlı, değişmez, sürekli niteliğine sahip ve örgütte bulunanların davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen, somut olarak görülüp elle tutulamayan, ancak örgüt içindeki bireylerce hissedilip algılanabilen ve bütün bu özellikleri içine alan psikolojik bir terimdir” şeklinde tanımlamıştır.
- Denison (1996: 624) ise örgüt iklimini, örgüt üyelerinin örgütleri ve iş çevreleri hakkındaki paylaşılmış algıları şeklinde ifade eder.

- Güney (2012: 18)'e göre ise örgütsel iklim, örgütleri birbirinden ayıran, çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyen yapısal iç özelliklerin tümüdür. Örgüt ikliminin bir nevi örgütün kimliği olduğunu belirtir.
- Şişman ve Turan (2005: 141)'a göre örgüt iklimi, bir örgütte bulunan insanların içinde yaşadıkları iş ortamına ilişkin ortak algılarına dayalı olarak iş çevresinin çalışanların davranışları üzerinde etkili olan ölçülebilir özellikler bütünüdür, şeklidir.

Bir işyerinde pozitif davranış ve tutumlar sergileyen biriyle çalışmak elimizden gelenin en iyisini yapmamız konusunda bizde şevk uyandırır. Bir de tersini düşünelim, donuk ve cansız bir ortamda çalışıyoruz, iş arkadaşlarımız tutumlarında ve davranışlarında negatif. İşte böyle bir ortamda motive olamayız ve işe gitmeyi istemeyebiliriz. İçinde bulunduğumuz örgütün iklimine maruz kalırız (Robbins ve Judge, 2012: 524). Görüldüğü gibi motivasyonumuz ve performansımız bulunduğumuz örgütün iklimine göre değişir. Örgüt iklimi örgütün verimliliğini etkiler. Bundan iş doyumunu ve yaşam doyumumuzun ya da müşterilerin etkileneceğini de yordayabiliriz.

İlgili literatürde yapılan araştırmalarda psikolojik iklim ile bireyin iş doyumunu, bağlılığı ve motivasyon düzeyi arasında güçlü ilişkiler görülmüştür (Carr vd. , 2003: 607-608). İçinde bulunulan ortamın iklimi kişinin iş hayatını etkilemektedir.

Örgüt iklimi kavramı Türkçe araştırma ve yayınlarda çok kullanılmıştır. Günlük hayatta “Havasına giremedi”, “Fırtınalı günler yaşıyoruz”, “Çok soğuk davranıyor” ya da “Aramızdaki buzlar çözüldü” gibi örgüt iklimini akıllara getiren deyimlere rastlamak mümkündür (Karcıoğlu, 2001: 269).

Örgüt üyelerinin örgütleri ile ilgili paylaşılmış algıları örgütsel düzeyde takım ruhu gibidir. Kişiler işin nasıl gittiği ya da neyin önemli olduğu konusunda ortak algıları, tek tek bireysel tutumlarının toplamından çok daha etkilidir (Robbins ve Judge, 2012: 524).

Literatürde örgüt iklimini kapalı ve açık olarak iki türlü açıklayanlar vardır. Açık örgütsel iklimde birlik, beraberlik, ortak paylaşımlar, çalışanlar arasındaki saygı, sevgi ve dayanışma üst düzeydedir. Yönetim bilimcilerin en çok tercih ettiği ve desteklediği iklim türüdür. Açık örgüt ikliminde çalışanlar, başarılı, mutlu ve huzurludur. Hem çalışanlar hem de örgüt kazanır. Çalışanlar ve yönetim arasındaki ilişkiler sıcak olduğundan iş doyumunu da oldukça yüksektir. Kapalı örgüt iklimi ise açık örgüt ikliminin tersidir. Kapalı örgüt ikliminde dayanışma, sevgi, saygı, birlik ve beraberlik yoktur. Çalışanların kendi aralarındaki ilişkileri

samimi ve dostça değildir. Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişki de sağlıksızdır. Katı, otoriter ve insani değerlere önem vermeyen bir yönetim anlayışı egemendir. Yönetim bilimciler tarafından istenmeyen bir örgüt iklimidir. Böyle bir iklimde çalışanların iş doyumu oldukça düşüktür (Güney, 2012: 19). Görüldüğü gibi insana değer veren, insani yönlerin ağırlıklı vurgulandığı iklimlerde çalışanların yaptıkları işten doyum alacağını ve üretimin de bir o kadar artacağını söyleyebiliriz.

Örgüt iklimi, nispeten durgun zamanlarda sosyal çevreyi açıklama eğiliminde olan ancak sabit bir dizi boyutlarına göre onları tanımlayan, örgütün değer sisteminde kökleşmiş örgütsel çevreleri temsil eder. Örgüt iklimi sıklıkla, örgütün üyeleri tarafından bilinçli bir şekilde algılanan sosyal çevrenin dış gözlemleri ile büyük ölçüde sınırlı, doğrudan kontrole tabi nispeten geçici olarak düşünülür (Denison, 1996: 624).

İklimin örgütsel yaşama taşınması üyelerin ve yönetimin davranışlarıyla somutlaşır. Örgüt üyeleri çalıştıkları örgütün kültürünü benimsiyorsa pozitif bir örgüt ikliminden, üyeler benimsemiyorsa negatif bir iklimden söz edebiliriz. Pozitif ya da negatif örgüt iklimi örgütün işleyiş biçimi hakkında bilgi sahibi olmamızı sağlar (Savran, 2007: 6).

Örgüt ikliminin bir örgütte geçici olduğu gibi uzun süre de kalabileceği ve örgütün belirli bir zaman dilimindeki genel hissi ve tutumu o örgütün iklimini oluşturabileceği yukarıdaki açıklamalardan anlaşılabilir. Ayrıca örgüt ikliminin belirlenmesinde örgüt üyelerinin buldukları örgütte hakim olan iş ilişkilerine yönelik algıları esas alınarak o örgütün iklimi hakkında fikir sahibi olunabilir. Örgüt iklimi örgüt üyelerinin örgütleri hakkındaki paylaşılmış algılarıdır.

2.5.3.1. Okul İklimi

İlgili literatürler incelendiğinde örgüt iklimini daha spesifik bir alanı olarak karşımıza okul iklimi çıkmaktadır. Hoy ve Miskel (2010: 185)'e göre bir okulu diğerinden ayıran ve okulun her bir üyesinin davranışını etkileyen okul içi çevreyle ilgili nitelikler, okulun örgüt iklimidir. Ayrıca Hoy ve Miskel (2010: 185)'e göre her okulun iklimi o okulun kişiliğidir.

Okullarda istenilen temel işlevlerden biri etkili bir eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yerine getirilmesidir. Bu amacın gerçekleşmesi için öncelikle olumlu bir okul iklimi oluşturulmalıdır. Bu konuda en büyük sorumluluk okul müdürünüdür. Okulda olumlu bir

iklim oluşturmak ve bu iklimi daimi olmasını sağlamak ya da mevcut iklimi değiştirip geliştirmek okul müdürünün temel görevlerinden biridir (Şişman ve Turan, 2005: 141).

Son yüzyıldaki teknolojiye hızlı değişim sosyal sistemlerin kuruluşlarına etki etti ve büyük değişiklikler meydana getirdi. Eğitim sisteminin kalbi olan okullarımız, bütün ülkelerde eğitim sistemini düzeltmek ve geliştirmek için yapılacak faaliyetlerde önemli bir rol üstlenir. Başarı, etkililik ve sonuç olarak eğitimin verimliliğine göre eğitim örgütlerini ayıran şeyler sadece okulun binası, sınıfların sayısı, öğretmen ve öğrenciler değildir. Her okulun kendine ait bir iklimi ve karakteristiği o okulun eğitim verimliliğini, başarısını etkiler. Bir okulun örgütsel iklimi okul yönetimi, öğretmen, teknik personel ve çalışanların etkileşim, iletişim ve emeklerinin çıktısıdır. Bir okulda öğretmen ve öğrenciler rahatsa iletişimlerinin ve etkileşimlerinin iyi olduğunu söyleyebiliriz. O okul verimlidir. Gerilimin, uyuşmazlığın ve rahatsızlığın egemen olduğu bir okulda okul yönetici, öğretmen, öğrenciler ve çalışanlar arasında iletişimin oldukça kötü olduğunu görebiliriz. Bir okulda müdür güçlüdür ve içerideki ilişkisi resmidir, başka bir okulda ise müdür gayri resmi bir yönetim sergiler. İşte bu farklılıklar okulun psikolojik çevresini tasvir eden okul iklimidir (Alagheband, 1998; akt: Ahghar, 2008: 319-320).

Okul iklimlerini inceleyen iki bakış açısından biri açıklık diğeri ise sağlıktır. Her biri öğrenci, öğretmen ve idarecilere okulu analiz etmek, anlamak, ilişkilendirmek ve çevresini etkileyip değiştirmek için ölçme araçları temin eder (Hoy ve Miskel, 2010: 187).

Açık iklim, öğretmenlerin kendi aralarında ve okul müdürü ile öğretmenlerle arasında saygı, sevgi ve işbirliği vardır. Müdür, öğretmenlerin görüş ve önerilerini dinler. Öğretmenlerin yapıcı eleştirilerini kullanır. Müdür sık sık övgülerde bulunur ve onların faaliyetlerini destekler, mesleki yeterliliklerine saygı duyar. Müdürler öğretmenlerine sıkı bir baskı uygulamaz ve yönlendirme yapmaz. Öğretmenlerin faaliyet göstermelerine izin verir. Öğretmenlerine kolaylaştırıcı bir liderlik davranışı gösterir. Öğretmen davranışı yüksek düzeyde mesleki etkileşimleri destekler. Öğretmenler birbirlerine yardımcı olur ve birbirlerini desteklerler. Meslektaşlarının mesleki yeterliliğine saygı duyarlar. Öğretmenler arası ilişkiler güçlüdür ve samimidir. Müdürün ve okul kadrosunun davranışları açık ve gerçektir (Hoy ve Miskel, 2010: 187; Ahghar, 2008: 321).

Kapalı iklim, açık iklimin karşıtıdır. Okul müdürü, öğretmenlerin görüş ve tavsiyelerini dinlemez. Öğretmenlerin düşüncelerini ifade etmesine olanak tanımaz. Okul müdürü, öğretmenlere gereksiz iş yükü verir, öğretmenlerin katılımı çok düşük seviyededir.

Müdür, öğretmenlerin eğitim faaliyetlerini gerçekleştirmeleri için özgür bırakmaz katı ve baskıcı bir liderlik tipini benimser. Müdür, destekleyici değildir. Aşırı iş yükünden dolayı öğretmenler normal aktivitelerini bile yapamazlar. Öğretmenler, işlerini zevksiz ve adanmışlığı düşük düzeyde yapar gibi görünürler. Öğretmenler arası iletişim ve etkileşim çok düşük düzeydedir. Öğretmen ve idareci arasında güven çok azdır. Bu iklim tipi baskıcı, desteklemeyen, engelleyen müdürlere ve kendini işine adamayan, işini yapar gibi görünen güvenmeyen, usanmış öğretmenlere sahiptir. Bu iklim tipi hiçbir kurumda istenmez (Hoy ve Miskel, 2010: 187-188).

Ahghar (2008: 321), örgüt ikliminin açık iklim ve kapalı iklim tiplerinden başka kısıtlayıcı ve serbest örgüt ikliminden de bahseder.

Kısıtlayıcı iklimde, müdür öğretmenlerin tavsiye ve önerilerine kulak asmaz. Öğretmenlerin yapıcı bir eleştirisine müsaade etmez. Müdür öğretmenleri dikkatlice takip eder, aşırı okul ile ilgili iş yükü verir. Öğretmenleri eğitim aktivitelerinde desteklemez. Öğretmenlerin birbiri ile sosyal ilişkileri güçlüdür. Müdürün davranışları karşısında birbirlerini desteklerler ve birbirlerine yardım ederler. Öğretmenlerin müdüre karşı tek bir vücut olduğunu söyleyebiliriz. Bir diğer iklim türü olan **serbest iklimde** ise müdür öğretmenlerin tavsiye ve yapıcı eleştirilerini dikkate alır. Müdür öğretmenlerin başarısında onları över ve destekler. Okulu müdürü öğretmenlerin yaptıkları işi denetlemez. Öğretmenlerine aşırı iş yükü vermediği gibi katı, otoriter bir uygulaması da yoktur. Öğretmenleri faaliyetleri konusunda özgür bırakır, engellemez. Öğretmenler birbirlerinin mesleki yeterliliklerine saygı duymazlar, birbirleri ile sosyal ilişkileri ve etkileşimleri çok düşük düzeydedir. Onlar işlerini zevksiz ve adanmışlık olmadan yaparlar. Öğretmenler birbirlerini desteklemezler, birbirleri ile görüşmeleri sıcak ve içten değildir (Ahghar, 2008: 321).

Hoy ve Miskel (2010: 190)'e göre sağlıklı örgüt, teknik, yönetim ve eğitim boyutlarının uyum içinde olduğu yapıdır. Sağlıklı bir örgüt kendi ihtiyaçlarını karşıladığı gibi dışarıdaki sorunların da başarılı bir şekilde üstesinden gelir, enerjisini hedeflerine ulaşmak için kullanır.

Sağlıklı okul iklimine sahip okullar, toplum ve veli baskısına karşı kendini savunabilir. Bu okuldaki müdür hem görevlerini en iyi şekilde yapar hem de sosyal çevre ve okul kadrosu ile ilişkileri güçlüdür. Öğretmenler idarecilerinin davranışlarını desteklerler. Bu okuldaki öğretmenler kendilerini işlerine adanmışlar. Öğrencilerine yüksek ve ulaşabilecekleri

hedefleri koyarlar. Öğrenciler, öğretmenlerinin sevgisine ve güvenine layık olmak için çalışırlar. Öğrencilerin belirgin hedefleri olduğundan çalışma şevkleri yüksektir. Öğretmenlerin kendi aralarındaki ilişkileri sıcak ve samimidir. Okullarıyla gurur duyarlar.

Sağlıksız okullarda ise, velilerin ve dış çevrenin makul olmayan istekleri ile mücadelede yetersizdir. Müdür, etkili bir lider olamaz. Öğretmenlerin iletişimleri çok düşük düzeyde, birbirlerine ve idarecilerine güvenleri yoktur. Öğretmenlerin moral ve motivasyonları düşüktür, dolayısıyla öğrenciler de bu durumdan çok olumsuz etkilenirler. Okulda düzen ve disiplin yoktur (Hoy ve Miskel, 2010: 190).

Kapalı ve sağlıksız bir örgüt ikliminde çalışmak hem öğretmenlere hem de öğrencilere negatif duygular ve hisler yükler. Bu negatif duygu ve hislerin bazıları işten kaytarma, işten memnuniyetsizlik, psikolojik baskı, farklılığın olmaması ve meslek stresine yol açan işten soğuma olarak karşımıza çıkar (Ahghar, 2008: 320). Böyle bir iklimde verilen eğitimin ne kadar verimsiz geçeceğini tahmin edebiliriz. Öğretmen verimli çalışamaz ve öğrenci de o ölçüde üretim faaliyetlerinden yoksun kalır.

Okulda olumlu bir iklimin oluşması için okulun bütün üyeleri rahat, güvenli ve özgür hissetmelidir. Otoriter ve baskıcı okullardan ziyade esnek yapıda ve güvenin üst düzeyde olduğu okulların daha başarılıdır. Okula dair çeşitli imajlar okulun iklimi hakkında çevredeki gözlemcilerle fikir verir (Şişman ve Turan, 2005: 144).

Yukarıdaki bilgiler ışığında, sağlıklı ve açık bir iklime sahip okulda çalışan idareci ve öğretmenlerin iş doyumlarının, motivasyonlarının, güvenlerinin ve adanmışlıklarının yüksek düzeyde olacağını görebiliriz. Dolayısıyla böyle bir okulda kadronun devir oranı az ve üretimin yüksek olacağını da tahmin edebiliriz. Öğrencilerin ise hedefleri belirgin, öğretmenlerine güvenleri tam, motivasyonları ve başarıları yüksektir. Böyle bir okul ortamında bulunan herkes mutlu ve işini severek yapar. Bu okulda görev yapan herkes dış çevrenin makul olmayan isteklerine karşı tek vücuttur. Açık ve sağlıklı bir iklimde hem üretim hem de insan ilişkileri maksimum düzeydedir.

2.6. ETİK İKLİM

2.6.1. Etik İklim Kavramı ve Kapsamı

Bir örgütün ahlaki iklimi; hangi davranışın doğru olduğu ve karşılaşılan ahlaki problemlerin çözümleri hakkındaki paylaşılmış düşünceler setidir. Ahlak iklimi, bütün düzeylerde ve koşullarda karar verme tonunu siyah, beyaz veya gri olarak ayarlamaktadır. Gri alanlar, etik standartların örgütteki bütün bireyler tarafından yeterince ve aynı şekilde anlaşılmasıdır. Gri alanların oluşum nedenleri bireyin bilgi eksikliğinden, değer ve normların açık ve net olmamasından, etik kodların geniş kapsamlı ve belirsiz olmasından kaynaklanabilir. Örgütlerde farklı ahlaki iklimlerin oluşmasında kişisel çıkar, şirket karı, faaliyet etkinliği, bireysel iletişim, grupların çıkarları ve ilgileri, sosyal sorumluluk, kişisel ahlak, kurallar, standartlar, prosedürler, kanunlar, profesyonel kodlar vb. faktörlerin etkisinin yadsınmaz derecede önemli olduğu bilinmektedir (Savran, 2007: 16-17).

Her şirketin, bireylerde olduğu gibi örgütün karakterini tanımlayan bir dizi etik kural ve prosedürleri vardır. Şahıslara kişisel etik nasıl ki ahlaki ikilemlerle, sorunlarla karşılaştıklarında karar vermeleri hususunda yardım eder, örgütlerde de örgüt etiği örgütlerin ahlaki ikilem ve sorunlarında çözüm noktasında yardımcı olur (Cullen, Victor ve Stephans, 1989: 50).

Etik iklim kavramının yapısını 1987 yılında tanıtan ve bu kavram üzerinde ilk araştıran kişiler Victor ve Cullen'dir. Victor ve Cullen etik iklimin babaları olarak tarihe geçmişlerdir. Bu kavramlar örgütlerin karakterlerinin tanınmasına yardımcı olmaktadır (Yener, Yaldıran ve Ergun, 2012: 725). Etik iklim genel örgüt ikliminin bir parçasıdır (Elçi ve Alpan, 2009: 297).

Etik iklim kavramı örgütlerde çok boyutlu ve çok tarifli bir kavramdır. Bir örgütte etik iklim, ahlaki davranış ve tutumlara dair değerler, prosedürler ve paylaşılmış algılardır. Etik iklim örgütlerde, bir dizi karar almayı etkileyen örgütün genel ve yaygın karakterleridir. Örgütlerde bir bilginin örgüt üyeleri tarafından nasıl elde edildiği etik iklimin göstergesi olamaz. Başkaları üzerinde farklı etkiye sahip olmayan örgüt kararları etik iklimin bir parçası olarak addedilemez. Etik iklim, bir örgütte “doğru ya da yanlış ne oluşturur?” sorusuna cevap vereceği gibi insanların doğru ya da yanlış nasıl bulacağı konusunda da referanstır. Örgütlerde etik davranışların açıklayıcısı da etik iklimdir. Her örgütün farklı bir etik iklimi

vardır. Örgütler kendi çalışanlarının etik ya da etik dışı davranışlarından sorumludur (Victor ve Cullen, 1988: 101-102). Bu çerçevede etik iklim, örgüt üyelerine etik ile ilgili ikilemi veya herhangi bir sorunu anlamak, değerlendirmek ve çözüme kavuşturmak için yardımcı olur (Barnett ve Vaicy, 2000: 351-352).

Etik ilkeler ve davranışlardan oluşan etik iklim, bir örgütün üyelerinden beklediği davranışların neler olduğunu gösterir. Örgüt üyelerinin beklenen davranışları uygulama sıklıkları örgütün etik ikliminin örgüt üyeleri tarafından hangi ölçüde benimsendiğini gösterir. Bir örgütün etik iklimi o örgütün etik dışı davranışlar göstermesini ve çatışma yaşamasını önler, örgüt bireylerinin uygulamalarında etik olmasını ve ahlaki ölçütlere sahip davranışlar sergilemesini destekler (Şahin ve Dündar, 2011: 130).

İlgili literatürler incelendiğinde etik iklim kavramı etik çalışma iklimi, ahlaki atmosfer ya da bireysel ahlak (Kohlberg) kavramları olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bu kavramlar birbirlerine yakın anlamlar içerse de etik iklim, ahlaki atmosfer ve bireysel ahlak gelişimi ifadelerinden farklı anlamlar içerir (Victor ve Cullen, 1988: 106).

Etik iklim, bir örgütte ahlaki hoşnutluğa sahip tipik pratik ve prosedürlerin en geçerli algıdır (Victor ve Cullen, 1988: 101). Etik iklim, çalışanların her düzeyde etik kararlar almasına yardımcı olur (Cullen, Victor ve Stephans, 1989: 50). Etik iklim çalışan davranışlarını etkileyen, yönlendiren ve örgüt içi ilişkileri düzenleyen en önemli faktörlerden biridir (Elçi ve Alpkan, 2009: 297).

Bir örgüt üyesi etik bir problemle karşılaştığında davranışta bulunmadan önce örgütün kendisinden o sorun karşısında ne yapmasını isteyebileceğini hesaba katar, işte bu düşünce o örgütün iklimini belirler. Ayrıca etik iklimler bireylerin etik davranışa dair örgütsel normların kişisel algılarını oluşturur (Bartels, Harrick, Martell ve Strickland, 1998: 799).

Etik iklim doğru davranışa neyin katkı sağlayacağını algısıdır ve ayrıca etik olayların üstesinden geldiği psikolojik bir mekanizmadır. Etik iklim, etik ikilemlere cevap olarak hem karar almayı hem de alınan kararın ardından uygulanan davranışı etkiler. Etik iklim sadece örgüt üyelerinin etik olarak uygun olduğunu düşündüğü meseleleri değil, ayrıca örgüt üyelerinin sorunları çözmeleri için kullanacakları ahlaki kriterleri de belirler. Bu işlemle örgütsel değerler davranışlara taşınır (Cullen, Victor ve Stephans, 1989: 50).

Etik iklim, ahlaki sonuçlarıyla örgütsel prosedürleri, politikaları ya da pratikleri yansıtan bir grup örf adetle yerleştiği düşünülen bir çeşit iş iklimidir. Örgüt içinde ya da

dışında etik karar alma ve davranışın belli yapılarında beklenen standart ya da normların etik karar alma ya da davranışı olduğuna örgüt üyeleri inandığında böyle iklimler ortaya çıkar. Etik iklimler bireylerin ahlaki gelişim düzeylerinin ya da etik ölçütlerinin betimlemesini yapmazlar. Örgüt üyeleri tarafından algılanan paylaşılmış algıları gibi bireyin çevresini nitelendirirler (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003: 128-129).

Victor ve Cullen (1987)'in tanımına göre etik iklim, örgütlerde doğru ya da yanlış davranışı neyin oluşturduğuna dair bir grup örgüt üyesi tarafından düzenlenen ortaklaşa grup düzeyinde bilinçlilik ve kişisel örgüt üyesi tarafından algılanan psikolojik etik iklimden farklıdır. Etik iklim grup düzeyinde yapıyı yansıtır ve tam olarak “örgütsel etik iklim” olarak adlandırılır. Çoğu araştırmacı örgütün etik ikliminin yapısını temsil etmesi için kişisel çalışanların algılanan psikolojik etik iklim ölçeğini kullanmaktadır. Bu da tabii ki analizlerin yanlış sonuçlar vermesine neden olmaktadır (Wang ve Hsieh, 2012: 537).

Bütün örgütsel değerler, şirketin etik iklimine katkı yapan doğru ya da yanlışın soruları ile ilgilidir. Ne doğru davranışın paylaşılmış algıları ve etik problemlerin üstesinden nasıl gelineceği soruları doğru ya da yanlışa dair önemli sorulardır. Örgütsel karar alma sürecini yürütmede etik iklim önemli bir güç olmasına rağmen bütün kararlar etik iklim tarafından belirlenmez. Bilgi nasıl toplanır, bilginin nicel analizle ya da sezgisel toplanıp toplanmayacağını etik iklim saptamaz. Ayrıca sonuçları etik üzerine etki yapmayan teamül veya kurallar kabul edilmez. Umulduğu gibi, bireylerin ya da örgütlerin mutluluğuna etki etmeyen örgütsel seçenekler etik iklime göre belirlenmez. Etik iklim rüşvetin ödenip ödenmeyeceği kararıyla kesinlikle ilgilidir, ama satıcının rüşvet bekleyip beklemediğini ya da rüşvet bekliyorsa bozuk para olarak mı yoksa kağıt para olarak mı bekleyip beklemediğini örgüt üyelerinin nasıl belirleyeceği üzerine etki yapmaz (Cullen, Victor ve Stephans, 1989: 51).

Bir şirketin etik iklimi, etik değerlerini ve üyelerinden beklediği davranışları belirtir. Bir örgüt açık bir şekilde üyelerine etik davranışlarını tarif etmezse örgüt üyelerinin etik değerleri ile örgüt üyelerinin etik değerleri arasında uyumun derecesi belirgin olmayabilir. Böyle bir durumda bireysel ve örgütsel değerler arasında uyuşmazlıklar çıkabilir (Schwepker, Ferrel ve Ingram, 1997: 99). Etik iklim açık ve olumlu olduğunda, çalışanlar etik bir ikilemle karşılaştığında kendilerinden beklenen davranışı bilir ve sergilerler.

Bütün örgütler gibi okullar da etik çevreler oluşturur. Diğer bir ifade ile okullar öğrencilere, çalışanlarına veya diğer katılımcılarına etik değerlere rehberlik hizmetleri sunar.

Ayrıca okullar bir dizi etik eğitimsel tarzlarını kurar ve sınıflarda ahlaklılığı öğretir. Starrat (1991)'a göre okul etiği, okul yaşamı ile ilişkili kişilerin ve okul yönetiminin günlük kararlar alması için kurumun oluşumunu destekler (Rosenblatt ve Peled, 2002: 349).

Olumlu bir okul iklimi oluşturma konusunda ortak bir fikir akışı varsa okuldaki ilişkiler çok önemlidir. Bu ilişkilere örnekler: öğrenci-öğrenci, öğretmen-öğrenci, öğretmen-aile, müdür-personel, okul-toplum... şeklinde verilebilir. Öğrencilerimizin matematik ve okumadaki yetenekleri kadar önemli bir yetenek de birbirlerini destekleyen ilişkileri nasıl geliştirecekleridir (Keiser ve Schulte, 2009: 55).

2.6.2. Psikolojik Etik İklim ve Örgütsel Etik İklim

Victor ve Cullen (1987)'e göre etik iklim, örgütlerde neyin doğru ya da neyin yanlış olduğuna dair bir grup örgüt üyesi tarafından görüş birliğine varılan bilgidir. Bireysel örgüt üyesi tarafından algılanan psikolojik etik iklimden farklıdır. Etik iklim grup düzeyindeki bir yapıyı yansıtır ve daha kesin olarak “örgütsel etik iklim” olarak adlandırılır. Psikolojik ve örgütsel etik iklimi kavramları birbiriyle ilişkili, fakat birbirinden farklı kavramlardır. Psikolojik etik iklim ferdi çalışan tarafından deneyimlenmiş etik atmosferi gösterir. Buna karşılık örgütsel etik iklim ise örgütteki tüm çalışanların paylaşılmış algılarını gösterir. Örgütün gerçek iklimini daha doğru bir şekilde yansıtan örgütsel iklim, aynı örgütte çalışanların psikolojik iklim ölçümleri toplamından çıkarılır. Toplam, bireysel çalışanların psikolojik iklim ölçümlerinin yaradılışa ait kısımlarını telafi edecektir. Etik iklim yapısı hem psikolojik hem de örgütsel düzeylerde varolur (Wang ve Hsieh, 2012: 537).

Örgütsel etik iklim bir çalışanın diğer çalışanlarla ilişkisini etkiler. Ayrıca etik iklim bir örgüt üyesinin müşteri, satıcı firmalar gibi dış grupları nasıl tanımladığı üzerinde de söz sahibidir (Okpara ve Wynn, 2008: 939). Bir çalışanın diğer çalışanlarla ilişkisi müşterilerine ve örgütle ilgili diğer kurumlara da şirketin iklimi hakkında fikir verir.

2.6.3. Etik İklim Modeli (Matrisi)

Kohlberg ve meslektaşları ahlaki ya da etik davranışın sosyal içeriğinin üzerinde düşünmek için “adil topluluk” ya da “ahlaki atmosfer” kavramlarını tanıtmışlardır. Tanıttığı ahlaki atmosferin etik iklimle benzerliği bireyin ahlaki gelişimini değil de grubun egemen olan normlarını temsil etmesidir. İklim bir grup veya organizasyon kavramı olduğundan, etik iklim çeşitleri sadece grup veya örgüt sınıflandırmalarıdır. Ayrıca Kohlberg'in ahlaki

atmosfer kavramı üzerindeki araştırmasında, ahlak eğitimine esas vurgusuyla toplumun değerlendirmesi ve yaygın normların gelişimini düşündüğünden biraz daha dar kapsamlıdır. Kohlberg yaklaşımını etik iş iklimi ile teorik ya da metodolojik olarak ilişkilendirmediği görülmektedir (Victor ve Cullen, 1988: 103).

Etik iklim modelinde, etik kriterler boyutu, örgütsel kararların hangi etik standartlara bağlı alındığını belirtir ve bireysel ahlaki gelişiminin üç aşamasını yansıtır. En alt ahlaki gelişim seviyesi olan gelenek öncesi dönemde bireyler ahlaki kararlara kendileri için doğacak sonuçlara göre varmaktadırlar. Bu seviyede; doğru olanı, “benim için iyi olanı” içerir. Geleneksel seviyede ise, bireyler doğru ve yanlış olanı kendi sosyal çevrelerine göre belirlerler. Akranlar, sosyal kurallar ve diğerlerinin beklentileri ahlaki kararlar üzerinde büyük bir rol oynamaktadır. Gelenek sonrası seviyede etik sorunlar, kişisel sonuçlar ya da sosyal beklentilere göre değil, evrensel etik ilkelerine göre değerlendirilmektedir (Eser, 2007: 11).

Kohlberg’in çalışmasından doğrudan miras alınmamasına rağmen Etik İklim Teorisi, Kohlberg ve meslektaşları tarafından yeni ufuklar açan ahlaki gelişim konusunda düşünülen etik yapılarla ortak bir atayı paylaşırlar (Martin ve Cullen, 2006: 177).

Victor ve Cullen (1988: 104), örgütlerde var olan etik iklim türünü belirlemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Büyük ölçüde ahlak felsefesi ve bilişsel ahlak gelişim teorisine dayandırarak yaptıkları çalışma sonucunda, örgütlerde iki boyutta değişeceğinin teorisini geliştirmişlerdir. İki boyuttan biri olan etik kriter boyutu (egoistlik, yardımseverlik ve ilkelilik), diğeri ise lokal analiz (inceleme yeri) ya da sosyal perspektif boyutu (Bireysel, yerel ve evrensel) olarak belirtmişlerdir (Barnett ve Vaicy, 2000: 352; Weber ve Seger, 2002: 72).

Tablo 1. Etik iklim modeli

		ANALİZ DÜZEYİ		
		Bireysel	Yerel	Evrensel
ETİK ÖLÇÜTLER	Egoistlik	Bireysel çıkar	Örgüt çıkarı	Verimlilik
	Yardımseverlik	Arkadaşlık	Takım ruhu	Sosyal sorumluluk
	İlkelilik	Kişisel ahlak	Örgütün kuralları ve yöntemleri	Yasalar ve mesleki ilkeler

Kaynak: Victor B. ve Cullen J.B., 1988: 104; Martin K.D. ve Cullen J.B., 2006: 178

Belirtilen bu iki boyutun üçlü ayrılmasından teorik olarak şekilde de görüldüğü gibi 9 ayrı etik iklim tipine ulaşılır (Barnett ve Vaicy, 2000: 353; Cullen, Victor ve Stephans, 1989: 58; Victor ve Cullen, 1988: 104; Cullen, Parbooteeah ve Victor, 2003: 129). Bunlar;

- Bireysel Çıkar,
- Örgüt Çıkarı,
- Verimlilik,
- Arkadaşlık,
- Takım Çıkarı,
- Sosyal Sorumluluk,
- Kişisel Ahlak,
- Kurum Kural ve Prosedürler,
- Yasa ve Mesleki Kodlardır.

2.6.3.1. Etik Kriter Boyutu

Tablo 1’de de görüldüğü üzere Victor ve Cullen’in etik iklim tipolojisi ahlaki muhakemenin üç esasına ya da kriterine dayanır. Bunlar üç temel etik iklimi belirlerler (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003: 129; Weber ve Seger, 2002: 70):

- Egoistlik,
- Yardımseverlik,
- İkelilik.

Egoist iklimler: Egoizm öncelikle kişisel çıkarların en çok fazlalaştırılmasına dayanır. Karar alıcı, başkalarının çıkarlarını göz ardı ederek kendi çıkarlarını ya da ihtiyaçlarını en çok fazlalaştıran alternatifler arar. Egoizm kişinin en fazla derecede iyiliği ile sonuçlanan aktiviteleri seçmesini ön gerçek olarak kabul eder. Egoist bir iklimde karar alınmak zorunda olduğunda etiksel muhakemenin en önde gelen kaynağı kişinin kendi çıkarları olur. Aynı birim ya da örgütte başkalarının çıkarları ya da ihtiyaçları çok daha az ilgi görür. Egoist bir iklimde normlar kişisel kazançlar üzerine odaklanmayı teşvik eder. Böyle bir iklimde bireylerin başkalarının refahı, ihtiyaçları ya da çıkarlarını önemsemesi beklenilmez (Victor ve Cullen, 1988: 106; Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003: 130; Weber, 1995: 513).

Egoist kriter egoizmin ahlak felsefesine dayanır. Egoizm en başta kişisel çıkar ve kişisel çıkarı en çok fazlalaştıran davranışa başvurur. Diğer bir ifadeyle, egoizm kişinin kendi çıkarına en çok fazlalaştırma isteğidir (Martin ve Cullen, 2006: 177). Egoist iklimler, kendi kişisel çıkarını fazlalaştırmaya çalıştığı için bireyselci bir yaklaşımdır (Weber ve Seger, 2002: 73). Egoist iklimde, şirket normları kendi çıkarının memnuniyetini destekler (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003: 129).

Egoist iklimlerdeki çalışanların davranışlarında bencillik hakimdir. Bu iklim çalışanlarının diğer bireylerin zararına bencil kararlar almalarını teşvik eder. Bireyleri çıkarıcı hale getirir. Birey diğer çalışanlara karşı ilgisiz ve onların refahını ve çıkarını önemsemez. Kendi menfaatleri için çalışırlar. Çalışanlar içinde buldukları örgütün bu şekilde işlem gördüğünü ve sosyal etik beklentilere uymadığını anlar. Böyle durumlarda kişilerin örgütteki diğer bireylere ya da örgütün bütününe bağlılık göstermesi beklenemez. Maalesef bu iklimin sonucunda yalancılık, dürüst olmama ve hırsızlık davranışları gözlenebilir (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003: 130).

Örgütteki çalışanlar karar almada örgütün vizyonuna katılımlarının gerekliliğini algılamazlar; yerine, çalışanların örgütsel kültür algısı çıkarıcı karar almada kullanılmadan oluşabilir (Ruggerio, 2011: 573).

Bu iklimin oluşmasında insanların daha fazla kazanma isteği, içinde buldukları örgüt ortamı, çevre ve sadece kendisi için en iyisini isteme gibi faktörler rol oynayabilir.

Yardımsaver (iyiliksever) iklimler: Bu iklim tipi başkalarına karşı ilgi esasına dayanır (Victor ve Cullen, 1988: 107). Egoizmde bulunan kişisel çıkarın yerine bu iklim tipinde ortak çıkar söz konusudur. Karar alıcı bireysel ihtiyaçlarının tatminini azaltacak bile olsa kararla ilişkili en fazla sayıda insan için en iyiyi tedarik edecek alternatifler arar. Ortak çıkar en fazla hale gelecek şekilde kararlar alınır. Bireyler, alınacak olan kararların diğerleri üzerine pozitif ya da negatif etkilerini hesaba katarlar (Weber, 1995: 513).

Yardımsaverlik iklimi bireyin ve diğer kişilerin çıkarlarını en fazlalaştırır ve önemsemenin bir ögesini içerir. Bu kriterde karar alıcı bireyler karardan etkilenecek bütün birey ya da grupların gereksinimlerini düşünürler. Bu iklimde beklenti örgüt içinde ya da dışında bireylerin her birinin refahına ve çıkarlarına özen gösterilmesidir. Karar alıcı kendi ihtiyaçlarını tatmin edemese bile diğer grupların çıkarlarını ve refahını en iyi şekilde sağlayacak seçeneği uygular. Belli çıktı ya da düşünce ile ilgili olmayan sadece neyin doğru olduğuna dayanan diğer kişilerin çıkarlarına da özen gösterir. Yardımsaverlik ikliminde yaşayan bireyler, uygun kararı belirlemede kural ve düzenlemelere güvenirlir (Weber ve Seger, 2002: 73).

Yardımsaver etik iklimde birliğin oluşması, örgüt üyeleri birbirine karşı daha hassas, birbirlerine yardım etme konusunda daha isteklidirler. Örgüt içerisinde olumlu etki, örgüte ilişkin iyi bilgilerin ve iyi niyetin yayılmasını ve hatta örgüte yönelik tehditlerden örgütün korunmasını sağlar. Bütün bu davranışlar ve tutumlar örgütsel bağlılığın göstergeleridir. Genel olarak yardımsaver iklim çalışanların refah ve gereksinimlerine özen gösterir. Yardımsaver iklimde çalışanlarda örgütsel desteğin yüksek olduğu algısı yerleşir ve bunun karşılığında örgüte bağlılıkları artar (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003: 130).

Düşünülmüş alınan kararlar ve çalışanlar arasındaki işbirlikçi yöntemin artışı, örgütsel kültürlerinden daha memnun işçilerden oluşan yardımsaver ve öz liderlikle yürütülen etik iklimi tarif eder. Yardımsaver bir etik iklim, öz-liderlik yardımıyla bir ortak vizyona doğru bütünleştirici bir takım çalışması inşa eder. Eğitim alanı yardımsaver bir iklimi benimser, çünkü çıktısı öğrenci başarısıdır (Ruggerio, 2011: 574).

Yardımsaver iklimlerde, birim üyelerinin organizasyon içinde ve dışında birbirlerinin iyilikleri ile ilgilenmeleri beklenir. Yardımsaver iklimlerde grupların tipik belirleyicileri (yardımlaşma, dayanışma, karşılıklı bireysel sempati, görevler hakkında pozitif düşünme vb...) örgüt üyeleri arasında pozitif yönde etkileyici bir atmosfer kurmayı sağlar. Aynı zamanda bu iklimin, organizasyon üyeleri arasında daha çok dayanışma, sevgi ve saygı oluşturduğu görülebilir (Savran, 2007: 26). Dayanışma, yardımlaşma, saygılı, samimi bir ortam ve görevler hakkındaki olumlu düşünceler yardımsaver etik ikliminin belirleyici özelliklerindedir (Dündar, 2010: 58).

Yardımsaver iklimin bireysel etik karar verme ve belirli davranışsal niyetleri uzlaştırması beklenir. Birey bir davranışın ahlaki açıdan yanlış ya da tehlikeli olduğunu hissetmemesine rağmen, yardımsaver iklim herhangi bir davranışın başkalarına olası negatif sonuçlarının ışığında bireyin değerlendirme yapmasını teşvik eder. Bu kişinin bireysel olarak etik dışı davranışları düşünmemesine öncülük edebilir (Barnett ve Vaicys, 2000: 354).

İlkelilik İklimleri: İlkelilik iklimi, ahlaki olarak yanlış olan bir davranışın, başkaları için olumlu sonuçlar doğurmasının o davranışı haklı çıkarmayacağı esasına dayanmaktadır. Faaliyetler doğru ya da yanlışın belirli evrensel ilkelere uyması şartıyla etik addedilir. Bencillik ya da kişisel çıkar ilkelik iklimine uygun düşünceler değildir. İlkellik ikliminin algısı, doğru ya da yanlışın esnek olmayan prensiplerin temelinde alınan etik kararları teşvik etmelidir. Bu iklimde etiğe ilişkin örgütsel politikalara ve prosedürlere, etik kodlara ve sosyal düzenlemelere katılım oldukça önemlidir (Barnett ve Vaicys, 2000: 355).

Genel olarak bir etik ikileme karşılaşıldığında örgütsel normlar ya da grup normları karar alıcının etiksel kurallara ya da kodlara bağlı kalmasını teşvik eder (Victor and Cullen 1988:107). İlkelilik ikliminde diğerlerinin iyiliği için, kanun, kurallar, prosedürler ve kodlar kararları ve faaliyetleri açıkça belirtir (Martin ve Cullen, 2006: 177).

Karar alıcı soyut kural ve kodlara bağlı bir çözüm arayışı ile en iyi sonuçların alternatiflerini yerleştirme gayretindedir. İlkelilik etiğinde karar alınırken kanun heyeti veya mesleki birlikler gibi örgütün dışından bir etki gelmesi söz konusu olabilir (Weber, 1995: 513).

Kohlberg, Gilligan ve diğer araştırmacılar bireyin etik düşüncesi ile etik türler arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Yapılan araştırma neticesinde, iyiliksever eğilimde olan insanların yasa ve kuralları daha az dikkate aldığı, daha az uyuşmacı olanların ilke ve kurallara başvurduğu görülmüştür. İlkeli bir iklimdeki insanlar daha az hisleri ile hareket

ederler. Bu bilgiler, örgütlerde farklı etik iklim türlerinin olabileceğini gösterebilir (Savran, 2007: 27). Başkalarının iyi hali ile ilişkili olan davranışa başvuran iki iklim tipinden biri yardımseverlik, diğeri ise ilkelilik iklimidir.

Bencil bir etik iklimde bireylerin kendi çıkarlarını bütün kişisel ve örgütsel değerlerin üzerinde gördükleri ve sadece kendilerini düşündükleri anlaşılabilir. İlişkiler soğuk ve samimiyetten uzaktır. Herkes “gemisini kurtaran kaptan” ifadesine uygun çalışır. Böyle bir iklimde iş doyumu, örgütsel bağlılık, çalışma şevki ya da örgütsel vatandaşlık davranışları beklenmesi güç bir ihtimaldir. Yardımsever bir iklimin hüküm sürdüğü örgütte ise bireyler, başkalarının refahını, mutluluğunu ve gereksinimlerini düşünürler. Ayrıca bu iklimde, şirket normları belirli bir sosyal örgütün çıkarlarını en üst düzeye çıkarmaya yardımcı olur. Diğer örgüt çalışanlarına yardım esastır, örgüt çalışanları birbirini destekler ve ilişkileri gayet samimidir. “Ben” düşüncesinden ziyade “biz” düşüncesi hakimdir. Egemen düşünce ortak çıkardır. İlkelilik ikliminde ise karar alımında var olan etik ilke ve prosedürlere başvurulur. Karar almada hisler önemli değildir. İlkelilik iklimi, durumsal çıktılarından bağımsız soyut ilkeleri destekler.

2.6.3.2. Analiz (İnceleme yeri) Boyutu

Örgütlerde bulunan temel etik iklim çeşitlerini daha fazla ayırmak için Victor ve Cullen (1987, 1988) tipolojisi üç tane analiz odağına sahiptir. Bunlar örgütlerdeki referans gruplardan ve sosyolojik rol teorilerinden türetilir ve örgütsel kararlarda etik kriterlerin uygulamasını kullanmış referans grupların tiplerini tanımlar. Analiz boyutlarının yerleri:

- Bireysel,
- Yerel,
- Evrensel olarak belirtilmiştir.

Tablo 1’de ikili çaprazlama ile inceleme yerleri etik iklim tiplerinin sınıflanmasını tanımlar. İki teorik katılımcıdan ortaya çıkan referans gruplar hangi kararın alınacağını ve hangi davranışın sergileneceğinin belirli düzeylerini kavramlaştırmamızı sağlar. Bu düzeyler ya da yerler yerel ve evrensel olarak kavramlaştırılır. Buna ilave olarak Victor ve Cullen (1988) bireysel düzeyi de belirtir. Bireysel düzeyde her birey kendi kararını tek başına alır. Yerel analiz boyutunda yer örgüttür. Evrensel boyut örgütün dışındakilerin de büyük ölçüde katılımı ile oluşan topluluktur. İkili çaprazlama sonucu dokuz iklim tipi oluşur ve her iklim tipi tek bir belirtilen etik karar kriterini belirtir (Martin ve Cullen, 2006: 178).

Etik iklim tipolojisinde yerel yer, organizasyondaki etik mantığın kaynağını belirler. Evrensel düzeyde organizasyondaki etik mantığın kaynağı, organizasyon haricinde profesyonel bir dernek ya da kanun kuruluşu gibi kurumlar tarafından belirlenir. Etik mantığın evrensel kaynakları, organizasyonların dışında meydana getirilmiş soyut kavramlar olabilir. Her ne kadar inceleme yerleri; genel kaynakları ve etik analiz düşüncesinin limitlerini tanımlasa da, her kriterde inceleme yerleri ve etik kriterlerin ilişkisi farklılık gösterir (Victor ve Cullen, 1988: 106-107; Barnett ve Vaicy, 2000: 352).

Birey düzeyi etiksel karar almada bireyin kendisini referans alan yaklaşımdır. Kararlar alınırken bireyin ihtiyaç ve çıkarı göz önünde tutulur. Yerel düzey bireylerin halen içinde yer aldıkları sosyal sistemle ilişkilidir. En çok rastlanılan yerel referans grubu örgüttür. Kozmopolit düzeyde ise daha evrensel temelde olan (toplumsal ya da mesleki gibi referanslara sahip olabilir) yerel dışındaki etiksel karar alma kaynağıdır. Analiz odağı, örgütsel kararların etik analizinde hangi kararın ne düzeyde önemseneceği ile ilgilidir ya da örgütsel kararlar almada uygulanan etik standartlarda kullanılan ahlaki değerlendirmenin kaynağını oluşturan referans grubudur. Etik iklim ahlak felsefi ve bireysel ahlak gelişiminden farklıdır (Victor ve Cullen, 1988: 105-106).

Egoizm kriteri bağlamında, inceleme yeri özellikle “kişisel çıkar”; (birey, şirket) yani kişiden kimin çıkarına göre davranmasının beklendiği tanımlanmaktadır. Bireysel alanında, egoizm kriteri kişinin kendi ihtiyaç ve tercihlerinin göz önüne alınması olarak tanımlanmaktadır. Bu alanda her kişi kendi çıkarına göre karar verir. Örneğin; kişisel kazanç, kendini savunma gibi. Analizin yerel alanında, egoizm kriteri örgüt çıkarının dikkate alınması olarak tanımlanmaktadır. Burada işgörenlerin alacağı kararlar kurum çıkarına hizmet etmelidir. Kurum çıkarı, stratejik avantaj gibi örgütün çıkarları söz konusudur. Son olarak analizin evrensel alanında daha geniş bir sosyal ya da ekonomik sistemin çıkarının dikkate alınması olarak tanımlanmaktadır. Örneğin, verimlilik... gibi. İhtiyaç ve tercihlerin olduğu her analiz odağında düşünce somutlaştırılır (Victor ve Cullen, 1988: 106).

Yardımsızlık kriteri bağlamında, inceleme yeri hem kurum üyeleri için “biz kimiz?” tanımlarken hem de “bizi ilgilendiren şeylerin” sınırlarını tayin etmektedir. Burada kaygılarımızın sınırları da ayarlanır. Bireysel alanda, yardımsızlık kriteri, örgüt üyeliği ile ilişkisi olmayan diğer insanların dikkate alınması olarak tanımlanmaktadır. Örnek olarak, dostluk ve karşılıklılık verilebilir. İnceleme yerinin yerel alanında, yardımsızlık kriteri örgütsel ortaklık olarak tanımlanmaktadır. Örneğin takım oyunu gibi. Burada somut örgütsel yapının dikkate alındığı yerel egoizmle zıttır. Evrensel alanda ise yardımsızlık kriteri

“sosyal sorumluluk” gibi örgütün dışındaki katılımcıların ve müşterilerin dikkate alınması olarak tanımlanır (Victor ve Cullen, 1988: 107).

İlkelilik bağlamında, analiz odağı örgütsel alanda kullanılmasını bekledikleri kaynakları tanımlar. Bireysel alanda, prensipler kişinin kendi seçimlerinden oluşmaktadır. Bu alanda, kişilere kendi etik kurallarının rehber olması beklenir. Yerel alanda, kurallar ve prosedürler gibi ilkeler örgütün içindedir. Örgütün evrensel analiz yerinde ise prensipler örgüt dışından kaynaklanmaktadır. Örneğin hukuki sistem ve profesyonel örgütler gibi. Yerel ve evrensel iklimlerde kişiye kendinden bağımsız prensip kaynakları yol göstermektedir. Dolayısıyla kişinin kendi bireysel ahlaki tercihleri dikkate alınmaz (Victor ve Cullen, 1988: 107).

Victor ve Cullen’in ilk çalışmalarında geliştirdikleri 9 iklim tipinde, en sık rastlanan 5 iklim tipinin var olduğunu belirlemiştir. Deneysel araştırma sonuçlarına göre belirlenen bu etik iklim tipleri aşağıdaki şekilde de görüldüğü üzere; *araçsallık, önemseme, bağımsızlık, kurallar, yasa ve kodlardır* (Victor ve Cullen, 1988: 106; Martin ve Cullen, 2006: 178).

Tablo 2. Sık Rastlanan İklimler

ETİK KRİTER		BİREYSEL	YEREL	EVRENSEL
	EGOİZM	Araçsallık		
	YARDIMSEVERLİK	Önemseme		
	İLKELİLİK	Bağımsızlık	Kurallar	Yasa ve Kodlar

Kaynak: Martin ve Cullen, 2006: 178.

Victor ve Cullen (2006) yaptıkları araştırmalarda bazı iklimlerin birlikte algılanma eğilimi gösterdiklerini belirtmiştir. Bunlar egoizmin bireysel ve yerel alanının birleşmesi ile ortaya çıkan araçsallık iklimi, yardımseverlik ikliminin bireysel ve yerel alanının birleşmesinden ortaya çıkan önemseme iklimidir. İlkelilik kapsamındaki iklimler de ise bir değişiklik olmadığını belirtmiştir.

Araçsallık: Bu iklim tipini algılayan bireyler, kendi örgütsel birimlerini egoist bir bakış açısından etik karar vermeyi teşvik eden normlara ve beklentilere sahip olarak görürler. Ayrıca bu iklimde bencil davranışlara ve hatta başkalarının zarar görmesine öncülük edilir. Örgüt üyelerinin kendi çıkarları ile ilgilendiği anlamına gelir (Wimbush, Shepard ve Markham, 1997: 68). Pek çok durumda karşılaşılsa bile araçsallık iklim tipinin en az tercih edildiğini yapılan araştırma sonuçlarından görebiliriz (Martin ve Cullen, 2006: 178). Örgüt üyeleri sık sık kendi çıkarları konusunda dikkat ettikleri gibi başkalarını da mahrum ederler (Appelbaum, Deguire ve Lay, 2005: 45). Bu boyut egoizm kriterini, kişisel ve örgütsel odak düzeylerini içerir (Öğüt ve Kaplan, 2011: 195).

Önemseme (Bşkalarının iyiliğini isteme): Bu iklimdeki bireyler başkalarının iyi oluşu ile ilgili örgüt içinde ve dışındakilere karşı içten bir ilgiye sahiptir (Wimbush, Shepard ve Markham, 1997: 68). Bireylerin ya da örgütün genel olarak ortak iyi oluşu için ilgi gösterilir (Sims ve Keon, 1997: 1097). Bu iklimde bireyler, kararların diğerlerinin iyiliği doğrultusunda alınmaksızın gerekli olduğunu algırlar. Başkalarına ilgi gösterme ve onları önemsemenin örgütsel stratejiler, politikalar ve uygulamalar tarafından da desteklendiği bireyler tarafından algılanır. Etik konuların, örgütteki diğerleri ve aynı zamanda geniş anlamda toplum içinde var olduğu dikkate alınır. Araştırmalar, bu iklim türünün en fazla tercih edildiğini gösterir (Martin ve Cullen, 2006: 179). Bu atmosferde bireylerin almış oldukları kararlardan etkilenen bütün fertler dikkate alınır (Appelbaum, Deguire ve Lay, 2005: 45). Kişisel ve örgütsel düzeyde yardımseverlik etik kriteri tarafından belirlenir (Öğüt ve Kaplan, 2011: 194).

Bağımsızlık: Bu iklimdeki çalışanların güçlü bir şekilde kişisel ahlaki inançları tarafından yönlendirilmeleri beklenilir (Wimbush, Shepard ve Markham, 1997: 68). Örgüt üyelerinin etik karar verebilmek için ahlaki inançlara göre davranmaları gerektiğine inanılır. Bireylerin örgüte bakış açılarında ahlaki sonuçları olan kararların dikkate alınarak, etik ikilemlerin etkisi altında kalmadan kişisel ahlaki inançlarını vurgulaması gerekir. Kişisel ahlak, prensip ve bireysel boyutların ortak noktası olmasından dolayı bağımsızlık iklimini oluşturan tek kavramdır (Schminke, Ambrose ve Neubaum, 2005: 136; Martin ve Cullen, 2006: 169). Bu boyut etik ilkelilik kriterini gerektirir. Etik iklimin bu boyutuna göre, iyi düşünülmüş bir dizi ilkelere temelini alan kişinin kendi ahlaki inançlarına göre davranmasıdır (Huang, You ve Tsai, 2012: 515).

Kurallar: Etik iklimin bu boyutu şirket tarafından belirlenen kabul edilmiş kurallarla ilişkilendirilir. Örgütsel kararlar yerel kararlar bütünü veya standartlara göre alınır. Bu boyut

ilkelik etik kriteri ile birleştirilir (Huang, You ve Tsai, 2012: 515). Çalışanlardan örgüt ya da bölümlerinin koymuş oldukları kuralları sıkı bir şekilde takip etmeleri beklenilir (Appelbaum Deguire ve Lay, 2005: 45). Kurallar boyutu, ilkelilik kriteri ile örgütsel odak düzeyi üzerine yoğunlaşır (Öğüt ve Kaplan, 2011: 195).

Yasa ve kodlar: Bu iklim boyutu kanun, kutsal kitap ya da profesyonel üretim kodları gibi dışsal kodlara dayanan ilkelilik kriterine göre teşvik eden örgüt algısı üzerine temellendirilir. Bireylerin, bazı dışsal sistemin kuralı çiğnemenin sakınmak gibi emirleri üzerine temellendirilmiş kararlar almalı. Dışsal kodlar, örgüt bağlamında çalışanın etik karar alması ve davranışlarda bulunmasını kontrol eden algılardır (Martin ve Cullen, 2006: 179). Yasa ve kodlar, ilkelilik etiksel kriter ve evrensel odak düzeyi ile ilişkilendirilir ve dışsal çevre tarafından kabul edilmiş davranış kuralları ile ilgilidir (Öğüt ve Kaplan, 2011: 194).

Victor ve Cullen'in ortaya çıkardıkları bu beş iklimin dışında Wimbush, Shepard ve Markham (1997: 73) tarafından "hizmet" adını verdikleri bir etik iklim boyutu tanımlanmıştır. Bu boyut Victor ve Cullen'in çalışmalarında bahsedilmemiştir. Özellikle müşteri hizmeti çoğu örgütün en önemli unsurlarından olduğu halde Victor ve Cullen tarafından açıklanmamasının en az üç tane makul nedeni olduğunu belirtmişlerdir. Yaptıkları araştırmanın hizmet endüstrisinde bulunan üstün bir müşteri hizmeti isteyen ve teşvik eden örgütü kapsamaması, sadece işletme ve ürün açısından değil mücevher sektörünün içinde bulunduğu ekonomik darboğazdan dolayı örgütün çalışanlarının müşterilerle iyi ilişkilerini teşvik etmesi ve son olarak, şirket politikasında müşteri gereksinimlerini karşılamanın önemli olması şeklinde açıklamışlardır.

Wimbush, Shepard ve Markham (1997: 73) araştırmalarında araçsallık, önemseme, kanun ve kurallar, hizmet ve bağımsızlık etik iklim boyutlarına ilave olarak Appelbaum, Deguire ve Lay (2005: 45), Victor ve Cullen (1988)'in çalışmalarına da dayanarak yaptığı faktör analizleri sonucunda "verimlilik" adını verdikleri bir iklim boyutu daha ortaya çıkarmışlardır. Daha önce literatürde yer almayan verimlilik etik iklim boyutu, örgüt içerisinde bir şeyleri yapmak için en doğru yöntemin en verimli olduğunu belirtir.

Yapılan araştırmalar, örgütlerde bir baskın kriterin ortaya çıkacağı ve bu baskın olan kriterin eninde sonunda örgütün etik iklimini tanımlayacağını göstermektedir (Martin ve Cullen, 2006: 177). Her örgütün bir etik iklimi vardır ve örgütün etik iklimini tanımlamak önemlidir.

Etik iklimler yöneticiler tarafından nispeten kontrol edilebilir olmasına karşın bir örgütün etik iklimini değiştirmek oldukça büyük bir emek ister. Emek ve kaynak sarf edildiğinde etik iklimin değiştirileceğine kesin gözüyle bakılması doğru değildir. Bir örgütün etik iklimini tanımlamak pratik bir yaklaşım olabilir, daha önemlisi yerleşmiş etik iklimin uygun olup olmadığını belirleyip uygun bir etik iklim oluşturulması için kaynak ve emek sarfedilmelidir. Ya etik iklim tamamen değiştirilir ya da uygun olmayan yanları etiğe uygun bir şekilde geliştirilir (Şahin ve Dündar, 2011: 155).

2.6.4. Etik İklimin Belirleyicileri

Etik iklim teorisi, örgütlerdeki etik iklimin belirleyicilerini tanımlamak amacıyla örgüt ve ekonomi teorisinden geliştirilir. Özellikle sosyo-kültürel çevre, örgütsel yapı ve örgüte ait geçmiş organizasyonlardaki etik iklimlerin belirleyicileri olarak açıklanır. Sosyo-kültürel çevrede toplumsal mit ve kurallardan oluşan, örgütün ürettiği sosyal normlar vardır. Bu normlar etik iklimin öncüllerindedir. Etik iklimin örgütün normsal yapısını tanımladığını, hem bürokratik teorisinin hem de ekonomi teorisinin örgütün normsal karakterleri ile yapısal karakterleri arasında ilişki kurduğunu belirterek, etik iklimin örgütsel yapıdan etkilenebileceğini ifade etmiştir. Son olarak ise hem örgütün geçmişi hem de bireyin geçmişi etik iklimin belirleyicisi olabilir (Victor ve Cullen, 1988: 101). Etik iklimi anlamada hem etik iklim hem de ekonomi bilgisinin bulunması önemlidir. Diğer bir deyişle bir örgütün etik iklimini belirleyen üç şey vardır: örgütün işlev gördüğü çevre, örgütün yapısı (merkezi, bölgesel, çokuluslu) ve örgütün tarihi. Bir örgütün etik iklimini etkileyen faktörün çevre, yapı ya da tarih mi olduğu hakkında yorum yapılabilir, fakat bu üç değişkenin bağımlı etkileri olabilir (Cullen, Victor ve Stephens, 1989: 52).

Quchi'nin (1980) işlem masrafları ekonomi teorisi etik iklimle ilgili yordamalarda bulunmak için temel dayanağı oluşturur. Quchi üç tip yönetimin örgütsel şeklinden bahseder. Bunlardan birincisi, yöneticiler ve astlarının arasında hedeflere dair yüksek derece uygunsuzluk ve verimlilik hakkında belirsizliğin olduğu pazarlardır. İkinci tip örgütsel yönetim şekli ise, hem var olan hedeflere dair uygunsuzluk hem de verimliliğe dair belirsizliğin olduğu bürokrasilerdir. Sonuncusu ise, yöneticiler ve astları arasındaki yüksek düzeyde hedef uygunluğu ve verimliliğe ait yüksek bir belirsizliğin olduğu yer olan zümrelerdir. Victor ve Cullen etik iklimin farklı boyutları ile örgütsel yönetim şekillerini birleştirir. Bunun nedeni ise örgüt tarafından başlatılan politika ve uygulamalarının örgüt

üyeleri üzerine farklı düzeyde kontrol mekanizması kurmasıdır (Wimbush, Shepard ve Markham, 1997: 68).

Örgüt için ortaklaşa bir vizyon oluşturulmasını destekleyerek güçlü etik değerlerin yardımıyla pozitif, etkili bir etik iklimi oluşturmada ve devam ettirmede yöneticinin rolü büyüktür. Yöneticinin aldığı kararların etik ilkelere uygun olması gereklidir. Bu etik iklimin sonucu olarak verimli, sağlıklı ve iş doyumunun yüksek olduğu bir örgüt oluşur. Çalışanlar o örgüt için değerli olduklarını hissederler. Yöneticiler, çalışanlar için dürüst bir çevre oluşturmalıdır. Yönetici iş doyumunu arttıran olumlu bir etik iklim oluşturma ile örgüte etkili bir liderlik yapma arasında köprü olmalıdır. Bir örgüt için yönetici ve çalışanlar önemlidir (Ruggerio, 2011: 571). Yöneticilerin örgütte yerleştirmiş oldukları politika ve uygulamalarla etik iklim şekillenir (Wimbush, Shepard ve Markham, 1997: 75). Ayrıca yöneticiler ödül ve ceza yönetimi ile çalışanların davranışlarını etkileyebilirler. Ödül ve ceza çalışanlara etik ve etik olmayan davranışları açıklar (Trevino, 1986: 124). Podsakoff (1982) uygun dağıtılmış disiplinin davranışlarda düzeltme sağlayacağını, ceza tehditinin dolaylı olarak çalışanların etik davranmaya zorlayacağını ve cezanın yokluğunun etik dışı davranışların ortaya çıkması için fırsat olduğunu belirtmektedir (Schwepper, Ferrel ve Ingram, 1997: 100). Dolayısıyla bir örgütün etik iklimini oluşturmada ödül ve ceza kullanılabilir. Etik dışı davranışların cezalandırıldığını, etik davranışların ise ödüllendirildiğini gören çalışanların davranışları etik olma yönünde değişecektir.

Liderler örgütlerde etik iklim oluşturulmasında yüksek düzeyde etkilidir. Lider astlarının zor zamanlarda yanında olduğunda, kurumda çalışanlarla ilgilendiğinde ve böyle yüksek ahlaki standartlara sahip davranışlar sergilediğinde çalışanlar örgütün kural ve mesleki standartlarına uyarlar. Burada liderin erdemli tavır ve davranışları çalışanlar tarafından hoş karşılanır ve örgütte olumlu bir iklim oluşur. Lider, doğru ya da yanlış da olsa son sözü söyleyen, başkalarının görüşlerine önem vermeyen biriye de çalışanlar yine kural ve prosedürleri takip ederler. Buradaki liderin otokratik davranması örgütte korku iklimini yerleştirir (Ötken ve Cenkci, 2012: 534).

Sosyal normlar, örgütsel davranışlar ve kalıplar, işletmeye özel faktörler gibi etkenlerin organizasyonun etik iklimini etkiler ve geliştirir (Neubaum, Mitchell ve Schminke, 2004: 338-339). Örneğin, küçük işletmeler daha güçlü etik iklimler sergilerler (Neubaum, Mitchell ve Schminke, 2004: 344).

Şirketlerde etkin bir etik standart oluşturmak için şirketin etik ilkelerine uygun maaş artışı veya promosyon gibi performans övgü prosedürleri konusunda yönetim ortaklaşa karar almalıdır. Çalışanlar arasında yüksek etik standartları arttırarak bu gibi faydalardan yararlanmak isteyenler olabilir. Yönetimin etik olaylarla ilişkili gayretleri her seviyede çalışan tarafından bilinmelidir (Okpara ve Wynn, 2008: 947).

Bir şirkette etik davranışları etkileyen birçok demografik özellik vardır. Bu değişkenler (Appelbaum, Deguire ve Lay, 2005: 45):

- Cinsiyet: Kadınların erkeklerden daha az etik dışı davranışlar göstermesi daha olasıdır.
- İşte kalma süresi: Daha fazla süre aynı işte çalışan bir kişinin etik davranması daha olasıdır.
- Eğitim: Birey ne kadar fazla okursa o oranda etik dışı davranışlarının azalması olasıdır.
- Yaş: Etik davranışlar ile yaş artışının olumlu korelasyonu muhtemeldir.

Örgüt içinde var olan iklim tipinin belirlenmesi, örgüt üyelerinin hangi sorunların etik konusu içine girip girmediğini belirtmesiyle kalmayarak, bu sorunları çözmek için neler yapılması gerektiği konusunda da bilgi vermektedir (Victor, Cullen ve Stephens, 1989: 51).

Örgütsel etik iklim çalışmaları, etik çıktıları olan uygulama ve prosedürlerle ilişkili örgütsel normlar üzerinde rapor verir. Bu bağlamda Victor ve Cullen'in geliştirmiş olduğu etik iklim anketi, katılımcıların algılamaları sayesinde örgüt kültürünün etik boyutlarını ortaya çıkarmak için kullanılan bir araçtır. Victor ve Cullen'den daha sonraki araştırmalar ise etik iklim yapısının örgüte daimilik sağlamasına ve örgütün çok yönlü olmasını olanaklı kıldığını da belirtmektedir (Wimbush, Shepard ve Markham, 1997: 67).

2.6.5. Etik İklimin Çıktıları ve İlişkide Olduğu Değişkenler

Etik iklim kavramının Victor ve Cullen tarafından ortaya atılmasından sonra konu ile ilgili araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Etik iklimin örgütün verimliliği, çalışanların tutumları, müşterilerin memnuniyeti ve kurumun kamuoyundaki imajına olan etkileri araştırmacıların konuyla daha da ilgili olmalarını sağlamıştır. Geçmiş araştırmalar etik iklimin iş doyumu (Deshpande, 1996; Elçi ve Alpkın, 2009; Çevirgen ve Üngüren, 2009; Wang ve Hsieh, 2010; Okpara ve Wynn, 2008; Ruggerio, 2011), örgütsel bağlılık (Cullen, Parboteeah

ve Victor, 2003; Huang, You ve Tsai, 2012; Ögüt ve Kaplan, 2011; Ünal, 2012; Okpara ve Wynn, 2008; Taşer, 2010), örgütsel vatandaşlık davranışı (Huang, You ve Tsai, 2012), etik dışı davranışlarla (Yağmur, 2013), etik davranışlarla (Wimbush, J.C., Shepard, J.M. ve Markham, S.E., 1997), işten ayrılma niyeti (Jaramillo, F., Mulki, J.P. ve Solomon, P., 2006) örgütsel güven (Büte, 2011) ve kuruma güven (Dönertaş, 2008), iş performansı (Eren ve Hayatoğlu, 2011), okul performansı (Luo, Huang ve Najjar, 2007), ebeveyn katılımı (Rosenblatt ve Peled, 2002) gibi değişkenlerle anlamlı bir şekilde ilişkilidir.

Yapılan araştırmalarda etik iklimin iş doyumu, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, performans, ebeveyn katılımı, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi değişkenlerle olumlu yönde anlamlı bir ilişkisi varken işten ayrılma niyeti, etik dışı davranışlar gibi bazı değişkenlerle de negatif yönde anlamlı ilişkisi vardır.

2.7. GÜVEN

2.7.1. Güven Kavramı ve Kapsamı

Güven, çok geniş boyutlu bir kavram olup, aynı zamanda psikoloji, politik bilim, sosyoloji, ekonomi, antropoloji, tarih ve yönetim gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinin konusu olmuştur. Her bir disiplin güvenin sosyal süreçlerdeki rolünü farklı görüşlerle açıklamışlardır. Bu farklı bakış açılarını Worchel (1979) üç ayrı ana grupta toplamıştır birinci olarak kişilik kuramcılarının görüşüne göre güven kişiliğin köklerinden ve bireyin önceki psiko-sosyal gelişiminden kaynaklanır, güvenin inanç ve beklenti olarak ifade edildiği aşamadır. İkinci olarak sosyologlar ve ekonomistlerin görüşüne göre güven kurumsal bir olgudur, ve güven kurumlar içi ve kurumlar arası, kişinin kuruma yansıttığı güven olarak ifade edildiği aşamadır. Son olarak sosyal psikoloji kuramcılarına göre ise kişiler arası işlemler üzerine yoğunlaşmış, bireylerin kişiler arası ya da grup düzeyinde güveni meydana getirdikleri ya da tahrip ettikleri yönünde bir görüş savunmuşlardır (Tüzün, 2007: 95). Hurley ve Siebers (2007:7) ise yaptıkları çalışmada güvenin inşa edilebileceğini ya da tahrip edilebileceğini belirtir.

Türk dil kurumu sözlüğünde (2005), güven; korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat olarak tanımlanmaktadır. Tanıma dikkat edildiğinde itimat, inanma ve bağlanma duyguları her ne kadar bireyler düşünülerek yazılmış olsa da güven kavramı ile ilgili literatürde de benzer açıklamalar vardır.

Güven, kişilerarası ilişkilerde önemli bir yeri olan temel duygulardan biridir. Soyuttur ve dolayısıyla ilişkilerde sadece hissedilerek bilinebilir. İnsanlar iletişim içinde buldukları kişilere karşı güven oluştururlar. Kişilerin birbirine güvenmesi yaşanmış bazı olaylardan sosyal ilişkilerden, tutumlardan, beklentilerden veya olgudan hareketle gerçekleşir (Asunakutlu, 2002: 2).

Güven hem kişilerarası ilişkilerde hem de grup ilişkilerinde anahtar bir kavram görevindedir. Güven yapısı liderlik, takım performansı, iş gücü yönetimi, kendi kendini yöneten takımlar, ortak girişimler, birleşme gibi çeşitli yönetsel konularla ilişkilendirilmesine rağmen kesin olarak netleşmiş değildir. Güven konusu üzerine çalışan bazı kişiler güveni paradoks yapıda olduğundan, bazıları ise bu konunun hak ettiği değerde çalışılmadığından tanımlanmasının zor olduğunu belirtmişlerdir (Hwang ve Burgers, 1997: 67). Mayer, Davis ve Schoorman (1995: 709) güven kavramı ile ilgili (1) kendi tanımı ile sorunlu olduğu, (2) güven ve risk arasında ilişkiyi tanımlamada belirsizlik olduğu, (3) güvenin çıktıları ve öncüllerinin zihni karıştırdığı sonuçlarına ulaşır. Görüldüğü gibi güven kavramını tanımlamak güçtür, dolayısıyla güven kavramı hakkında bir netlik oluşmamaktadır (Neves ve Caetano, 2006: 353-354).

Literatürde güven tanımlarından ikisi üzerinde daha çok durulur (DeConnick, 2011: 619). Rousseau, Sitkin, Burt ve Camerer (1998: 395)'e göre, "Güven diğerinin davranışı ya da amaçlarının olumlu beklentileri üzerine temellendirilen savunmasızlığı kabul etme niyetinden oluşan psikolojik bir durumdur. Mayer, Davis ve Schoorman (1995: 712) güveni "Güvenen kişinin, karşı tarafın kendisi için önem taşıyan davranışlar sergileyeceği beklentisi içinde olması ve onu kontrol etmeyi ya da izlemeyi düşünmeksizin eylemlerine karşı savunmasız kalmaya istekli olmasıdır." şeklinde tanımlar. Her iki tanımdaki iki farklı öge birleştirilemez. Birinci öge, savunmasızlığı kabul etmede kişinin istekliliğidir. İkinci bileşen ise olumlu çıktı beklentisidir (DeConnick, 2011: 619). Savunmasızlıkla, bir şeyin öneminin kaybolmasına benzer bir durum ima edilir. Birisini savunmasız yapma risk almaktır. Güven başlı başına risk alma değildir, daha ziyade risk almak için istekliliktir (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995: 712).

Güven kavramı ile ilgili yapılan tanımlamalara bakıldığında, tanımların bir kısmının diğer taraftan beklentiye, bir kısmının da diğer tarafa karşı savunmasız kalma isteğine yoğunlaştığı görülmektedir (Tüzün, 2007: 95). Rousseau, Sitkin, Burt ve Camerer (1998: 395) gibi Morgan ve Hunt (1994: 23) güvenin beklenti yönüne yoğunlaşmış olup bir tarafın karşı tarafın güvenirliliğine ve dürüstlüğüne itimadının olması olarak tanımlamıştır. Mayer, Davis

ve Schoorman (1995) yaptıkları çalışmada diğer tarafa karşı savunmasız olma üzerine yoğunlaşmış güveni inanç olarak tanımlamışlar ve bir güven ilişkisinin oluşabilmesi için güvenen tarafın güvendiği tarafa kendi çıkarlarını ilgilendiren konularda bağımlı olmasının gerektiğini vurgulamışlardır. Diğer bir ifadeyle güvenen taraf güvenilen kişinin kendisi açısından önemli çıktılar olacak ve çıkarlarını etkileyebilecek kararlarına bağımlıdır güvenilen kişinin güvenen tarafın çıkarlarını gözeterek karar alacağına inanmak durumundadır. Renzl (2007: 207) ise güvenin herhangi bir olaya, gruba veya bireye güvenme veya bağlı olma istekliliği olduğunu belirtir. Görüldüğü gibi Renzl (2007: 207) tanımında savunmasız olmaya isteklilik üzerine yoğunlaşır.

Demircan ve Ceylan (2003: 140) güven kavramını açıklarken bağlılık üzerine yoğunlaşır. Güveni çalışanların örgütlerine duygusal yönden bağlı, kendilerini örgüt içinde tanımlayabilen, yaptığı işten doyum alan ve işten ayrılmayı istemeyen çalışanların oluşturulması olarak kabul ederler.

Mayer, Davis ve Schoorman (1995: 717-719) yaptıkları çalışmada güvenilenlerin üç karaktere sahip olduğunu belirtmişlerdir: yetenek (bir grubun diğer bir grup üzerinde etki yapmasını sağlayan yeterlilikler ya da özellikler), yardımseverlik (güvenilenin, güvenene yardım etmek istemesinin derecesi) ve dürüstlük (güvenenin kabul edilebilir bulduğu bir dizi ilkelere güvenilenin katılma inancı).

Literatürde, güvenin örgütsel başarı için gerekli olduğu, ancak kısa sürede oluşturulamadığı emek ve süreç gerektirdiği konusunda görüş birliğine varılmıştır. Kişilerin birbirlerine duydukları güvenin ve örgüt içi güvenin geliştirilmesi etkin faaliyet gösteren örgütler için önemlidir. Örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değerler, inançlar ve vizyon oluşturmak ancak geniş tabanlı bir örgütsel güvenle başarılabilir (Demircan ve Ceylan, 2003: 139). Bir okul örgütünde öğretmen ve öğrencilerin karşılıklı güvenlerinin okulun başarısında etkili olabileceğini söyleyebiliriz. Öğretmen ve öğrenci arasında oluşacak olan güvenin sürekli tazelenip geliştirilmesi gerektiğini düşünebiliriz. Güvenin olmadığı bir kurumda paylaşım azalır ve ortak değerler birer birer kaybolur.

Luhmann, yöneticiye güven ile örgüte güven arasında anlamlı bir fark olduğunu gösteren ilk araştırmacıdır. Güven, kişilik ve sosyal sistemin özel olarak birinden değil ikisinden de etkilenen bir etkileşim çerçevesinde oluşur. Luhmann araştırmasında sisteme olan güvenin belli bir süreç içerisinde deneyimler vasıtasıyla kişilerarası güveni oluşturduğunu göstermiştir. Çalışanın güveni, karşı tarafın örgüt olduğunda karşı tarafın

yönetim olduğundakinden farklılık gösterir. Örgütün imajı çalışanlarına yaklaşım tarzıyla ya da örgütün üretiminin algılanan sosyal değerine bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Örgüte ya da yöneticiye güven ölçümleri her güven nesnesinin çalışan deneyiminin farklı göstergelerini yakalamalıdır (Perry ve Mankin, 2007: 166).

Bireyler, neye ne kadar güveneceklerini sezgileri yoluyla bilirler. Ancak kişinin niyeti ile başkalarının ona ilişkin güveni uyumlu olmayabilir. Diğerleri kişinin beklentileri doğrultusunda davranışlar sergilemeyebilir (Hoy ve Miskel, 2010: 179).

Güveni etkileyen en önemli faktörün örgüt kültürü olduğu kabul edilir. Örgüt kültürü zaman içinde gelişir ve değişir, buna bağlı olarak insanlar olumsuz deneyimlerle karşılaştıklarında ya da karşı tarafın güvenilirliği ile ilgili yanlış değerlendirmelerde bulduklarında davranışlarını değiştirebilirler. Bazı kültürlerde güven düzeyi ve güvenme düzeyi çok yüksektir (Demircan ve Ceylan, 2003: 143).

2.7.2. Güven Kavramının Önemi ve Çıktıları

Güven ilişkileri karşılıklı bağımlılık üzerine dayanmakta olup bir kişinin çıkarı, bir başkasının o kişiye güveni olmadan elde edilemez (Rousseau, Sitkin, Burt ve Camerer, 1998: 395). Okuldaki birçok sosyal etkileşimde karşılıklı bağımlılıktan dolayı güvene gereksinim duyulur. Bu durum öğretmen-öğrenci ya da müdür-öğretmen ilişkilerinde görülebilir (Hoy ve Miskel, 2010: 179).

Güven sadece bireysel ilişkiler açısından değil grup dinamikleri açısından da önemli bir kavramdır. Örgütlerde bulunan kişiler bireysel ya da örgütsel hedeflere ulaşmak için birbirleriyle dayanışma içindedirler ve birbirlerinden yardım alırlar. Örgüt bireyleri bir arada çalışmaya ihtiyaç duyarlar (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995: 710). İş çevresindeki güven eksikliğinin hem çalışanlar hem de örgüt açısından zararlı etkileri olduğu bilinmektedir. Örgütte bulunan güvenin yüksek düzeyde olması çalışanlarının örgütün hedeflerine ve aktivitelerine ulaşmasına daha fazla katkıda bulunmalarını sağlar. Dolayısıyla güvensiz bir ortamda çalışanların verimli olamaması olasıdır (Laschinger, Heather ve Finegan, 2005: 6-8) .

Güven konusu hayatımıza fark ettirmeden giren ve hayatımızın merkezine oturan bir kavramdır. Örgütlerin hayatta kalması ve başarılı olması için güven hayati bir konudur. Güvenin olmadığı bir kurum ya da işletmede fikir paylaşımı, yenilik, iş tatmini ve motivasyon da olamayacaktır. Güvenin eksikliği ya da olmayışı, örgütlerde çok fazla para, zaman ve emek

kaybına yol açmaktadır. Örneğin bir kurumda kimsenin sizi aldatmadığını kontrol etmek için harcanan zaman ve çaba daha verimli görevlerde kullanılabilir. Özellikle örgütlerin can damarı olan yenilikçilik, fikirlerin paylaşımı konusunda huzurlu hissetmeyi ve herkesin aynı son için çalıştığına ve işbirliğinden herkesin yarar sağlayacağına dair güven duymayı gerektirmektedir. Güven sorunu yaşanan bir örgütün gelişmesi beklenemez, ancak çöküşü beklenilebilir (Hurley ve Siebers, 2007: 7).

Güven konusu gündemden güne önem kazanan ve birçok değişken üzerindeki etkisi incelenen bir kavramdır. Örneğin yöneticiye güven, örgüte duygusal bağlılığı arttırarak, daha yüksek seviyede dayanışmayı sağlayacak, insanlar bilgi paylaşımı konusunda daha istekli olacak ve sonuç olarak üretkenlik artacaktır. Kurumda çalışanların yöneticilerine olan güven algıları arttıkça desteklerinin de artması güçlü bir olasılıktır. Çalışanlar arasında bilgi paylaşımının gerçekleşebilmesi için kişilerarası güven oldukça önemli bir yer teşkil eder. Ayrıca kişilerarası güven bir şirketin ya da bir kurumda çalışanların tutum, davranış ve performanslarını etkiler. Sosyal ilişkilerin merkezinde bulunan güvenin kurumda artmasıyla karşı tarafın davranışlarını kontrol etme gereğinin kalmayacağı bir ortam oluşur. Böylesi bir ortamda yapılan araştırmalar sonucu örgütsel bağlılık, iş doyumunu, dayanışma ve üretkenlik artar, stres azalır (Neves ve Caetano, 2006: 353-354).

Lider etkililiğinde kilit rol oynayan güven, bir örgütün iyi olma hali için önemli olarak addedilir. Lider ve takipçileri arasında yüksek düzeyde güvenin oluşması aralarındaki ilişkinin kuvvetli olmasını sağlar (Ötken ve Cenkci, 2012: 528). Ayrıca bir örgütte lider konumunda olan kişinin tutum, davranış ve duruşları çok önemlidir. Yöneticiler söz ve davranışlar ile zamanla oluşmuş güveni yok edebilirler ya da ortaya çıkarabilirler (Büte, 2011: 175).

Okul örgütlerinde ebeveynin işbirlik tabanlı katılıma yönelebilmesi için okula güvenmesi gerekir. Güven iyi işleyen örgütlerin en önemli konularındandır (Rosenblatt ve Peled, 2002: 352). Okullarımızda öyle bir ortam oluşturulmalı ki güven en üst düzeylerde olsun. Güvensizliğin olduğu bir ortamda sağlıklı bir eğitim-öğretim gerçekleşmeme olasılığı yüksektir. Okul örgüt üyelerinin okulun faaliyetlerine katılımı ve okulun hedeflerine ulaşılmasına katkı yapmaları gerekir. Güvensizliğin hüküm sürdüğü bir ortamda yardımlaşma ve dayanışma azalır. Bunun sonucunda da başarısız olunma olasılığı artar.

2.7.3. Güven ile Etik İklim İlişkisi

Yıllardır önemli bir çalışma alanı olarak kalan güven, etik iklim oluşturmada potansiyel olarak önemli bir kavramdır (DeConnick, 2011: 617). Mayer, Davis ve Schoorman (1995) yaptıkları çalışmada güvenilenlerin (yönetici ya da örgüt) yetenek, yardımseverlik ve dürüstlük özelliklerine sahip olduğunda, güvenen güvenilene güvenmeye değer olarak algılayacaktır. Etik iş iklimi ile ilişkili anahtar özellik dürüstlüktür (DeConnick, 2011: 619). Öğretmenin öğrencilerine karşı dürüst olması öğrencilerin öğretmenlerine olan güvenlerini arttıracaktır. Bu durumun tersi, öğrencinin dürüst davranması öğretmenin öğrenciye olan güvenini arttıracaktır.

Örgütsel güven örgütsel etiği kapsar (Rosenblatt ve Peled, 2002: 352). Etik değerler örgütsel güvenin oluşturulmasında önemli bir faktördür. Etik değerler yapılacak işlerdeki ölçütlerdir. Ayrıca herhangi bir yapılacak işte kabul edilebilir davranışların en az özelliklerini göstermedir. Bir kurumdaki uyşulabilir davranışları etik kodlar ya da etik değerler tanımlar. Etik kodlar örgütü oluşturan tüm bireylerin iyi işler yapması, kötü davranış ve eylemlerden sakınması konusunda yol gösterir (Öztürk ve Coşkun, 2000: 158; akt: Şakar, 2012: 31). Dolayısıyla etik değerlerin kurumda yazılı olarak bulunması kurumdaki bireylerin nasıl davranmaları gerektiği konusunda rehber olacaktır. Davranış standartları belli olan bir kurumun bireylerinin eylemleri tutarlıdır. Kurumdaki davranışlarda belirsizliğin olmaması ve bütün bireylerin birbirlerine ya da yöneticilerine karşı davranışlarının tutarlı olması ilişkilerde güvenin esas olmasını sağlar (Şakar, 2012: 31).

Rosenblatt ve Pedel (2002: 365) yaptıkları araştırma sonucuna göre okulda etik çevrenin gelişiminin insan ilişkilerini arttırdığını ve eğitim düzeyini yükselttiğini belirtmişlerdir. Ayrıca aynı çalışmada okula güvenin farklılaştırıcı etkisi ile ebeveyn katılımı ve etik iklim ilişkili olduğu görülmüştür. Dolayısıyla ebeveynlerin okula ilgi ve katılım gösterebilmeleri için güven duymaları gerekir.

Bir örgütte lidere karşı güven algılandığında liderin acımasız ya da sert olup olmaması önemli değildir. Örgütü oluşturan bireyler örgütteki diğerlerine yardımcı olur ve onları önemserler. Böyle bir ortamda sorumluluk, önemseme ve güven vardır (Ötken ve Cenkci, 2012: 534). Dolayısıyla yöneticiye güvenin kurumda oluşturacağı bir etik iklimin varlığından söz edilebilir. Okulda idareciye güven duyulduğunda okul içi ilişkiler daha hoşgörülü ve diğerlerini önemseyen bir yapıda olur.

Bir örgütte etik iklim ve güvenli bir ortam oluşturma faaliyetleri o örgüt için bir politika haline gelmelidir. Etik standartlar belirlenmeli ve örgüttekilere açıklanmalıdır. Bu sayede çalışanlarına değer veren ve onlarla ilgilenen bir örgüt oluşturulmalıdır. Örgütteki işler etik standartlara göre gerçekleştirilmelidir. Böylece etik iklime sahip olan bir kurumun çalışanlarının örgütüne güven düzeyleri de yüksek olur. Güvenin oluştuğu ortamlarda çalışanlar daha uzun süre kalmaktadırlar (Büte, 2011: 188).

Yapılan çalışmalardan çıkan sonuçlara göre, bir örgütte oluşturulan etik iklim ile güven arasında güçlü bir ilişki vardır. Etik iklime sahip olan örgütteki bireyler birbirleri önemserler ve dayanışma içindedir. Böyle bir ortamda güven oluşur. Örgütlerde bu durumun tersi yani güvenin etik iklim oluşturduğu görülebilir. Çünkü bir ortam da güven olduğunda davranış ve eylemlerde tutarlılık da oluşur. Dolayısıyla üretim ve verimlilik üst düzeydedir.

2.8. MOTİVASYON

Bir ders kitabını yirmi dakikadan fazla okuyamayan bir öğrenci bir macera romanını bir günde bitirebilir. Bu öğrenci için fark herhangi bir durumdaki motivasyondur. Motivasyon sadece bireyler arasında değil bir bireyin farklı zamanlarında da değişiklik gösterebilir (Robbins ve Judge, 2012: 204). Bunun yanı sıra bireyin motive olacağı kitapların farklılık gösterebileceğini de söyleyebiliriz.

Çoğu idareci ya da yönetici etkili çalışan motivasyonun yönetimin en önemli görevlerinden biri olduğunu kabul eder. Jeff Immelt (General Electric'in yöneticisi) işinin en önemli kısmının insanları motive etmek olduğunu ve vaktinin üçte birini insanlara harcadığını belirtir. Benzer bir şekilde Brad Anderson (Best Buy Company yöneticisi) şirketinde insanları teşvik etme konusunda kabiliyetsiz birinin uzun süre işine devam edemeyeceğini belirtir (Kreitner ve Kinichi, 2009: 212). Görüldüğü gibi yöneticilerin astlarını motive etmeleri zorunludur ve liderlikte de önemli bir kavramdır.

Motivasyon, davranışların yorumlanması ile hakkında fikir belirtilebilecek bir konudur. Motivasyon gözle görülebilecek bir olay ya da mikroskop altında incelenebilen bir şey değildir. Motivasyonu etkileyen şeyler ancak kişilerin davranışlarının değerlendirilmesi ile ortaya çıkarılabilir. Yöneticilerin çalışanların davranışlarını yorumlaması ve bunun sonucunda onları motive edecek modeller ve uygulamalar bulması zorunludur. Liderliğin tamamlayıcı konusu motivasyondur. Etkin bir lider çalışan davranışlarını motive edebilen kişidir (Güney, 2012: 313).

İşletmelerin ya da kurumların var oldukları dönemden beri en önemli sorunları insan-örgüt bütünleşmesini sağlamak olmuştur. İnsan amaçları ile örgütün amaçlarının bütünleştirilmesi için çeşitli yaklaşım ve kuramlar geliştirilmiştir. İşte bu noktada da motivasyon konusu gündeme gelmektedir (Özkalp ve Kirel, 2010: 277).

2.8.1. Motivasyon Kavramı, Kapsamı ve Önemi

Bugüne kadar pek çok anlamda kullanılan motivasyon kelimesi güdüleme, yöneltme, isteklendirme ve teşvik etme anlamlarına gelmektedir (Özkalp ve Kirel, 2010: 277). Kelime olarak motivasyon Latince “movere” sözcüğünden türetilmiş olup “harekete geçmek, harekete geçirmek” anlamlarına gelmektedir (Kreitner ve Kinichi, 2009: 212).

Motivasyon bir hedefe ulaşma doğrultusunda gayrete ilişkin yoğunluk, istikamet ve kararlılıktır. Diğer bir ifade ile bir kişinin bir hedefe ulaşmak için gösterdiği tutarlılık, hedef ve azim sürecidir. Genel olarak bir amaca yönelik çabadır. Yapılan bu tanımda üç husus öne çıkmaktadır: Yoğunluk, istikamet ve kararlılık. Yoğunluk bir kişinin ne kadar gayret gösterdiği ile ilişkilidir. Yoğunluk üzerinde en çok durulan kavramdır. Bireyin gösterdiği çabanın örgütün yararına olacak şekilde istikamete yönlendirilmesi gerekir. Gayretin örgütsel hedeflere yönelik ve örgütsel hedeflerle uyumlu olması gerekir. Kararlılık ise bir bireyin gayreti ne kadar zaman devam ettireceğine ilişkin kavramdır. Bir hedefe motive olmuş bireyler o hedefi gerçekleştirinceye kadar görevlerine bağlılıklarını devam ettirebilirler (Robbins ve Judge, 2012: 204-205).

Motivasyon kişinin işteki sarf etmiş olduğu gayretinin istikameti, düzeyi ve kararlılığını açıklayan bireysel güçleri gösterir. İstikamet, bireye sunulan birkaç alternatif arasından bireyin tercihi (örneğin, bir işte nicelik, nitelik ya da her ikisini elde etmeye çalışıp çalışmayacağı). Düzey kişinin bir görevde ortaya koyduğu gayretin miktarıdır (kişinin az ya da çok çaba sarf etmesi gibi). Kararlılık ise kişinin verilen işi sürdürme süresidir, (ulaşılması zor olan bir görevi) deneyimlediğinde terk etmesi ya da onu bitirmek için mücadele vermesi (Schermerhorn, Hunt, Osborn ve Uhl-Bien, 2011: 110).

Bir bireyi belli bir yönde bir amaca doğru harekete geçiren güce güdü ya da motivasyon adı verilir. Üç temel özelliği vardır (Güney, 2012: 313):

- Harekete geçirici
- Hareketi devam ettirici

- Hareketi olumlu yöne yöneltici

Şimşek, Akgemci ve Çelik (2011: 177) motivasyonu, insan davranışlarını yönlüten ve belirleyen bir enerji olarak tanımlar ve iki önemli özelliği olduğundan bahseder. Birincisi, bireyi belli bir yönde harekete geçiren enerji gücü olduğudur. İkinci özelliği ise motivasyonun amaçlara yönelmede önemli bir yerinin olduğudur. Ayrıca motivasyonun bireyi bir takım etkilere maruz bırakarak onun bu etki olmadan önceki hareketten farklı bir şekilde hareket etmesini sağladığını belirtmişlerdir.

Motive olmak işimize daha kuvvetli sarılmak gibi bir duygu uyandırır. Görev ilgi çekici olmadığında işe motive olmamız güçleşir ve o iş ağır bir yük olarak görülür. Davranışlarımızı yönlendiren ve enerjik hale dönüştüren şeyin ne olduğu konusunda bazı önemli görüşler bulunmaktadır. Yapılan açıklamalarda birinci olarak motivasyonun kişisel ve içsel olduğunu ve ihtiyaç, ilgi, merak ve keyif almaya dayandığı belirtilir. Diğer bazı yapılan açıklamalara göre ise motivasyonun dışa ait, ödül, ceza, baskı ve teşvik gibi çevresel faktörlere bağlı olduğunu öne sürmektedirler (Hoy ve Miskel, 2010: 157; Deci ve Ryan, 2008: 14). Burada ilgilendiğimiz kişinin iş motivasyonudur. İdarecileri zorlayan, eğitim-öğretimle aktif bir şekilde ilgili, yeniliklere açık ve kendini sürekli geliştiren, öğrencilerine bağlı ve motive düzeyi yüksek öğretmenlerin oluşmasını sağlamaktır (Hoy ve Miskel, 2010: 157).

İnsanları bazıları doğal olarak aktif ve içten motive olmuş, meraklı ve ilgili, başarmak için hayat enerjisi ile dolu ve heveslidir. Burada ilgi ve merak gibi kavramlardan kaynaklanan motivasyona içsel motivasyon adı verilir. Bazı insanlar ise cezadan kaçınma veya ödül elde etme gibi dış faktörlerden motive olurlar. Dışsal motivasyon içselin aksine ödül ya da cezalara dayanır. Görüldüğü gibi dışsal motivasyonda eylemin kendisi yerine kazandıracakları önemlidir (Deci ve Ryan, 2008: 14-15). Bir de motivasyonsuzluk kavramı vardır. Öğrencilerin herhangi bir öğrenme faaliyetlerine katılmama durumu olarak tanımlanır. Öğrencinin motivasyonsuzluğu yetenek eksikliği ya da öğrenme çıktılarına ilgisizliğe bağlanabilir. Dışsal motive olmuş bir öğrenci öğrenme faaliyetlerine ilgisinden değil de yüksek not, kabul veya ödüller gibi ayrıcalıklı çıktılardan dolayı öğrenme faaliyetlerine katılır (Peng, Cherng, Chen ve Lin, 2013: 52).

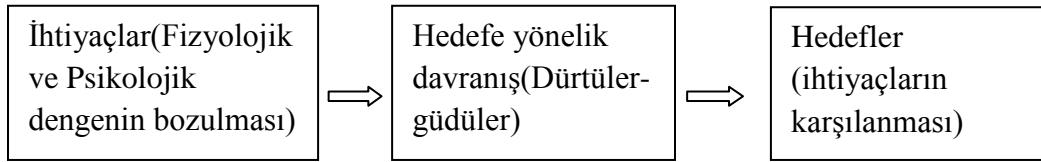
İçsel ve dışsal motivasyon arasındaki temel farklılık kişinin davranışta bulunmasının mantığıdır. Eylemin kaynağı içsel mi dışsal mı? Birey kişisel tercihleri temelinde eylemde bulunmayı seçerse, sebep içseldir ve motivasyon içsel kaynaklıdır. İçsel motivasyon bireyin özüne, dışsal motivasyon ise kazançlara dayanır. Birçok eylem iki tür motivasyonun izlerini

taşır. İyi bir makam sahibi olmak gibi dışsal bir nedenle çalışmaya başlayan kişi daha sonra işle ilgili merak gibi duygularını da işe katınca çalışma motivasyonu içselleşebilir. İçsel ve dışsal motivasyonun ayırımı okullarımızda motivasyon tasarılarının temellerinin anlaşılması açısından düşündüğümüzde önemlidir (Hoy ve Miskel, 2010: 157-158).

Yöneticinin en önemli görevi etkin bir örgüt oluşturmaktır. Bir örgütün etkin olabilmesi için çalışanlarının çalışma şevklerinin yüksek olması gerekir. Kurumdaki her birey üzerine düşen görevi yapmak için istek duymalıdır, görevine motive olmalıdır. Motivasyonun rolü kişide bu isteği oluşturmak, devamlı hale getirmek ve geliştirmektir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011: 177-178).

Motivasyon sürecinde üç önemli aşama mevcuttur, aşağıdaki şekilde görülmektedir (Güney, 2012: 314):

Şekil 1: Motivasyon Sürecinde Üç Aşama.



Yukarıdaki şekilde de görüldüğü gibi motivasyon bir hedefe yönelten bir uyarıcı ile başlar, bu uyarıcı organizmanın hedef doğrultusunda eylemlerde bulunmasını sağlar ve bu davranışlar sonucunda birey hedefe ulaşır, yani doyum sağlar (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011: 177-178).

2.8.2. Motivasyon ile Güven İlişkisi

Güven bir kurumdaki çalışanların motivasyonları üzerine olumlu bir etki oluşturmasını sağlar. Motivasyonları artan bireylerin de iş performansları olumlu etkilenir (Costigan, Ilter ve Berman, 1998: 314). Güven bir kurumdaki çalışanların huzurlu ve istekli çalışmasını sağlar (Şakar, 2012: 35).

Bir örgütte kural ve düzenlemelerin bulunması örgüt bireylerinin ortak bir hareket tarzı ve genel bir bakış açısı oluşturmalarını sağlar. Örgütte heterojen özelliklere sahip çalışanların bir araya gelmelerini olanaklı kılar. Örgütte herkesin kurallara istisnasız uyması ve herhangi bir bireyin ayrıcalıklı olmaması gibi sebepler de ayrıca çalışanlar arasında oluşan güveni etkiler. Kurallar belirginleştikçe ortak hareket tarzı güçlenir. Kuralların olduğu bir

örgütte belirsizlik, kararsızlık azalır ve içsel çatışmalar olmaz. Kuralların sabit ve durağan değil, gelişen ve iş yaşamının hareketliliğine uygun bir şekilde değişip gelişmesi gerekir. Sistemin esnek yapıda olması ve iş görenlerin davranışlarına yön vermelerini kolaylaştırması gerekir. Aksi takdirde katı kurallar çalışanın motivasyonunu ve güvenini olumsuz etkiler (Asunakutlu, 2002: 6). Örgütlerde çalışanın davranışlarına yön vermesi engellendiğinde birey kendisine güvenilmediği ve düşüncelerine değer verilmediği algısına sahip olur. Böylesi bir güven eksikliği de çalışanların motivasyonlarını düşürür. Çünkü çalışanların o örgütte çalışma hedefi kalmamıştır.

Bir kurumda ya da bir şirkette çalışanlarının yöneticilerine güven duyması çok önemlidir. Çalışanlarının yöneticilerine güvensizlik duyması kuruma güvensizliğe neden olabilir, dolayısıyla yatırımcıların ve diğer dış paydaşların da kuruma güvenleri olumsuz etkilenir. Böyle bir ortamda çalışanların yaptıkları işi şevkle yerine getirmeleri beklenemez ve performansları düşer (Hart, 1988: 5; akt: Şakar, 2012: 26). Çalışanlarının performanslarının düşük olduğu bir örgütte verimlilik ve üretim düşüktür. Dolayısıyla kurumların güveni sürekli hale getirmesi gerekir.

Huzurlu ve isteki çalışması kişinin verilen göreve motive olduğunun en güzel göstergesidir. Ayrıca verilen göreve ya da yaptığı işe motive olan bireylerin işlerine dört elle sarılacağını ve dolayısıyla işlerinde başarılı olacağını söyleyebiliriz. Bir kişiye bir işi yaptırırken ya da bir görev verirken o konuda istek duymasını sağlamalıyız. Öğrencilerimizin bize güven duymalarını sağlayarak onların planlı bir şekilde çalışmasını sağlayabiliriz. Onlara yaptıkları işi sevdirek onlarda çalışma şevkini oluşturabiliriz.

2.8.3. Motivasyon ile Örgüt İklimi İlişkisi

Okulda bireyleri motive etmede önemli faktörlerden biri okulda oluşan “iklim (hava)” dır. Herkesin çalışmaya motive olduğu bir okulda çalışmayan kişiler dikkati çeker ve rahatsız olurlar. Bazı kişilerin çalışmaması öğretmen ve öğrencilerin dikkatini çektiği gibi idarecinin de dikkatini çeker. Çalışan bir okul ikliminde bireylerin hiçbir şey yapmadan oturması mümkün olmaz. Okulun iklimine göre diğer kişilerin davranışları şekillenir. Örneğin, öğrencilerin çoğunun çaba gösterdiği bir yatılı okulda diğer öğrencilerin de ister istemez çoğunluğa uyup çalıştığı görülür (Güney, 2012: 318). Görüldüğü gibi okulun iklimi okuldaki bireylerin çoğunluğunun davranışları ile oluşur. Bu egemen iklim diğer örgüt bireylerinin de eylemlerinin okul iklimine uygun gerçekleşmesini sağlar.

Motivasyonla ilgili önceki çalışmalarında örgüt ikliminin bireyin motivasyonunu etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğu görülmüştür. Vroom (1964)'a göre örgüt iklimi çalışanların iş çevresinde örgütsel ve sosyal değişkenlerden oluşur. Örgüt içindeki bu değişkenler ödül ve fırsatlar gibi çalışanların inançlarına doğrudan etkide bulunur. Bu etkenler de motivasyon ve iş doyumunu üzerinde etkilidir (Tyagi, 1982: 240).

Performans ile ödül arasındaki ilişki karmaşıktır. Satıcının iş performansını alacağı ödülün çeşidi ve miktarı etkiler. Satıcı üretimine uygun ödül ile eşleştirilemeyebilir. Ödüller dışsal bağdaştırılan ve içsel bağdaştırılan olmak üzere ikiye ayrılır. Dışsal bağdaştırılan ödüller ücret artışı, güvenlik ve promosyon gibi daha düşük derece insan ihtiyaçlarıdır. İçsel olarak bağdaştırılan ödüller ise kariyer gelişimi ve başarı hissi gibi daha üst düzey ihtiyaçlardır. Beklenti teorisine göre işteki sergilediği performansına uygun çeşitte ve miktarda ödül verildiğinde çalışan yaptığı işe motive olur (Walker, Churchill ve Ford, 1977: 159). Kurumlarda ya da şirketlerde çalışanların motivasyonlarını üst düzeye çıkarmak ya da üst düzeyde tutmak için sergiledikleri performansa göre ödüllendirilmeleri önemlidir. Örgütlerde adil ve uygun bir ödül verme mekanizmasının yer aldığı bir iklim oluşturulmalıdır.

Örgütte çalışanın alınan kararlara katılımı için fırsatlar verilmelidir. Örgütün işleyişine katılan çalışan kendini örgütün bir parçası olarak hisseder. Örgüt politikalarında sözü olan bir çalışan kendini örgütüne adar. Örgütü için elinden gelenin en iyisini yapmak için mücadele verir. Örgütte çalışanların motivasyon düzeyi örgütün kararlarına katılımları ile artar. Bir örgütte örgüt ikliminin düzeyi iyi olması çalışanların performanslarının yüksek olmasını sağlar (Mahal, 2009: 46-47).

2.9. ETİK İKLİM, MOTİVASYON VE GÜVEN İLİŞKİSİ

21.yüzyılda tarihin en bağımsız iş gücü bilim işçisi kategorisindedir. Bu kategori yaratıcılık özgürlüğü ve tamamen sorumluluklarının farkında olmayı arzu eder. Ayrıca geri dönüt ve liderlerinden iyi bir koçluk yapmasını ister. Bu da karşılıklı saygı ve güvenle mümkündür. Dolayısıyla liderler buldukları toplumda güven iklimi oluşturmalıdır. Bu iklimin oluşumunda liderler çalışanlarını samimiyetle konuşmaları için teşvik etmeli ve korku ile hükmetmemelidir. İşçiler ilgilerini rahatça ifade edebildikleri zaman daha bütünleştirici ve etkili işleyen bir atmosfer oluşur. Liderlerine güven algıladıkları iklimde çalışanlar gönüllü bir gayret içinde olup yaptıkları işe motive olurlar (Walumbwa, Christensen ve Hailey, 2011: 114).

Güvenin hakim olduğu bir örgüt iklimi çalışanlarının düşünce ve hislerini düzeltmesini mümkün kılar, kaynak olarak bir diğerinden faydalanmasını sağlar ve birlikte öğrenmenin gerçekleşmesini destekler (Costigan, Ilter ve Berman,1998: 303). Güven bulunan bir iklimde çalışanlar ortak bir hedef etrafında toplanır. Çalışanları yönlendiren ve onların bir ortak hedef doğrultusunda çalışmalarını sağlayan bir motive edici güç vardır.

Bir kurumda hem yönetici hem de çalışan için sürekli eğitim programları düzenlenmelidir. Bu eğitim programı ile istendik yönde davranış değişikliği kazandırmak amaçlanmalıdır. Eğitim faaliyetlerinin yönetici ve çalışan için ön önemli kazanımlarından biri güvendir. Verilen eğitim sonucu çalışanın kendine güveni artar ve yönetici de çalışanlara daha fazla güvenir. Güvenin olduğu iklimde etik değerler ön planda tutulur. Çalışan kendisine değer verildiğini de hisseder. Dolayısıyla verilen görevi isteyerek yerine getirir. Böyle bir iklimde verimliliğin üst düzeyde olması beklenir (Şakar, 2012: 31). Eğitimle güven oluşturulup etik değerler kazandırılabilir. Zaten güvenin olduğu bir iklimde etik bir hava sezilenir. Bu şekilde sevgi, saygı, güven ve adalet ortamında motive olmak kolaydır. Çünkü örgütün bir bireyi olarak örgütün devamı ve emin adımlarla ilerlemesi için üzerine düşen görevi en iyi şekilde yapması gerektiğini bilir.

2.10. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Birçok kavrama göre çok yeni olan etik iklimle ilgili yurt dışında ve Türkiye’de hem eğitim hem de diğer alanlarla yapılmış çalışmalara aşağıda değinilmiştir.

2.10.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Eser (2007) farklı departman ve kademedeki 491 kişinin katılımı ile etik iklim ve yöneticiye güvenin örgüte bağlılık üzerindeki etkisini konu alan bir çalışma yapmıştır. Yapılan analizlerin sonucunda duygusal bağlılık ve ahlaki bağlılık faktörleri üzerinde, etik iklim faktörlerinden “önemseme” ile yöneticiye güven faktörlerinden “çalışan odaklı” faktörlerinin daha fazla etkili olduğu; zorunlu bağlılık: alternatifsizlik üzerinde ise “yasa, kodlar ve kurallar” faktörünün doğru, “kişisel çıkar” faktörünün ise ters orantılı bir şekilde etkili olduğunu, son olarak zorunlu bağlılık: maddi üzerinde “önemseme” faktörünün ciddi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Zorunlu bağlılık: alternatifsizlik ve zorunlu bağlılık: maddi üzerinde ise yöneticiye güven faktörlerinin etkisinin olmadığı görülmüştür.

Başar (2009) şirket politikası, liderlik davranışları, etik iklim, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin birbirleriyle olan ilişkilerini incelemek ve birbirlerini nasıl etkilediğini ortaya koymak amacıyla Marmara Bölgesi'nde faaliyet gösteren farklı şirketlerde çalışan 626 kişiyi örneklem olarak çalışmasını yapmıştır. Analizler sonuçlarına göre araştırma konusu olan değişkenlerin birbirleriyle aralarında pozitif yönde bir korelasyon bulunmuştur.

Ay, Kılıç ve Biçer (2009) satış elemanlarının iş davranışlarının (iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti) örgütsel etik iklimle ilişkisini incelemek amacıyla 30 şirkette 186 satış elemanına anket uygulamıştır. Bu çalışmada, satış elemanları tarafından olumlu algılanan bir etik ortamın iş tatminini arttıracığı, örgüte olan bağlılıklarını güçlendireceği ve işten ayrılma isteklerini azaltacağı gibi olumlu etkilerinin olduğu görülmektedir.

Çevirgen ve Üngüren (2009) tarafından konaklama işletmelerinde etik iklim ve iş tatmini ilişkisi incelenmiş olup işgörenlerin algılamış oldukları pozitif etik iklimin iş tatminlerini arttırdığı istatistiksel olarak belirlenmiştir. İş görenlerin etik iklime yönelik tutumlarının ve iş tatmin durumlarının cinsiyete, yaşa, çalışılan bölüme ve mesleki deneyim sürelerine göre farklılaşmadığı görülmüştür.

Elçi ve Alpkan (2009) çalışmasında Türkiye'de 62 farklı telekomünikasyon şirketinden 1174 yönetici ve çalışandan elde ettiği veri ile iş memnuniyeti üzerine algılanan etik iklimin etkisini araştırmışlardır. Çalışmanın sonuçlarına göre kişisel çıkar iklim tipi ile iş memnuniyeti negatif ilişkili olup takım çıkarı, sosyal sorumluluk, kanun ve mesleki kod iklim tipleri ile ters orantılı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Akbaş (2010) çalışmasında imalat sanayi sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli mobilya işletmelerinin örgütsel etik iklimlerinin bu işletmelerde çalışanların örgütsel bağlılıklarına etkisini incelemiştir. Örneklem olarak 9 işletmeden 409 kişi alınmıştır. Yapılan regresyon analiz sonuçlarına göre işletmelerde verimlilik ve takım çıkarı örgütsel etik iklimleri ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca yapılan araştırmada, çalışanların iş yerlerinde sosyal sorumluluk etik iklimi geliştirmesi yerine yasa ve meslek ahlakı ile takım çıkarı ve arkadaşlık etik iklimini geliştirmelerinin örgütsel bağlılıkları bakımından daha olumlu olduğu görülmüştür.

Şahin ve Dündar (2011), sağlık çalışanlarının hastanelerin etik iklimine ilişkin değerlendirmelerinin yıldırımaya maruz kalma durumuna göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla dört hastanede çalışan sağlık personelleri üzerinde yapılmıştır. Çalışma

sonuçlarına göre hastanelerde en fazla egoist, en az ise yardımseverlik iklim tipinin varlığı görülmektedir. İşyerlerinde çeşitli yıldırma olaylarıyla karşılaşmanın iş yerinin etik iklimini değerlendirmek arasında bir ilişkinin bulunmadığı, ancak çalışma süresi ile etik iklim arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu araştırma göstermiştir.

Öğüt ve Kaplan (2011), otel işletmelerindeki etiksel iklim algıları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi analiz etmişler ve etik iklimin örgütsel bağlılık üzerine etkisini araştırmışlardır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre başkalarının iyiliğini isteme, kanun, kod ve kurallar iklim tipleri ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü, buna karşılık araçsallık iklim tipi ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki görülmüştür. Bağımsızlık iklim tipi ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında bir ilişki belirlenmemiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre etik iklimin alt boyutlarından başkalarının iyiliğini isteme ve kuralların duygusal bağlılığı pozitif etkilediği, buna karşılık araçsallık iklim boyutunun ise duygusal bağlılık üzerinde negatif etkisinin olduğu görülmüştür. Etik iklim algılarının normatif ve devam bağlılığı üzerinde etkili olmadığı bulunmuştur.

Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans değişkenlerinin birbirleriyle olan ilişkisini incelemek ve birbirlerini nasıl etkilediklerini ortaya koymak için Büte (2011) bir şirkette çalışan 437 çalışanı kapsayan bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmada etik iklimin örgütsel güven ve bireysel performans üzerinde olumlu etkileri olduğu bulunmuştur. Etik iklimin örgütsel güven üzerindeki olumlu etkisinin bireysel performans üzerindeki olumlu etkisinden daha güçlü olduğu görülmüştür. Örgütsel güvenin bireysel performans üzerinde olumlu etkisine rastlanılmıştır.

Eren ve Hayatoğlu (2011) ilaç sektöründe faaliyet gösteren firmalarda, etik iklimin, satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş performanslarına etkisini incelemeyi amaçlayan bir çalışma yapmışlardır. Veriler Batı Karadeniz Bölgesi'nde faaliyet gösteren ilaç firmalarında görev alan 206 satış elemanından toplanmıştır. Araştırma sonucunda satış elemanlarının çalışma ortamlarına ilişkin etik iklim algıları yükseldikçe örgüte olan bağlılıklarının yöneticilerine duydukları güvenin ve iş performanslarının arttığı görülmüştür. Araştırmanın diğer bir sonucunda ise, satış elemanlarının yöneticiye duydukları güven arttıkça iş tatminlerinin ve örgüte duydukları bağlılıklarının arttığı belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılığın da iş performansı üzerinde yine olumlu etkilerinin olduğu görülmüştür. Yapılan araştırmada etik iklimin iş tatmini üzerinde, iş tatmini ve yöneticiye güvenin de iş performansı üzerinde etkilerinin olmadığı belirlenmiştir.

Ünal (2012), etik iklim ile örgütsel bağlılık arasında ilişki üzerine iş doyumunun boyutlarının uzlaştırıcı etkisini incelemiştir. Örneklem olarak Türkiye'deki bir grup şirkette çalışan 199 kişi alınmıştır. Algılanan olumlu bir etik iklimin örgütsel bağlılığın boyutlarından hem devam bağlılığını hem de duygusal bağlılığı arttırdığı görülmüştür. Etik iklim iş doyumunun boyutlarından nezaret, promosyon ve çalışma arkadaşları ile doğru orantılı bir ilişki bulunmuştur. İş doyumunun şirket politikası, nezaret, terfi, işin doğası ve çalışma arkadaşları duygusal bağlılığın üzerine olumlu etkisi vardır. Ücret, şirket politikası, terfi ödeme ve nezaret boyutları ile işçilerin memnuniyetleri devam bağlılıklarını arttırdığı bulunmuştur. Ayrıca etik iklim, iş doyumunun şirket politikası, nezaret, terfi ve çalışma arkadaşları boyutları vasıtasıyla duygusal bağlılığı artırır. İş doyumunun şirket politikası nezaret ve terfi boyutları devam bağlılığı ve etik iklim arasındaki ilişkiyi kısmen uzlaştırır. Dolayısıyla etik iklim örgütsel bağlılığı iş doyumun bazı boyutları yoluyla etkiler.

Yener, Yaldıran ve Ergun (2012), etik iklimin iş meşguliyeti ile ilişkisini incelemek amacıyla bir otomobil fabrikasının 199 çalışanın verilerini kullanarak araştırmayı yapmıştır. Araştırma sonucunda etik iklimin olumlu ve anlamlı bir şekilde iş meşguliyeti ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Sosyal sorumluluk ikliminin diğer etik iklim boyutlarına göre iş meşguliyeti üzerinde daha fazla etkisi olduğu görülmüştür. Sosyal sorumluluk ikliminin iş meşguliyetinin boyutlarından adama boyutu üzerinde diğer boyutlarına göre daha etkili olduğu belirtilmiştir. Etik iklimin iş meşguliyetinin adama ve birleşme boyutları ile ilişkisi, güç boyutu ile ilişkisinden daha güçlü olduğu görülmüştür.

Ötken ve Cenkeci (2012) yaptığı çalışmada 227 Türk işçisinden topladıkları verileri kullanarak etik iklimin üzerine koruyucu liderliğin etkisini incelemiştir. Bu çalışmada ayrıca güvenin farklılaştırıcı etkisine de bakılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre liderlerinin gerçekten onların iyi halleri ile ilgilendiğini gören çalışanlar örgütteki diğerlerine, müşterilere ve halka daha olumlu davranışlar sergilerler. Ayrıca liderlerine karşı güven duyan çalışanlar liderleri diktatör veya sert olsa da olmasa da toplum için yüksek düzeyde sorumluluk sahibidirler.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerle öğrenim gören öğrencilerin algılarına göre ilköğretim okullarında etik iklim düzeyini belirlemek ve etik iklimin öğretmen ve öğrenci algılarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla Kocayigit ve Sağnak (2012) tarafından Nevşehir il merkezinde 25 okulda 355 öğretmen ve 818 öğrenci ile çalışma yapılmıştır. Yapılan t testi ve varyans analizleri sonucunda öğretmenlerin ve öğrencilerin etik iklim algıları arasında farklılıklar bulunmuştur. Ayrıca bu çalışmada okulun

etik iklimine dair öğretmenlerin algılarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olmayıp mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark görülmektedir.

Yağmur (2013) İstanbul, Kocaeli, Ankara ve Antalya’da 30 farklı firmadan 463 personeli örneklem olarak işgörenlerin etik liderlik ve etik iklim algılarının etik dışı davranışları azaltma ve etik liderliğin etik iklimi geliştirme yönündeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda etik iklimin etik liderlikle birlikte etik davranışı negatif yönde ve etik liderliğin etik iklim üzerinde ise pozitif yönde etkisinin olduğu bulunmuştur.

2.10.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Deshpande (1996), büyük kar amacı gütmeyen örgütlerde iş doyumunun boyutları üzerine etik iklim boyutlarının etkisini incelemiştir. Profesyonel iklimlerin iş doyumunu arttırdığı, katılımcıların önemseyen etik iklimde denetleyicilerden memnun oldukları ve araçsallık ikliminde ise iş doyumunun boyutları ile ters orantı bulunmuştur. Kurallar, verimlilik ve bağımsızlık boyutlarının iş doyumunu etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma ile hem Victor ve Cullen’in bir kurumda birden fazla etik iklimin oluşabileceğine ilişkin görüşlerini desteklemiş hem de başarı ve etik arasında olumlu bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur.

Schweper, Ferrel ve Ingram (1997), satış teşkilatında etik çatışma ve rol çatışması ile etik iklimin ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonucuna göre satış temsilcilerinin pozitif etik iklim algıları ve satış müdürleri ile algılanmış etik çatışmaları arasında ters orantı bulunmuştur. Satış temsilcilerinin etik iklim algısı ne kadar pozitif olursa satış temsilcisinin etik çatışması o kadar az olur. Satış temsilcisi tarafından algılanan etik çatışmanın (onlar ve satış müdürleri arasında algılanan etik farklılıklar) rol çatışmasını arttırdığı görülmektedir. Ayrıca bu çalışmada satış müdürünün, birkaç mekanizma türünü değiştirerek satış temsilcilerinin etik iklim algılarını etkileyebildiği ve böylece etik çatışmayı azaltabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu mekanizmaların ise açıkça tanımlama, etik kodları ve politikaları güçlendirme, bireylerin özel seçimi, eğitim programları ve istenilen etik davranışın sosyalleşmesi olarak belirtilmiştir.

Wimbush, Shepard ve Markham (1997), örgütlerdeki etik iklimin çok boyutluluğunu deneysel olarak araştırmışlardır. Yapılan deneysel çalışmada Victor ve Cullen (1987, 1988) yıllarında yaptıkları çalışmadaki etik iklimin çok boyutlu bir yapısının olduğu desteklenmiştir. Ayrıca Victor ve Cullen’in bahsetmediği bir de “hizmet” adını verdikleri bir etik iklim boyutu

daha bulmuşlardır. Bu çalışmada, etik iklimin örgütsel şekillerin farklı tipleri ile birleştirilebileceği görülmüştür. Üç çeşit yönetimi tanımlayan Quchy tipolojisinin genişletilmesi gerekeceği, çünkü çalışma gösterilen her yapının içinde örgütlerin farklı değişkenleri olduğu belirtilmiştir. Tek bir örgütün farklı işlem gören birimlerinde farklı etik iklim boyutu olabileceği yorumlanmıştır.

Sims ve Keon (1997), yaptıkları çalışma ile kişi-örgüt uyumunun gelişimi ve örgütün etik iklimi arasında ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamışlardır. 86 çalışan bireyin örnekleme kullanılarak bireyin ahlak gelişim basamağı ve algılanmış etik iş çevresi arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlara bakıldığında bireysel tercihler ve buldukları pozisyonlar arasındaki uyum memnuniyeti en fazla destekleyendir. Bireylerin tercihleri ve buldukları pozisyon arasındaki uyum arttıkça pozisyonlarından ayrılma olasılıklarının düştüğü görülmüştür. Örgütsel etik ve değerler, çalışanların memnuniyet düzeyi ve işten ayrılma niyeti ile ilişkili olma eğiliminde olduğunu bu araştırmadan görmekteyiz.

Bartels, Harrick, Martell ve Strickland (1998), insan kaynakları yönetimini içine alan etik problemler ve örgütün etik ikliminin gücü arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yapmışlardır. Bu çalışmada 1078 insan kaynakları müdüründen veri toplanmıştır. Elde edilen verilerin çoklu regresyon analizi ile değerlendirmesi yapılmıştır. Araştırma sonuçları, örgütün etik ikliminin gücü ile etik ihlallerin ciddiyeti arasında ters orantı olduğunu ve örgütün etik iklimi ile etik sorunlara cevap vermedeki başarısı arasında doğru orantı olduğunu göstermektedir. Açık etik normları olan bir örgütün daha az ciddi etik sorunlarla karşılaşacağı söylenebilir. Güçlü etik iklimine sahip örgütlerin etik sorunları çözmedeki başarısı yüksektir. Örgütün etik iklimini güçlendiren müdahalelerin örgütlerdeki etik davranışların başarılmasına yardımcı olabileceği sonucuna ulaşılır.

Etik ikileme ilişkin davranışsal niyetler ve etik karar almaları üzerine bireylerin etik iş ikliminin doğrudan ya da dolaylı olarak etkisinin olup olmadığını ölçmek için 207 pazarlamacı üzerine Barnett ve Vaicys (2000), araştırma yapmışlardır. Bu araştırmada bireyin örgütüne ilişkin algıladığı etik iklim ile ahlaki ikilemler karşısındaki davranış niyetleri arasında doğrudan bir ilişkinin olmadığını göstermişlerdir. Bu duruma istisna olarak, sosyal sorumluluğu vurgulayan etik iklimin, bireyin etik yargıları ve davranışsal niyetler üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Etik iklimin önemseme ve ilkelilik iklim boyutları, etik düşünmenin daha üst düzeylerine ve daha fazla etik karar alınmasına öncülük ettiği çalışmaları ile desteklenmiştir.

Ruppel ve Harrinton (2000) örneklem aldıkları 111 yönetici ile yaptıkları çalışmada doğru, dürüst ve haklı davranışın güveni iletişim aracılığıyla doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyip etkilemediğini ve güvenin bağlılık ve yenilik algılarını etkileyip etkilemediğini incelemişlerdir. Araştırma sonuçları, etik iklimin açık iletişimi ve iletişimin de çalışanların güven algısını arttırdığını, çalışanların güven duymalarının bağlılık ve yenilik algılarını arttırdığını ve etik yönetimin iyi bir yönetim olduğunu göstermektedir.

Rosenblatt ve Peled (2002), İsrail’de 20 ilkokulu temsilen 157 öğretmen ve 936 anne-babanın katılımı ile okulun etik iklimi ve ebeveyn katılımı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yapmışlardır. Önemseme ikliminden ziyade kurallar ve mesleki kod etik iklimine sahip olan okullarda aile katılımı daha yüksek bulunmuştur. Okul iklimi daha çok etik olarak algılandığında yüksek sosyoekonomik düzeyde ailelerin düşük sosyoekonomik düzeyli ailelere göre daha az katılım gösterdiği bulunmuştur. Diğer bir ifade ile okulun etik iklimi yüksek sosyoekonomik düzeyli ebeveynlerin katılım eğilimini arttırmadı, sadece uyumsuzluklarını azalttı.

Valentine, Godkin ve Lucero (2002), Amerika Birleşik Devletleri’nde 304 genç çalışan örneğini kullanarak yaptıkları araştırma ile etik bağlam, örgütsel bağlılık ve kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkileri değerlendirmeyi amaçlamışlardır. Ortak etiksel değerlerin hem örgütsel bağlılıkla hem de kişi-örgüt uyumu ile olumlu bir ilişkisi bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın da kişi-örgüt uyumu ile olumlu ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışmada etiksel değerlerin gelişimi ve artışı çalışanların işyeri tecrübelerini arttırabilir ve şirketlerin ilkeli üretimi desteklemesinin, etik dışı davranışı cezalandırmasının gerekliliği önerilir.

Victor ve Cullen’in etik iklim ölçeğini kullanarak 1995 ve 1999 yıllarında tek bir şirkette iki örnekleme iki ayrı çalışma yapan Weber ve Seger (2002), örgütsel etik alt iklimleri etkileyen faktörleri incelemişlerdir. Weber (1995) yılında mali hizmet sektöründe yaptığı çalışma daha da genişletilerek çelik fabrikasında da farklı sürede yapılmıştır. Birinci çalışmada dört birimden 106, ikincisinde altı birimden 223 kişilik örneklem alınmıştır. Weber (1995) bulgularına zıt olarak, bu çalışmanın sonuçları her iki örnekleme de örgütsel etik alt iklimler, örgüt biriminin işlevinden ziyade örgütün genel etik ikliminin gücü ile belirlenir. Weber (1995) çalışmasında da belirtildiği gibi alt etik iklimlerin nispeten durağan olduğu bulunmuştur. Yapılan çalışmada çelik fabrikasının dış çevresi 1995’ten 1999’a kadar dinamik ve rekabetçiydi. 1995 yılında yapılan çalışmada işçilerin ilerleme için şirketin çok az şansının olduğu ve iş kültürünün olumsuz olduğu görülmüştür. Aynı şirkette işçilerin dış çevrenin rekabetçi ve zor yapısına rağmen 4 yılın sonunda işlerin büyümesinden duydukları

memnuniyet, örgüte bağlılıklarını ve performanslarını arttırmıştır. Dış çevrenini örgütün etik iklimine güçlü bir etkisinin olduğu bu çalışma ile desteklenmiştir.

Etik iklimin örgütsel bağlılık üzerine etkisini incelemek amacıyla Cullen, Parboteeah ve Victor (2003) iki çalışmalı bir araştırma yapmışlardır. Egoist etik iklimi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olup yardımseverlik etik iklimi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca ilkelilik etik iklimi ile örgütsel bağlılık arasında profesyonel işçiler için pozitif bir ilişki olup profesyonel olmayan işçiler için ilişki görülmemiştir. İşçiler örgütlerinin etik ikliminin makul karar almaları desteklediğini gördükçe örgütlerine bağlılıkları artar. Bu araştırma ayrıca etik iklimin paylaşılmış algıların psikolojik çevresini oluşturduğunu ve bunun da işçilerin örgütlerine gösterdikleri bağlılığın derecesinin artmasını etkilediğini gösterir. Yöneticiler, örgütlerinde yardımseverlik iklimini desteklemeli ve egoist iklimin artmasını önlemelidir.

Neubaum, Mitchell ve Schminke (2004), yeni şirketlerin sıklıkla zor etik kararlarla karşılaştıklarını ve daha gelişmiş etik kararların prensiplerini karşılamak için seçimde bulunmalarının gerekliliğini belirtmişlerdir. Bu nedenle 37 şirketten 304 bireyin verilerini kullanarak şirketlerin etik iklimleri üzerinde girişim yönelimi ve yeni olmalarının etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre şirketin yeni olması ve etik iklimin beş tipi arasında güçlü ilişki bulunmuş olup etik iklim tipleri ile girişim yönelimi arasında ilişki görülmemiştir. Şirketin yaşı ile etik iklim arasında ilişkinin varlığı belirtilmiştir. Genç şirketlerin girişimci ve girişimci şirketlerin tamamı genç olduğu doğru olmadığı görülmektedir. Yeni şirketlerin daha zayıf araçsallık iklimini gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca daha küçük şirketlerin özellikle önemseme, kurallar, kanun ve kod olmak üzere üç iklim tipiyle daha güçlü etik iklimler yansıttıkları bulunmuştur.

Schminke, Ambrose ve Neubaum (2005), liderin ahlaki gelişiminin örgütün etik iklimine ve çalışanların davranışları üzerine etkisini incelemek amacıyla 47 şirketten 269 bireye çalışma uygulamıştır. Araştırma sonucuna göre bireyin ahlak gelişimi ve etik iklim arasındaki ilişki iki faktörle ortalanır: Liderin etik karar alma yeterliliği ve örgütün yaşı. Liderin ahlaki gelişiminin etkisi daha genç örgütlerde daha güçlüdür. Liderin ve çalışanın ahlaki gelişimi arasındaki uygunluk iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkla olumlu ilişkili olup işten ayrılma niyeti ile olumsuz ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanın ahlaki gelişimi, liderin ahlak gelişiminden daha yüksek ya da daha düşükse davranışlar daha negatiftir.

Martin ve Cullen (2006), etik iklim teorisinin uzantıları ve devamlılıkları üzerine yaptıkları meta analiz incelemede 1975'ten 2005'in ortalarına kadar yapılan çalışmaları gözden geçirmişlerdir. Sonuç olarak etik iklimin çalışanların iş tatmin düzeylerini ve örgütsel bağlılıklarını arttırdığını, bunun da çalışanlarda psikolojik iyi oluş ve sosyal sorumluluk düzeylerinin artmasını, iyi davranışların oluşturulmasını ve geliştirilmesini sağladığı sonucuna ulaşmışlardır. Çalışanların etik iklim algılarının hem kötü hem de iyi davranışların oluşmasına imkan vermekte olduğu görülmüştür. Gelecek çalışmaların etik iklimlerin iyimser çıktıları için örgütlerin nasıl yönetileceğine dair bilgi içermesinin gerekli olduğu belirtilmiştir.

Jaramillo, Mulki ve Solomon (2006), Schwegker'in (2001) geliştirdiği ve özellikle satış alanında yaygın olarak kullanılan bir örgütün bir etik ikliminin olup olmadığını belirleyen 7 soruluk etik iklim ölçeğiyle bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmanın amacı, satıcıların iş performansları, işten ayrılma niyetleri, iş tutumları ve rol stresleri üzerine etik iklimin etkisini incelemektir. Araştırma 68 mağazadan 138 kişi ile yapılmıştır. Çalışma sonucunda, etik iklimin satış elemanlarının iş davranışlarında olumlu etkilerinin olduğu, işten ayrılma niyeti ve iş stresinin azalmasını sağlayarak, örgüte bağlılık ve performansta artış oluşturduğu görülmektedir.

Bir Çin lisesi'nde Luo, Huang ve Najjar (2007) tarafından 754 farklı seviyelerde öğrenci ile yapılan araştırmada okulun etik iklimi ve öğrencilerin okul performansı incelenmiştir. Ayrıca etik iklim algılarında sınıf seviye farklılıkları ve cinsiyet araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında, öğrencilerin liselerinin etik iklim algılarının öğrenci başarısı, cinsiyet ve sınıf düzeyleri ile ilişkili olduğu görülmüştür. Kızların etik iklim algıları erkeklere göre daha olumlu ve okulda kalma süresi ile etik iklim algıları arasında ters orantı vardır. Öğrencilerin müfredat dışı etkinliklere katılımı ve öğrenci liderliği, genel olarak etik iklim algılarını etkilememektedir.

Okpara ve Wynn (2008) tarafından etik iklimin iş doyumu ve bağlılık üzerine etkisini incelemek için 409 kişilik Nijerya'daki şirketlerin müdürlerine (sistemik rastgele örneklem seçme modeli ile alınan) uygulanmıştır. Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre algılanan etik iklim iş doyumu boyutlarını etkilemektedir. Ayrıca etik iklim tipleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır. Sonuç olarak, etik iklimin örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu arttırdığı görülmüştür.

Ahghar (2008) Tahran'da ortaokul öğretmenleri arasındaki iş stresine okul örgüt ikliminin rolü üzerine yaptığı çalışmada rastgele seçme yöntemi ile 220 ortaokul öğretmeni

örneklem alınmıştır. Araştırma sonuçları ortaokul öğretmenlerin % 40,02'sinin iş stresine orta ya da daha yüksek düzeyde maruz kaldıklarını göstermektedir. Ayrıca açık okul ikliminde çalışan öğretmenlerin daha verimli ve kendine güvenlerin tam olduğu, kapalı okul ikliminde çalışan öğretmenlerin ise verimlerinin düştüğü gözlenmiştir. Sonuç olarak, okullarda açık iklim oluşturmaın örgütsel iş stresini azalttığı bulunmuştur.

DeConinck (2011) araştırmasında bir etik iklimin satıcıların örgütsel özdeşleşme, yöneticiye güven, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetlerini nasıl etkileyeceğini incelemiştir. 393 kişilik satıcılardan oluşan bir örneklem grubuna uygulanan anketler sonucunda olumlu bir iş iklimi, yöneticiye güveni ve örgütsel özdeşleşmeyi artırır. Bir etik iklimin varlığı dolaylı olarak örgütsel bağlılığı artırır ve işten ayrılma niyetini azaltır.

Wang ve Hsieh (2012) literatürde sıkça karşılaşılan psikolojik etik iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişkiden farklı olarak çalışanların iş doyumları üzerinde bireysel ve örgütsel düzey etik iklimin etkilerini araştırmışlardır. İki etki üzerinde yaptıkları çalışmada Tayvan'daki 31 organizasyonda 472 çalışan kullanarak gerçekleştirmişlerdir. Yapılan çok düzeyli analiz sonuçlarına göre örgütlerde bireysel çalışanların araçsal iklim algıları iş doyumunu ile negatif ilişkilidir, halbuki önemseme iklim algıları ve kurallar iklim algıları iş doyumunu ile pozitif ilişkilidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama araçlarının dağıtılması, toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırma ilişkisel tarama modeli ve ayrıca birden fazla değişken arasındaki neden sonuç ilişkilerinin uygulanan anketler aracılığıyla araştırıldığı bir korelasyonel desen kullanılarak gerçekleştirilmiştir (Büyüköztürk vd. , 2012; Karasar, 2012). Sınıf öğretmenlerine içerisinde etik iklim, öğrenciye güven ve motivasyon ölçeği bulunan bir öğretmen anketi verilmiştir. Sınıf öğretmeni kendi sınıfından aldığı en az bir en fazla yedi öğrencisine içinde etik iklim, öğretmene güven ve motivasyon ölçme araçları bulunan bir öğrenci anketi uygulamıştır. Her sınıf öğretmeni ile kendi sınıfından basit rastgele seçtiği en az bir en fazla yedi öğrencisi ile eşleştirildi. Eşleştirilen her öğretmene ve öğrencilerine aynı kod verildi. Öğretmen ve öğrencilere dağıtılan anketler yoluyla veriler toplanmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın çalışma evreni 2012-2013 eğitim öğretim yılında Kırıkhan'daki ortaokullarda görev yapan 377 şube sınıf öğretmeni ve bu okullarda öğrenim gören 8629 öğrencidir. Bu öğretmen ve öğrenci sayılarına ilişkin bilgiler, 02.05.2013 tarihinde Kırıkhan Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan resmi bilgilerdir.

3.3. Araştırmanın Örnekleme

Bu araştırmada tek tek bireylerin değil, seçkisiz olarak belirlenen grupların örnekleme için seçilmesi olarak tanımlanan küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evreni olan Kırıkhan'daki her okul bir grup kabul edilip asgari ihtiyaç duyulan şekilde okullar tesadüfi olarak seçilmiştir. Örnekleme sayısı belirlemede, ana kütle sayısı

(evreni) belli olan büyüklükler için hazırlanan Özdamar (2003) tarafından geliştirilen formüle göre alınan 200 öğretmen ve 621 öğrencinin %95 güven düzeyi için yeterli olduğu görülmüştür.

Seçilen öğretmen örnekleminin cinsiyetine, medeni durumuna, yaşına, öğretmenlik mesleğindeki kıdemine ve okulda görev yaptığı süreye göre dağılımları sırasıyla tablo 3, tablo 4, tablo 5, tablo 6 ve tablo 7’de görülmektedir.

Tablo 3. Örnekleme katılan öğretmenlerin cinsiyet dağılımı

		Kişi sayısı (n)	Yüzdesi (%)
Cinsiyet	Erkek	124	62,0
	Kadın	76	38,0
	Toplam	200	100,0

Örnekleme katılan öğretmenlerin (n=200) %62’si erkek (n=124), %38’i kadınlardan (n=76) oluşmaktadır. Görüldüğü gibi örnekleme katılanların çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır.

Tablo 4. Örnekleme katılan öğretmenlerin medeni durumu

		Kişi sayısı (n)	Yüzdesi (%)
Medeni durumu	Evli	144	72
	Bekar	56	28
	Toplam	200	100,0

Örnekleme katılan öğretmenlerin (n=200) %72’si evli (n=144) iken %28’i bekâr öğretmenlerden (n=56) oluşmaktadır. Örnekleme oluşturan öğretmenlerin çoğunluğu evlidir.

Tablo 5. Örnekleme katılan öğretmenlerin yaş Dağılımı

		Kişi sayısı (n)	Yüzdesi (%)
Yaş	22-26 yaş arası	23	11,5
	27-31 yaş arası	72	36,0
	32-36 yaş arası	52	26,0
	37-41 yaş arası	17	8,5
	42-46 yaş arası	21	10,5
	47-51 yaş arası	6	3,0
	52-56 yaş arası	6	3,0
	57 ve üzeri yaş	3	1,5
	TOPLAM	200	100,0

Örnekleme katılan öğretmenlerin (n=200) en fazla olduğu yaş aralığı %36 ile 27-31 yaş aralığındaki öğretmenler (n=72) oluşturmaktadır.

Tablo 6. Örnekleme alınan öğretmenlere ait kıdem dağılımı

		Kişi sayısı (n)	Yüzdesi (%)
Kıdem yılı	0-5 yıl arası	65	32,5
	6-10 yıl arası	62	31,0
	11-15 yıl arası	36	18,0
	16-20 yıl arası	15	7,5
	21-25 yıl arası	9	4,5
	26-30 yıl arası	7	3,5
	31 yıl ve üzeri	6	3,0
	TOPLAM	200	100,0

Örnekleme katılan öğretmenlerden (n=200) kıdemlerinin en çok frekans gösterdiği aralık %32,5 ile 0-5 yıl aralığındaki öğretmenler (n=65) oluşturmaktadır. En az frekans gösterilen aralık ise %3 ile 31 yıl ve yukarısı aralığındaki öğretmenler (n=6) oluşturmaktadır. Görüldüğü gibi örnekleme oluşturan öğretmenlerin çoğu öğretmenlik mesleğinde 10 yıl ve altında çalışan öğretmenlerdir,

Tablo 7. Örnekleme alınan öğretmenlere ait bu okuldaki kıdem dağılımı

		Kişi sayısı (n)	Yüzdesi (%)
Bu Okuldaki Kıdem yılı	0-4 yıl arası	148	74,0
	5-9 yıl arası	32	16,0
	10-14 yıl arası	11	5,5
	15-19 yıl arası	5	2,5
	20-24 yıl arası	2	0,1
	25-29 yıl arası	1	0,5
	30 yıl ve üzeri	1	0,5
	TOPLAM	200	100,0

Örnekleme katılan öğretmenlerden (n=100) bu okuldaki kıdemlerinin en çok frekans gösterdiği aralık %74,0 ile 0-4 yıl aralığındaki öğretmenler (n=148) oluşturmaktadır. En az frekans gösterilen aralıklar ise %0,5 ile 25-29 aralığındaki öğretmenler (n=1) ile 30 yıl ve üzeri aralığındaki öğretmenler (n=1) oluşturmaktadır. Örnekleme katılan öğretmenlerin çoğunluğu bulunduğu okulda 4 yıl ve altında çalışmıştır.

Seçilen öğrenci örnekleminin cinsiyetine, yaşına, sınıfına ve ailesinin aylık ortalama gelirine göre dağılımları sırasıyla tablo 8, tablo 9, tablo 10 ve tablo 11’de görülmektedir.

Tablo 8. Örnekleme katılan öğrencilerin cinsiyet dağılımı

		Kişi sayısı (n)	Yüzdesi (%)
Cinsiyet	Erkek	238	38,3
	Kız	383	61,7
	Toplam	621	100,0

Örnekleme katılan öğretmenlerin (n=621) %61,7’i kız (n=383), %38,3’i erkeklerden (n=238) oluşmaktadır. Ankete kız öğrencilerin katılımının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Örnekleme katılan öğrencilerin yaş dağılımı

		Kişi sayısı (n)	Yüzdesi (%)
Yaş	10	4	0,6
	11	150	24,2
	12	141	22,7
	13	169	27,2
	14	133	21,4
	15	24	3,9
	TOPLAM	621	100,0

Örnekleme katılan öğrencilerin (n=621) en fazla olduğu yaşı %27,2 ile 13 yaş grubundaki öğrenciler (n=169) oluşturmaktadır. Örnekleme katılan öğrencilerin (n=621) en az olduğu yaşı %0,6 ile 10 yaşındaki öğrenciler (n=20) oluşturmaktadır.

Tablo 10. Örnekleme katılan öğrencilerin sınıf dağılımı

		Kişi sayısı (n)	Yüzdesi (%)
Sınıf	5	164	26,4
	6	149	24,0
	7	158	25,4
	8	150	24,2
	Toplam	621	100,0

Örnekleme katılan öğrencilerin (n=621) en fazla olduğu sınıfı %26,4 ile beşinci sınıf (n=164), %38,3'i erkeklerden (n=238) oluşmaktadır. Örnekleme katılan öğrencilerin (n=621) en az olduğu sınıfı %24,2 ile sekizinci sınıftaki öğrenciler (n=150) oluşturmaktadır.

Tablo 11. Örnekleme katılan öğrencilerin gelir dağılımı

		Kişi sayısı (n)	Yüzdesi (%)
Gelir	100-500 arası	113	18,2
	501-1000 arası	318	51,2
	1001-1500 arası	82	13,2
	1501-2000 arası	44	7,0
	2001-2500 arası	26	4,2
	2501-3000 arası	21	3,4
	3001-3500 arası	6	1,1
	3501-4000 arası	2	0,3
	4001 ve üzeri	9	1,4
Toplam	621	100	

Örnekleme katılan öğrencilerin (n=621) en fazla olduğu gelir aralığı %51,2 ile 501-1000 gelir aralığındaki öğrenciler (n=318) oluşturmaktadır. Örnekleme katılan öğrencilerin (n=621) en az olduğu gelir aralığı %0,3 ile 3501-4000 gelir aralığındaki öğrenciler (n=2) oluşturmaktadır.

3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırma verileri anketler yoluyla elde edilmiştir. Veri toplama aracı olarak öğretmenlere verilen öğretmen anketinde İlköğretim okulları Etik İklim ölçeği, Öğretmen Motivasyonu ve Öğrencilere Duyulan Güven anketleri kullanılmıştır. Öğrencilere verilen öğrenci anketinde ise Öğrenci Motivasyon, Öğrencinin Öğretmene Güveni ve İlköğretim Okulları Etik İklim anketleri kullanılmıştır.

İlköğretim okulları Etik İklim Anketi (Elementary School Ethical Climate Index) Keiser ve Schulte (2007) tarafından geliştirilip Kocayigit (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır.

Öğretmen anketinde kullanılan “İş'te Motivasyon Ölçeği” ise Gagné, M. ve arkadaşları (2010) tarafından oluşturulmuştur.

Öğrenci anketinde öğrenci motivasyonunu ölçmek için kullanılan 1989 yılında Vallerand, Blais, Brière, ve Pelletier tarafından orijinali Fransızca olarak hazırlanan “Eğitimde Motivasyon Ölçeği” Kara (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.

Öğretmen anketinde öğretmenin öğrenciye duyduğu güven araştırmacı ve danışmanı tarafından oluşturulan 5 madde ile ölçülmüştür. Öğrenci anketlerinde ise öğrencinin öğretmene duyduğu güven yine araştırmacı ve danışmanı tarafından oluşturulan 5 madde ile ölçülmüştür.

Hem öğretmen hem de öğrenci anketinin yönerge bölümünde ölçeğin hangi amaçla uygulandığı, özel bilgilerin saklı tutulacağı ve rahat bir şekilde düşüncelerini ifade etmelerinin çalışmanın amacı açısından önemi belirtilmiştir. Öğretmen anketinde araştırmacı hakkındaki bilgilerin yazılacağı bölümde ise cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, bulunduğu okuldaki çalışma süresi; Öğrenci anketinde ise cinsiyet, yaş, sınıf ve ailelerinin ortalama gelirleri yer almaktadır. Her iki ankette de anket maddeleri ile katılım düzeyinin belirtildiği bölümde ise katılımcının katılma düzeyini işaretleyeceği (Hiç Katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2,

Kararsızım=3, Katılıyorum=4 ve Tamamen Katılıyorum=5) bölümlerden oluşan 5’li likert tipi öğretmen için üç ve öğrenci için üç olmak üzere toplam altı ölçme aracı bulunmaktadır.

3.5. Verilerin toplanması

Anketlerin okullarda uygulanmasından önce öğretmenlerin ve öğrencilerin herhangi bir endişeye kapılmadan anketleri rahat bir şekilde doldurmaları için Kırıkhan İlçe Kaymakamlığı’ndan izin onayı alınmıştır. Örneklemeye alınan ortaokullardaki şube sayıları ve her şubede öğretmenin kendi sınıfında uygulanmak üzere en az üç adet öğrenci anketi aynı zarfa konularak şube sınıf öğretmenlerine teslim edilmiştir. Çalışmanın uygulanışı ankete katılan öğretmen ve öğrencilerine anlatılmıştır. Ayrıca her okul için bir adet izin yazısı okul müdürlerine araştırmacı tarafından bırakılmıştır. Doldurulan anketler yine araştırmacı tarafından toplanmıştır.

Tablo 12. Okullara verilen ve okullardan alınan anket sayısı

	Verilen Anket Sayısı	Alınan Geçerli Anket Sayısı	Anket Dönüş Yüzdesi (%)
Öğretmenler	230	200	86,90
Öğrenciler	720	621	86,25

Tablo 12’de görüldüğü gibi öğretmenlere verilen anketlerin % 86,90’ı, öğrencilere verilen anketlerin ise %86,25’i geçerlidir.

3.6. Verilerin Analizi

Verilerin çözümlenmesinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, regresyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi istatistik teknikleri kullanılmıştır. Regresyon analizi yapmadan önce veriler normallik varsayımı açısından incelenmiş, çarpıklık ve basıklık katsayıları kontrol edilmiştir. Veriler normal dağılmaktadır ve doğrusal bir dağılım göstermektedir. O yüzden doğrusal regresyon analizleri ve çoklu doğrusal hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır (Büyüköztürk, 2012).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUM

4.1. Ölçme Araçlarının Geçerliği İle İlgili Bulgular

Okul örgütlerinde etik iklimin güven ve motivasyonu ya da güvenin motivasyonu nasıl etkilediğinin ortaya konulması için araştırma yapılmıştır. Ölçeğin uygulanması sonucunda elde edilen bulgular sıralanacaktır.

Geçerlik, bir ölçme aracının bireyin ölçülmek istenen özelliğini veya ölçmek istenen şeyi gerçekte ne derece ölçebiliyor olması ile ilgili bir kavramdır (Büyüköztürk, 2012).

Eldeki verilerin faktör analizini yapmak için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Sphericity testi yapılarak incelenmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin katsayısının .60' dan yüksek olması ve Bartlett testinin anlamlı çıkması, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2012). Faktör analizi sonucunda uygun olmayan (binişik) maddeler ve faktör yük değerleri 0.30 'un altındaki maddeler ölçme aracından atılmıştır.

Tablo 13. Öğretmenin etik iklim ölçme aracının KMO ve Bartlett test sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Değeri		,912
	Ki kare	3608,862
Bartlett Küresellik Testi	Sd	595
	P	,000

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı 0,912 olduğundan veri matrisi faktör analizi için uygundur. Hesaplanan Ki kare istatistiği anlamlı ($p=,000$) çıkmıştır.

Tablo 14. Öğretmen etik iklim ölçme aracının toplam ortak varyansı

	Initial	Extraction		Initial	Extraction
E5	1,000	,469	E31	1,000	,596
E6	1,000	,394	E32	1,000	,644
E7	1,000	,457	E33	1,000	,544
E9	1,000	,443	E34	1,000	,744
E11	1,000	,499	E35	1,000	,516
E12	1,000	,426	E36	1,000	,546
E15	1,000	,626	E37	1,000	,577
E16	1,000	,553	E2	1,000	,333
E20	1,000	,428	E3	1,000	,414
E21	1,000	,486	E4	1,000	,337
E22	1,000	,602	E8	1,000	,387
E23	1,000	,573	E14	1,000	,431
E24	1,000	,468	E17	1,000	,386
E25	1,000	,534	E18	1,000	,377
E27	1,000	,416	E19	1,000	,397
E28	1,000	,493	E26	1,000	,390
E29	1,000	,615	E38	1,000	,394
E30	1,000	,610			

Araştırmacı ölçekteki maddelerin faktör yük değerlerinin yüksek olması hedeflemiştir. Bu sebepten dolayı, öğretmen tarafından algılanan etik iklim ölçme aracının maddeler içerisindeki yük değeri düşük (0.30'dan küçük) olan etik iklim ölçeğinin 1., 10., ve 13. maddeleri (E1, E10 ve E13) anketten çıkarılmıştır. Tablo 14'den de görüldüğü gibi diğer maddelerin tamamının faktör ortak varyansları kabul edilebilirdir.

Tablo 15. Öğretmen etik iklim ölçme aracının açıklanan toplam varyansı

Component	Başlangıç değerleri			Toplam açıklama değerleri			Rotasyon açıklama değerleri		
	Özdeğer	Varyans yüzdesi	Toplam varyans yüzdesi	Özdeğer	Varyans yüzdesi	Toplam varyans yüzdesi	Özdeğer	Varyans yüzdesi	Toplam varyans yüzdesi
1	11,354	32,440	32,440	11,354	32,440	32,440	9,213	26,324	26,324
2	4,103	11,722	44,162	4,103	11,722	44,162	3,947	11,276	37,600
3	1,648	4,709	48,872	1,648	4,709	48,872	3,945	11,271	48,872
4	1,298	3,710	52,581						
5	1,254	3,583	56,165						
6	1,081	3,089	59,253						
7	1,010	2,885	62,138						
8	,960	2,743	64,881						
9	,895	2,558	67,440						
10	,827	2,363	69,803						
11	,778	2,223	72,026						
12	,754	2,154	74,180						
13	,711	2,031	76,211						
14	,621	1,775	77,985						
15	,604	1,725	79,710						
16	,578	1,652	81,362						
17	,563	1,607	82,969						
18	,548	1,567	84,536						
19	,481	1,375	85,911						
20	,465	1,328	87,239						
21	,449	1,283	88,522						
22	,425	1,214	89,736						
23	,390	1,114	90,850						
24	,381	1,089	91,938						
25	,347	,990	92,929						
26	,324	,927	93,856						
27	,317	,906	94,761						
28	,306	,874	95,635						
29	,275	,786	96,421						
30	,251	,717	97,139						
31	,244	,697	97,836						
32	,211	,602	98,438						
33	,198	,566	99,004						
34	,194	,554	99,558						
35	,155	,442	100,000						

Tablo 15'ten de anlaşılacağı gibi üç faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Rotasyon açıklama değerlerine göre 1. Faktör varyansın %26,324'ünü açıklamaktadır. Yine aynı değerlere göre 2. Faktör varyansın %11,276'sini açıklamaktadır. 3. Faktör varyansın

%11.271'ünü açıklamaktadır. Bu üç faktör, ölçme aracındaki toplam varyansın %48,872'sini açıklamaktadır.

Tablo 16. Öğretmen etik iklim anketi maddelerine ait döndürülmüş faktör yük değerleri

	Faktör yük değerleri				Faktör yük değerleri		
	1	2	3		1	2	3
E34	,858	,077	,036	E20	,519	,094	,387
E32	,786	,040	,156	E15	,122	,768	,147
E30	,761	,095	,148	E16	,132	,722	,120
E31	,760	,126	,056	E11	,082	,690	,130
E36	,735	,074	,011	E12	,054	,631	,159
E22	,735	,034	,245	E14	,171	,603	,195
E33	,733	,060	-,044	E19	,114	,520	,337
E29	,721	,076	,298	E17	,120	,496	,355
E25	,715	,095	,115	E2	,099	,452	,345
E35	,705	,130	-,044	E5	,139	,109	,662
E37	,700	,248	-,156	E9	,115	,074	,651
E23	,685	,037	,321	E7	,124	,259	,612
E28	,628	,081	,304	E8	,044	,251	,568
E24	,627	,103	,252	E6	,110	,315	,532
E21	,606	,018	,343	E4	,216	,185	,506
E27	,584	,165	,219	E3	,066	,398	,502
E38	,555	,290	-,041	E18	,128	,364	,478
E26	,531	,181	,275				

Rotasyon açıklama değerlerine 19 maddeden oluşan 1. faktör öğretmen etik iklimin “öğretmen-öğrenci” ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .519 ile .858 arasında değişmektedir.

Rotasyon açıklama değerlerine 8 maddeden oluşan 2. faktör öğretmen etik iklimin “öğrenci-öğretmen” ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .452 ile .768 arasında değişmektedir.

Rotasyon açıklama değerlerine 8 maddeden oluşan 3. faktör öğretmen etik iklimin “öğrenci-öğrenci” ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .478 ile .662 arasında değişmektedir.

Tablo 17. Öğretmen motivasyonu ölçme aracının KMO ve Bartlett testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Değeri		,806
Bartlett Küresellik Testi	Ki kare	658,325
	Sd	021
	P	,000

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı 0,806 olduğundan veri matrisi faktör analizi için uygundur. Hesaplanan Ki kare istatistiği anlamlı ($p=,000$) çıkmıştır.

Tablo 18. Öğretmen motivasyonu ölçme aracının toplam ortak varyansı

	Initial	Extraction
M1	1,000	,523
M2	1,000	,538
M3	1,000	,655
M4	1,000	,679
M5	1,000	,600
M6	1,000	,501
M7	1,000	,328

Araştırmacı ölçekteki maddelerin faktör yük değerlerinin yüksek olması hedeflemiştir. Bu sebepten dolayı, öğretmen motivasyonu ile ilgili maddeler içerisindeki yük değerleri düşük (0.30'un altında) olan M8, M9, M10, M11, M12, M13, M14 maddeleri anketten çıkarılmıştır.

Tablo 19. Öğretmen motivasyonu ölçme aracının açıklanan toplam varyansı

Component	Başlangıç Değerler			Toplam açıklama değerleri		
	Özdeğer	Varyans yüzdesi	Toplam varyans yüzdesi	Özdeğer	Varyans yüzdesi	Toplam varyans yüzdesi
1	3,824	54,633	54,633	3,824	54,633	54,633
2	1,012	14,457	69,090			
3	,748	10,688	79,778			
4	,562	8,025	87,803			
5	,379	5,411	93,214			
6	,249	3,551	96,765			
7	,226	3,235	100,000			

Tablo 19'dan da anlaşılacağı gibi bir faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu bir faktör, ölçme aracındaki toplam varyansının %54,633'unu açıklamaktadır.

Tablo 20. Öğretmen Motivasyonu Ölçme Aracının Faktör Yük Değerleri

	Faktör yük değerleri
	1
M4	,824
M3	,809
M5	,774
M2	,734
M1	,723
M6	,708
M7	,573

Tablo 20'de görüldüğü gibi maddelerin yük değerleri .573 ile .824 arasında değişmektedir.

Tablo 21. Öğretmenin öğrenciye duyduğu güven ölçme aracının KMO ve Bartlett testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Değeri		,706
Bartlett Küresellik Testi	Ki kare	261,634
	Sd	06
	P	,000

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı 0,706 olduğundan veri matrisi faktör analizi için uygundur. Hesaplanan Ki kare istatistiği anlamlı($p=,000$) çıkmıştır.

Tablo 22. Öğretmenin öğrenciye duyduğu güven ölçme aracının toplam ortak varyansı

Maddeler	Initial	Extraction
G1	1,000	,572
G2	1,000	,752
G3	1,000	,716
G4	1,000	,415

Araştırmacı ölçekteki maddelerin faktör yük değerlerinin yüksek olması hedeflemiştir. Bu sebepten dolayı, öğretmenin öğrenciye duyduğu güven ile ilgili maddeler içerisindeki yük değeri düşük olan öğretmenin öğrenciye duyduğu güven ölçme aracının 5.maddesi (G5: .295) anketten çıkarılmıştır.

Tablo 23. Öğretmenin öğrenciye duyduğu güven ölçme aracının açıklanan toplam varyans

Component	Başlangıç değerleri			Toplam açıklama değerleri		
	Özdeğer	Varyans yüzdesi	Toplam varyans yüzdesi	Özdeğer	Varyans yüzdesi	Toplam varyans yüzdesi
1	2,455	61,380	61,380	2,455	61,380	61,380
2	,746	18,640	80,020			
3	,522	13,061	93,081			
4	,277	6,919	100,000			

Tablo 23'den de anlaşılacağı gibi bir faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu bir faktör ölçme aracındaki toplam varyansın %61,380'unu açıklamaktadır.

Tablo 24. Öğretmenin öğrenciye duyduğu güven ölçme aracının Faktör Yük Değerleri

	Faktör yük değerleri
	1
G2	,867
G3	,846
G1	,756
G4	,644

Tablo 24'de görüldüğü gibi maddelerin yük değerleri .644 ile .867 arasında değişmektedir.

Tablo 25. Öğrenci motivasyonu ölçme aracının KMO ve Bartlett Testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Değeri		,798
	Ki kare	2125,982
Bartlett Küresellik Testi	Sd	015
	P	,000

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı 0,798 olduğundan veri matrisi faktör analizi için uygundur. Hesaplanan Ki kare istatistiği anlamlı ($p=,000$) çıkmıştır.

Tablo 26. Öğrenci motivasyonu ölçme aracının toplam ortak varyansı

	Initial	Extraction
M4	1,000	,509
M5	1,000	,648
M6	1,000	,632
M7	1,000	,544
M8	1,000	,635
M9	1,000	,569

Araştırmacı ölçekteki maddelerin faktör yük değerlerinin yüksek olması hedeflemiştir. Bu sebepten dolayı, öğrenci motivasyonu ile ilgili maddeler içerisindeki yük değerleri düşük (0.30'dan küçük) olan öğrenci motivasyon ölçeğinin 1., 2., 3., 10., 11. ve 12. maddeleri (M1, M2, M3, M10, M11 ve M12) anketten çıkarılmıştır.

Tablo 27. Öğrenci motivasyonu ölçme aracının toplam açıklanan varyans

	Başlangıç değerleri			Toplam açıklama değerleri		
	Özdeğer	Varyans yüzdesi	Toplam varyans yüzdesi	özdeğer	Varyans yüzdesi	Toplam varyans yüzdesi
1	3,539	58,976	58,976	3,539	58,976	58,976
2	1,244	20,740	79,716			
3	,394	6,570	86,286			
4	,383	6,387	92,673			
5	,238	3,972	96,645			
6	,201	3,355	100,000			

Tablo 27'den de anlaşılacağı gibi bir faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu bir faktör ölçme aracındaki toplam varyansın %58.976'sını açıklamaktadır.

Tablo 28. Öğrenci motivasyonu faktör yük değerleri

	Faktör yük değeri
	1
M5	,805
M8	,797
M6	,795
M9	,754
M7	,738
M4	,714

Tablo 28'de görüldüğü gibi maddelerin yük değerleri .714 ile .805 arasında değişmektedir.

Tablo 29. Öğrencinin öğretmene güveni ölçme aracının KMO ve Bartlett test sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Değeri		,709
Bartlett Küresellik Testi	Ki kare	714,365
	Sd	015
	P	,000

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı 0,709 olduğundan veri matrisi faktör analizi için uygundur. Hesaplanan Ki kare istatistiği anlamlı ($p=,000$) çıkmıştır.

Tablo 30. Öğrencinin öğretmene güveni ölçme aracının toplam ortak varyans

	Initial	Extraction
G1	1,000	,595
G2	1,000	,556
G3	1,000	,326
G4	1,000	,349
G5	1,000	,609

Öğrencinin öğretmene güveni ölçme aracı az sayıda madde vardır. Maddelerin yük değerleri 0.30'dan büyüktür. Bundan dolayı hiçbir madde atılmamıştır.

Tablo 31. Öğrencinin öğretmene güveni ölçme aracının toplam açıklanan varyansı

Component	Başlangıç değerleri			Toplam açıklama değerleri		
	Özdeğer	Varyans yüzdesi	Toplam varyans yüzdesi	Özdeğer	Varyans yüzdesi	Toplam varyans yüzdesi
1	2,436	48,710	48,710	2,436	48,710	48,710
2	1,037	20,738	69,448			
3	,626	12,529	81,976			
4	,516	10,315	92,291			
5	,385	7,709	100,000			

Tablo 31'den de anlaşılacağı gibi bir faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu bir faktör ölçme aracındaki toplam varyansın %48,710'unu açıklamaktadır. Tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve üstünde olması yeterlidir (Büyüköztürk, 2012).

Tablo 32. Öğrencinin öğretmene güveni ölçme aracının faktör yük değerleri

	Faktör yük değerleri
	1
G5	,781
G1	,771
G2	,746
G4	,591
G3	,571

Tablo32’de görüldüğü gibi maddelerin yük değerleri .571 ile .781 arasında değişmektedir.

Tablo 33. Öğrenci etik iklim ölçme aracının KMO ve Bartlett test sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Değeri		,912
	Ki kare	4850,415
Bartlett Küresellik Testi	Sd	276
	P	,000

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı 0,912 olduğundan veri matrisi faktör analizi için uygundur. Ayrıca KMO 0.900’ den büyük olduğundan uygunluğun çok güçlü olduğu söylenebilir. Hesaplanan Ki kare istatistiği anlamlı ($p=,000$) çıkmıştır.

Tablo 34. Öğrenci etik iklim ölçme aracının toplam ortak varyans

	Initial	Extraction		Initial	Extraction
E2	1,000	,333	E21	1,000	,577
E3	1,000	,492	E22	1,000	,628
E4	1,000	,396	E24	1,000	,630
E5	1,000	,341	E25	1,000	,547
E6	1,000	,399	E26	1,000	,370
E7	1,000	,392	E29	1,000	,350
E8	1,000	,407	E31	1,000	,451
E9	1,000	,483	E33	1,000	,559
E11	1,000	,516	E34	1,000	,533
E17	1,000	,337	E35	1,000	,440
E18	1,000	,441	E36	1,000	,520
E20	1,000	,550	E37	1,000	,419

Araştırmacı ölçekteki maddelerin faktör yük değerlerinin yüksek olması hedeflemiştir. Bu sebepten dolayı, öğrenci etik iklimi ile ilgili maddeler içerisindeki yük değerleri düşük olan E1, E10, E12, E13, E14, E19, E23 ve E38 maddeleri anketten çıkarılmıştır.

Bir maddede yüksek iki yük değeri varsa bu değerler arasında .10'dan daha büyük bir fark olmalıdır. Eğer yoksa bu maddeler binişik olarak değerlendirilir ve ölçme aracından atılır (Büyüköztürk, 2012). E15, E16, E27, E28 ve E30, E32 maddelerinin yük değerleri arasındaki fark 0.10'dan küçüktür. Dolayısıyla E15, E16; E27, E28 ve E30, E32 maddeleri binişik maddelerdir ve anketten atılmıştır.

Tablo 35. Öğrenci etik iklim ölçme aracının toplam açıklanan varyansı

Faktörler	Başlangıç değerleri			Toplam açıklama değerleri			Rotasyon açıklama değerleri		
	Özdeğer	Varyans yüzdesi	Toplam varyans yüzdesi	Özdeğer	Varyans yüzdesi	Toplam varyans yüzdesi	Özdeğer	Varyans yüzdesi	Toplam varyans yüzdesi
1	7,069	29,454	29,454	7,069	29,454	29,454	4,577	19,072	19,072
2	2,737	11,405	40,859	2,737	11,405	40,859	3,474	14,474	33,547
3	1,304	5,432	46,291	1,304	5,432	46,291	3,059	12,745	46,291
4	1,009	4,203	50,495						
5	,920	3,832	54,327						
6	,832	3,468	57,795						
7	,797	3,321	61,116						
8	,768	3,202	64,318						
9	,733	3,055	67,373						
10	,690	2,875	70,249						
11	,670	2,791	73,040						
12	,654	2,726	75,766						
13	,617	2,569	78,335						
14	,590	2,458	80,793						
15	,585	2,436	83,229						
16	,577	2,406	85,634						
17	,534	2,226	87,860						
18	,504	2,100	89,961						
19	,460	1,916	91,877						
20	,436	1,817	93,694						
21	,410	1,707	95,401						
22	,383	1,597	96,997						
23	,364	1,518	98,516						
24	,356	1,484	100,000						

Tablo 35'den de anlaşılacağı gibi üç faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Rotasyon açıklama değerlerine göre 1. Faktör varyansın %19,072'sini açıklamaktadır. Yine aynı değerlere göre 2. Faktör varyansın %14,474'ünü açıklamaktadır. 3. Faktör varyansın %12,745'ünü açıklamaktadır. Bu üç faktör, ölçme aracındaki toplam varyansın %46,291'ini açıklamaktadır.

Tablo 36. Öğrenci etik iklim Anketi Maddelerine ait Döndürülmüş Faktör Yük Değerleri

	Component				Component		
	1	2	3		1	2	3
E11	,693	,019	,189	E33	,173	,715	,136
E9	,691	-,012	,070	E36	,126	,703	,101
E3	,678	,179	,014	E34	,064	,676	,267
E8	,621	,030	,145	E31	,067	,630	,221
E6	,618	,016	,130	E35	,036	,629	,206
E7	,615	-,037	,115	E37	,093	,609	,199
E18	,607	,085	,256	E29	,351	,387	,277
E4	,583	,224	,071	E22	,181	,228	,737
E5	,554	,182	,037	E24	,153	,279	,727
E2	,552	,151	,077	E21	,181	,149	,723
E17	,503	,278	,084	E20	,134	,244	,687
E26	,368	,345	,341	E25	,114	,377	,626

Rotasyon açıklama değerlerine 12 maddeden oluşan 1. faktör öğretmen etik iklimin “öğretmen-öğrenci” ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .368 ile .693 arasında değişmektedir.

Rotasyon açıklama değerlerine 7 maddeden oluşan 2. faktör öğretmen etik iklimin “öğrenci-öğretmen” ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .387 ile .715 arasında değişmektedir.

Rotasyon açıklama değerlerine 5 maddeden oluşan 3. faktör öğretmen etik iklimin “öğrenci-öğrenci” ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .626 ile .737 arasında değişmektedir.

4.2. Ölçme Aracının Güvenirliği

Güvenirlik aynı şeyin bağımsız ölçüleri arasındaki tutarlılık; ölçülmek istenen şeyin devamlı olarak aynı sembolleri alması; aynı süreçlerin izlenmesi ve aynı ölçülerin kullanılması ile eş sonuçların alınması; ölçmenin tesadüfi hatalardan arınmasıdır (Karasar, 2012).

Tablo 37. Öğretmen etik iklim ve öğrenci etik iklim ölçme aracı güvenirlik katsayıları

Öğretmen etik iklim ölçme aracı	Cronbach Alpha	Öğrenci etik iklim ölçme aracı	Cronbach Alpha
Faktör 1 (Öğretmen-öğrenci)	.863	Faktör 1 (Öğretmen-öğrenci)	.856
Faktör 2 (Öğrenci-öğretmen)	.903	Faktör 2 (Öğrenci-öğretmen)	.825
Faktör 3 (Öğrenci-öğrenci)	.913	Faktör 3 (Öğrenci-öğrenci)	.761
Genel Toplam	.936	Genel Toplam	.876

Tablo 37’ de görüldüğü gibi faktör analizi sonucunda öğretmen etik iklim ölçme aracı ve öğrenci etik iklim ölçme aracında ortaya çıkan üç faktörün güvenirlik katsayıları her faktör için ayrı ayrı bulunmuştur. Güvenirlik katsayısı, faktör analizi sonucunda kalan maddelerle yapılmıştır.

Güvenirlik katsayısı 1’e yaklaştıkça ölçme aracını güvenirliği artmaktadır. .80 ile 1 arasındaki değerler, ölçme aracının yüksek derecede güvenilir olduğunu ifade etmektedir (Kalaycı, 2006). Tablodan da görüldüğü gibi öğretmen etik iklim ölçme aracı ve öğrenci etik iklim ölçme aracı yüksek derecede güvenilirlerdir.

Tablo 38. Öğretmen motivasyonu, öğretmenin öğrenciye duyduğu güven, öğrenci motivasyonu ve öğrencinin öğretmene duyduğu güven ölçme araçlarının güvenirlik katsayıları

	Cronbach Alpha		Cronbach Alpha
Öğretmen motivasyonu ölçme aracı	.856	Öğrenci motivasyonu ölçme aracı	.858
Öğretmenin öğrenciye duyduğu güven ölçme aracı	.785	Öğrencinin öğretmene duyduğu güven	.736

Faktör analizi sonucunda öğretmen motivasyonu, öğrenci motivasyonu ve öğretmenin öğrenciye duyduğu güven ölçme araçlarında kalan maddelerle güvenilirlik katsayıları (cronbach-alfa) bulunmuştur. Öğrencinin öğretmene duyduğu güven ölçme aracında ise faktör analizi sonucunda hiç bir madde atılmadığı için bütün maddeleri dikkate alınmıştır. Öğretmen motivasyonu ve öğrenci motivasyonu ölçme araçlarının güvenilirlik düzeylerinin yüksek olup öğretmenin öğrenciye duyduğu güven ve öğrencinin öğretmenin öğrenciye duyduğu güven ölçme araçlarının güvenilirlik düzeylerinin uygun oldukları tablo 38’ de görülmektedir.

4.3. Öğretmen ve Öğrenci Tarafından Algılanan Etik İklimin Öğretmenin Öğrenciye Duyduğu Güven Üzerine Etkisi

Bu kısımda öğretmen ve öğrenciler tarafından algılanan genel etik iklimin öğretmenin öğrencisine duyduğu güven üzerine etkisi incelenmiştir. Regresyon analizi sonuçları tablo 39’da görülmektedir.

Tablo 39. Etik iklimin öğretmenin öğrenciye duyduğu güvene etkisi

<i>Model 1</i>	<i>Yordanan Değişken; Öğretmenin Öğrenciye Duyduğu Güven</i>						
<i>Yordayıcı Değişkenler</i>	B	ShB	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2,355	1,706	-	1,381	,168	-	-
Etik İklim	,085	,011	,307***	8,013	,000	,307	,307
R= 0,307		R ² = 0,094					
F= 64,215		p= 0,000***					

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Tablo 39’da görüldüğü üzere öğretmenin öğrenciye duyduğu güvendedeki varyansın %9,4’ü etik iklim tarafından açıklanmaktadır. Regresyon analizi sonuçlarından görüldüğü üzere etik iklim öğretmenin öğrenciye duyduğu güveni pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta=0,307***$, $p=0,000$). Bu doğrultuda algılanan etik iklimin öğretmenlerin öğrencilerine güvenlerini arttırdığı söylenebilir.

4.4. Öğretmen ve Öğrenci Tarafından Algılanan Etik İklimin Öğrencinin Öğretmene Duyduğu Güven Üzerine Etkisi

Bu bölümde öğretmen ve öğrenci tarafından algılanan genel etik iklimin öğrencinin öğretmene duyduğu güven üzerine etkisini inceleyen regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 40. Etik iklimin öğrencinin öğretmene duyduğu güvene etkisi

<i>Model 2</i>	<i>Yordanan Değişken; Öğrencinin Öğretmene Duyduğu Güven</i>						
<i>Yordayıcı Değişkenler</i>	B	ShB	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	16,516	1,094	-	15,103	,000	-	-
Etik İklim	,045	,007	,255***	6,560	,000	,255	,255
R= 0,255		R ² = 0,065					
F= 43,031		p= 0,000***					

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Tablo 38’de görüldüğü üzere öğrencinin öğretmene duyduğu güvendedeki varyansın %6,5’i etik iklim tarafından açıklanmaktadır. Regresyon analizi sonuçlarına göre etik iklim öğrencinin öğretmene güvenini pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta=0,255^{***}$, $p=0,000$). Bu doğrultuda algılanan etik iklimin öğrencinin öğretmene güvenini arttırdığı düşünülebilir.

4.5. Öğrencinin Öğretmene Duyduğu Güvenin Öğrenci Motivasyonuna Etkisi

Öğretmen ve öğrenci tarafından algılanan genel etik iklim kontrol edildikten sonra, öğretmenin öğrencisine duyduğu güvenin öğrenci motivasyonuna etkisine ilişkin hiyerarşik çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 41’de verilmektedir.

Tablo 41. Etik iklim ve öğrencinin öğretmene duyduğu güvenin öğrenci motivasyonuna etkisine ilişkin hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları

<i>Model 3</i>		<i>Yordanan Değişken; Öğrenci Motivasyonu</i>								
Adımlar	Yordayıcı Değişkenler	B	ShB	β	t	p	İkili r	Kısmi r	$R^2_{\text{değişim}}$	R^2_{model}
1 (Enter Metodu)	(Sabit)	32,811	2,899	-	11,317	,000	-	-	0,006	0,006
	Etik İklim	,035	,018	,077	1,911	,057	,077	,077		
2 (Enter Metodu)	(Sabit)	30,243	3,389	-	8,925	,000	-	-	0,003	0,009
	Etik İklim	,028	,019	,061	1,477	,140	,096	,096		
	Öğrencinin Öğretmene Duyduğu Güven	,156	,106	,060	1,461	,145	,096	,096		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Tablo 41' da görüldüğü gibi, hiyerarşik çoklu regresyon sonucunda:1. adımda etik iklimin öğrenci motivasyonunu anlamlı şekilde yordamadığı ($R^2_{\text{değişim}}=.006$, $\beta=.077$) görülmektedir.

2.adımda etik iklim kontrol edildikten sonra öğrencinin öğretmene duyduğu güvenin öğrenci motivasyonunu yordamadığı ($R^2_{\text{değişim}}=.003$, $\beta=.060$) görülmüştür.

Bu doğrultuda algılanan etik iklimin ve öğrencinin öğretmene duyduğu güvenin öğrenci motivasyonunu olumlu ya da olumsuz yönde etkilemediği söylenebilir.

4.6. Öğretmenin Öğrencisine Duyduğu Güvenin Öğretmen Motivasyonuna Etkisi

Bu kısımda önce öğretmenlerin ve öğrencilerin toplam etik iklim puanlarının öğretmen motivasyonuna, ardından toplam etik iklim kontrol edilerek öğretmenin öğrencisine duyduğu güvenin öğretmen motivasyonuna etkisi için yapılan hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

Tablo 42. Etik iklim ve öğretmenin öğrencisine duyduğu güvenin öğretmen motivasyonuna etkisine ilişkin hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları

Model 4		Yordanan Değişken; Öğretmen Motivasyonu								
Adımlar	Yordayıcı Değişkenler	B	ShB	β	t	p	İkili r	Kısmi r	R ² değişim	R ² model
1 (Enter Metodu)	(Sabit)	43,491	3,845	-	11,310	,000	-	-	0,015***	0,015***
	Etik İklim	,074	,024	,123***	3,080	,002	,123	,123		
2 (Enter Metodu)	(Sabit)	43,570	3,854	-	11,305	,000	-	-	0,000	0,015***
	Etik İklim	,077	,025	,128***	3,043	,002	,124	,124		
	Öğretmenin Öğrenciye Duyduğu Güven	-,033	,091	-,015	-,368	,713	,124	,124		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Tablo 40'da görüldüğü gibi, hiyerarşik çoklu regresyon analizi sonucunda:1.adımda etik iklimin öğretmen motivasyonunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta=.123$, $R^2_{\text{değişim}}=.015$, $p<.001$). Öğretmen motivasyonu varyansının %1,5'i etik iklim tarafından açıklanmaktadır.

2.adımda etik iklim kontrol edildikten sonra öğretmenin öğrenciye duyduğu güvenin öğretmen motivasyonunu yordamadığı görülmektedir ($R^2_{\text{değişim}}=.000$, $\beta=-.15$). Dolayısıyla öğretmenin öğrenciye duyduğu güvenin öğretmen motivasyonunu olumlu ya da olumsuz yönde etkilemediği söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma sonucu etik iklim, öğretmenin öğrenciye duyduğu güven, öğrencinin öğretmenin öğrenciye duyduğu güven, öğretmen motivasyonu ve öğrenci motivasyonu konularında yapılan regresyon analizi sonucunda etik iklim, güven ve motivasyon konularında altı sonuç elde edilmiştir. Bunlar;

- 1) Okul örgütünde öğretmen ve öğrenci tarafından algılanan etik iklim öğretmenin öğrenciye duyduğu güveni arttırmaktadır.
- 2) Okul örgütünde öğretmen ve öğrenci tarafından algılanan etik iklim öğrencinin öğretmene duyduğu güveni arttırmaktadır.
- 3) Okul örgütünde öğretmen ve öğrenci tarafından algılanan etik iklim öğretmen motivasyonunu arttırmaktadır.
- 4) Okul örgütünde öğretmen ve öğrenci tarafından algılanan etik iklim öğrenci motivasyonunu olumlu ya da olumsuz yönde etkilememektedir.
- 5) Okul örgütünde öğrencinin öğretmene güven duyması öğrenci motivasyonunu olumlu ya da olumsuz yönde anlamlı bir şekilde etkilememektedir.
- 6) Okul örgütünde öğretmenin öğrencisine güven duyması öğretmen motivasyonunu olumlu ya da olumsuz yönde anlamlı bir şekilde etkilememektedir.

Literatürdeki araştırma sonuçları etik iklimin çalışanların örgütsel güveni üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğunu göstermektedir (Dönertaş, 2008; Asunakutlu, 2002; Büte, 2011). Örgütlerde etik bir iklimin oluşturulması örgüt üyelerinin birbirlerine karşı nasıl davranmaları gerektiği konusunda belirsizliklerin ortadan kalkmasını sağlar. Belirsizliklerin olmadığı bir ortamda örgüt üyeleri birbirleri ile ilişkilerinde güven ortamı oluştururlar (Asunakutlu, 2002). Bir yöneticinin güven oluşturmak için örgütünde etik iklim inşa etmesi gerekir (Ruppel and Harrington, 2000). Okul da diğer örgütler gibi etik çevrelere katkı yapar. Başka bir deyişle okullar öğrencilerine, çalışanlarına ve diğer katılımcılarına yol gösteren bir dizi etik değerler teslim ederler. Güvenin oluşumu için etik bir iklimin gerekli olduğu sonucuna diğer örgütlerde yapılan araştırmalarda ulaşıldığı gibi okul örgütü üzerine yapılan çalışmalarda da ulaşılmıştır (Rosenblatt and Peled, 2002). Bizim çalışmamızda da etik bir çevre olarak okulun gelişimi ve bunun sonucunda okulda öğretmen ve öğrenci tarafından

algılanan etik iklim öğrencinin öğretmene duyduğu güveni ve öğretmenin öğrenciye duyduğu güveni arttırmıştır. Corrigan, Klein and Isaacs (2010) yaptıkları çalışmada öğrencilerin öğretmenlerine daha büyük bir güven duymalarının okul etik ikliminin daha olumlu algılanması ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bizim çalışmamızdaki algılanan etik iklim öğrencinin öğretmene duyduğu güveni artırır bulgusu desteklenmiştir.

Literatür incelendiğinde okulla ilgili yapılan etik iklim araştırmalarının çok sınırlı sayıda olduğu görülür. Yapılan çalışmalarda özellikle etik iklimin “önemseme” iklim boyutunun yüksek verimlilikle ilişkili olduğu görülmüştür. Okul müdürlerinin yönetsel başarısından etik iklimin sorumlu olduğu bulunmuştur (Rosenblatt and Peled, 2002). Tyagi (1982) yaptığı çalışma ile örgüt etik ikliminin motivasyon boyutları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca bu araştırmada örgütün ikliminin içsel motivasyon üzerinde daha etkili olduğu görülmüştür. Mahal (2009) yaptığı araştırmasında olumlu algılanan örgüt ikliminin çalışanların motivasyonlarını ve dolayısıyla performanslarını arttırdığını bulmuştur. Bizim araştırmamızda da öğretmen ve öğrenci tarafından algılanan etik iklimin öğretmen motivasyonunu arttırdığı, fakat öğrenci motivasyonuna etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Güvensizlik ortamında bireyler kendi çıkarlarına odaklanır ve ortak bir amaç etrafında bir araya gelemeyebilirler. Ortak bir amaç etrafında birleşen örgüt üyelerinin performansı yüksektir (Robbins ve Judge, 2012). Performansı yüksek bireyler yaptıkları çalışmaya motive olmuşlardır. Kısaca güven motivasyonu, motivasyon da örgütsel başarıyı getirir (Costigan, Ilter ve Berman, 1998). Öğrencinin öğretmene duyduğu güvenin öğrenci motivasyonuna etkisi ile ilgili sezginin ötesinde deneysel olarak eğitim literatüründe tam bir gelişmişlik görülmemektedir. Benzer durum öğretmenin öğrenciye duyduğu güven ile öğretmen motivasyonu için de geçerlidir. Bu çalışmada ise öğretmen ve öğrenci tarafından algılanan genel etik iklim kontrol edilerek öğrencinin öğretmene duyduğu güvenin öğretmen motivasyonunu ve öğretmenin öğrenciye güven duymasının öğrenci motivasyonunu herhangi bir yönde etkilemediği görülmüştür.

5.2. ÖNERİLER

Bu çalışma gelecek araştırmalar için pek çok olasılık fırsatını sağlar. Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında hem araştırmacılar için hem de eğitim alanında çalışan uygulayıcılar için öneriler aşağıda sıralanmıştır.

5.2.1. Araştırmacılar İçin Öneriler

1) Etik iklim, güven ve motivasyon konularının ikili ilişkilerini ortaya koyan çalışmalar sınırlı sayıdadır. Literatürde üç konuyu da okul örgütünde aynı anda işleyen çalışmaya rastlanılmamıştır. Karşılaştırma olanağı sağlaması açısından benzer bir çalışma ortaöğretim kurumlarında ve yüksek öğretim kurumlarında yapılabilir.

2) Araştırma Hatay'ın Kırıkhan ilçesindeki ortaokulları kapsamaktadır. Türkiye'nin diğler illerindeki ilçeleri kapsayan bir çalışma yapılabilir.

3) Araştırmada okulun etik iklimine, sınıf rehber öğretmeni ile öğrencisi arasındaki karşılıklı güvene ve öğretmen-öğrenci motivasyonuna ilişkin ortaokuldaki sınıf rehber öğretmenleri ve öğrencilerin görüşleri dikkate alınmıştır. Başka bir çalışmada öğretmen ve öğrencilerin yanı sıra veli, idareci ya da diğler okul personellerinin bilgileri toplanabilir.

4) Algılanan etik iklimin öğretmenin öğrenciye güveni ve öğrencinin öğretmene güveni üzerine etkisi incelendi. Okul müdürü ve öğretmenin birbirine ya da öğrencilerinin birbirlerine karşılıklı güvenleri ve etik iklim ilişkisi incelenebilir. Okul iklimindeki kolektif güven ortaya konabilir.

5) Algılanan etik iklimin öğretmen ve öğrenci motivasyonuna etkisinin de araştırıldığı bu çalışmaya benzer bir çalışmada okul müdürü, veli ve diğler personelin bilgilerine de başvurulabilir. Diğler okul örgüt üyelerinin etik iklim algıları ve motivasyonları arasında ilişki incelenebilir.

6) Öğrencinin öğretmene güveninin öğretmen motivasyonuna etkisinin incelendiği çalışmamıza benzer bir çalışmada öğretmenin öğrenciye güveninin öğrenci motivasyonuna etkisi araştırılabilir. Benzer çalışmada ortaöğretim ya da yükseköğretim kurumundan alınan öğretmen ve öğrenci örneklemleri ile araştırma yapılabilir.

7) Gelecek çalışmalarda etik iklim ile örgütsel davranıştaki örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi diğer güncel konular ile tekrarlanabilir. Ayrıca etik iklim ile ilişkili örgütsel davranış konularıyla çok boyutlu çalışmalara ihtiyaç görülmektedir.

8) Etik iklimin güven üzerinden motivasyona etkisi incelenebilir ya da etik iklimin motivasyon üzerinden güven üzerine etkisi araştırılabilir.

9) Eğitim örgütlerinde öğretmen ve öğrenci motivasyonunun algılanan etik iklimin öğretmene ve öğrenciye duyulan güven ile ilişkisini nasıl etkilediğine dair bir çalışma yapılabilir.

5.2.2. Uygulayıcılar İçin Öneriler

- 1) Okul örgütünde etik bir iklim oluşturulmalıdır. Öğretmen ve öğrenci tarafından algılanan etik iklim birbirlerine duydukları güveni arttırmaktadır. Okul örgütünde öğretmen ve öğrencinin birbirine güven duyması için etik iklim oluşması gereklidir.
- 2) Okul müdürü okul örgütünde öğretmen motivasyonunu arttırmak için okulda etik bir iklim oluşturmalıdır. Ayrıca etik bir iklimde öğrencinin öğretmene güven duyması sağlanmış olur.
- 3) Eğitim örgütlerinde etik ve güvenli bir ortam oluşturma bir ilke haline getirilmelidir. Böylece eğitim örgütleri olan okullarımız etik bir iklimde birbirlerine ve örgütüne güven duyan öğretmen ve öğrencilere sahip olacaktır. Bu da örgütlerde motivasyonun artırılması için önemli bir adım olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akbaş, T.T. (2010). Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19): 121-137.
- Anghar, G. (2008). The role of School Organizational Climate in Occupational Stress Among Secondary School Teachers in Tehran. *International Journal of Occupational Medicine and Enviromental Health*, 21(4), 319-329.
- Appelbaum, S.H. , Deguire, K.J. ve Lay M. (2005). The Relationship of Ethical Climate to Deviant Workplace Behaviour. *Corporate Governance*, 5(4), 43-55.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Ay, Ü., Kılıç, K.C. ve Biçer, M. (2009). İlaç ve Sigorta Sektörlerinde Çalışan Satış Elemanlarının İş Davranışlarının Örgütsel Etik İklim ile İlişkisi Üzerine Bir Çalışma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 57-71.
- Aydın, İ.P. (2001). *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Aydın, İ. (2006). *Eğitim ve Öğretimde Etik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Başar, D. (2009). *Çalışanların Şirket Politikası, Liderlik Davranışları ve Etik İklimi Algılamaları ile İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasında İlişkiler*. Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Strateji Bilimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi
- Barnett, T. ve Vaicys, C. (2000). The moderatig effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgements and behavioral intentions. *Journal of Business Ethics*, 27, 351-362.
- Bartels, L.K., Harrick, E., Martell, K. ve Strickland, D. (1998). The Relationship between Ethical Climate and Ethical Problems within Human Resource Management. *Journal of Business Ethics*, 17(7), 799-804.
- Bektaş, Ç. ve KÖSEOĞLU, M.A. (2008). İş Etiği ve İş Etiğinin Yayılım Süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi*, 13(1), 145-158.
- Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. ,Çakmak, E.K. , Akgün, Ö.E. ,Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Brown, M.E., Trevino, 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.
- Carr, J.Z., Schmidt, A.M., Ford, J.K. ve DeShon, R.P. (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*, 88(4), 605-619.
- Cevizci, A. (2008). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Paradigma Yayıncılık.
- Chatman, J.A. ve Jehn, K.A. (1994). Assessing the relationship Between Industry Characteristics and Organization Culture: How Different Can You Be?. *Academy of Management Journal*, 37(3), 522-553.
- Corrigan, M.W. ,Klein, T.J. ve Isaacs, T. (2010). Documenting the Relationship of the Students' Trust in Teachers to Cognition, Character and Climate. *Journal of Research in Character Education*, 8(2), 61-73.
- Costigan, R.D., Ilter, S.S. ve Berman, J.J. (1998). A Multi-Dimensional Study of Trust In Organizations. *Journal of Managerial Issues*, 10(3), 303-317.
- Cullen, J.B., Victor, B. ve Stephans, J. (1989). An Ethical Weather Report: An Assessing the Organization's Ethical Climate. *Organizational Dynamics*, 18(2), 50-62.
- Cullen, J.B., Parboteeah, K.P. ve Victor, B. (2003). The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis. *Journal of Business Ethics*, 46 (2), 127-141.
- Çelik, V. (2005). Liderlik. Yüksel Özden(Ed.). *Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı* içinde (s.187-215). Ankara: Pegem A yayıncılık
- Çevirgen, A. ve Üngüren, E. (2009). Konaklama İşletmelerinde Etik İklim ve İş Tatmini İlişkisi. *Mersin Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Yüksekokulu 10.Ulusal Turizm Kongresi*, Mersin.
- Deal, T.E. (1985). The Symbolism of Effective Schools. *The Elementary School Journal*, 85(5), 601-620.
- Deci, E.L. ve Ryan, R.M. (2008). Facilitating Optimal Motivation and Psychological Well-Being Across Life's Domains. *Canadian Psychology*, 49(1), 14-23.
- DeConinck, J.B. (2011). The Effects of Ethical Climate on Organizational Identification, Supervisory Trust and Turnover Among Salespeople. *Journal of Business Research*, 64, 617-624.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2),139-150.
- Denison, D.R. (1996). What is the Difference Between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View on a Decade of Paradigm Wars. *Academy of Management Review*, 21(3), 619-654.
- Deshpande, S.P. (1996). The Impact of Ethical Climate Types on Facets of Job Satisfaction: An Empirical Investigation. *Journal of Business Ethics*, 15(6), 655-660.

- Dönertaş, F.C. (2008). *Etik iklimin Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dündar, T. (2010). *Sağlık Çalışanlarının Yıldırımaya Maruz Kalmalarında Hastane Etik İklimi ile Sosyodemografik Özelliklerin Rolü: Bolu İli Hastanelerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Programı.
- Elçi, M. ve Alpkan, L. (2009). The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84, 297-311.
- Eren, S.S. ve Hayatoğlu, Ö. (2011). Etik İklimin Satış Elemanlarının İş Tutumlarına ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 109-128.
- Eser, G. (2007). *Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Frenkana, W.K. (1966). Wright On the Theory of Morals Legislation and Value. *Ethics*, 76(2), 131-136.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E. ve Angela, M. (2010). “The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages”, *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646.
- Goldman, A. ve Tabak, N. (2010). Perception of Ethical Climate and Its Relationship to Nurses’ Demographic Characteristics and Job Satisfaction. *Nursing Ethics*, 17(2), 233-246.
- Gül, H. (2006). Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 10(9), 65-79.
- Güney, S. (2012). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel yayınları.
- Haynes, F. (2002). *Eğitimde Etik*. (çev. Semra Kunt Akbaş) , İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Hoy, W.K. ve Miskel, C.G. (2010). *Educational Administration* (çev. editör: Selahattin TURAN), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Huang, C.-C., You, C.-S. ve Tsai, M.-T. (2012). A Multidimensional Analysis of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors. *Nursing Ethics*, 19(4), 513-529.
- Hurley, P. ve Siebers, J. (2007). Companies Without Trust Will Fail To Thrive, *Strategic Communication Management*, 11(4), 7.
- Hwang, P. ve Burgers, W.P. (1997). Properties Of Trust: An Analytical View. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 69(1), 67-73.
- İlgaz, S. ve Bilgili, T. (2006). *Eğitim ve Öğretimde Etik*. KKEFD, 14.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P. 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 and Sales Management*, 26(3), 271-282.

- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel yayın Dağıtım.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, cilt:15, sayı:1-2, 265-283.
- Keiser, K.A. ve Schulte, L.E. (2009). Seeking the Sense of Community: A comparison of Two Elementary School's Ethical Climates. *The School Community Journal*, 19(2), 45-58.
- Kılınç, İ. ve Ağraş, S. (2012). İş Etiği. Derya Ergun ÖZLER (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* içinde (s.65-78). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Kırel, Ç. (2000). *Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*. Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, No.168, Eskişehir.
- Kocayiğit, A. (2010). *İlköğretim Okullarında Etik İklimin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı.
- Kocayiğit, A. ve Sağnak, M. (2012). İlköğretim Okullarında Etik İklimin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 10 (23), 183-197.
- Kreitner, R. ve Kinichi, A. (2009). *Organizational Behaviour*. New York: Mc Graw-Hill International Edition, Ninth edition.
- Laschinger, H.K.S. ve Finegan, J. (2005). Using Empowerment to Build Trust and Respect in the Workplace: A Strategy for Addressing the Nursing Shortage. *Nursing Economics*, 23(1), 6-13.
- Luo, M., Huang, W. ve Najjar, L. (2007). The Relationship Between Perceptions of a Chinese High School's Ethical Climate and Students' School Performance. *Journal of Moral Education*, 36(1), 93-111.
- Mahal, P.K. (2009). Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation. *The IUP Journal of Management Research*, 8(10), 38-51.
- Martin, D. (2013). The Contained-Rivalry Requirement and a 'Triple Feature' Program For Business Ethics, *J Bus Ethics*, 115, 167-182.
- Martin, K.D. ve Cullen, J.B. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *Journal of Business Ethics*, 69, 175-194.
- Mayer, R.C. , Davis, J.H. ve Schoorman, F.D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Mayer, D.M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M. ve Salvador, R. (2009). How Low Does Ethical Leadership Flow? Tes a Trickle-Down Model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 1-13.
- Morgan, R. ve Hunt, S. (1994). The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. *Journal of Marketing*, 58, July: 20-38.

- Mulki, J.P., Jaramillo, J.F. ve Locander, W.B. (2009). Critical Role of Leadership on Ethical Climate and Salesperson Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 86, 125-141.
- Neubaum, D.O., Mitchell, M.S. ve Schminke, M. (2004). Firm Newness, Entrepreneurial Orientation and Ethical Climate. *Journal of Business Ethics*, 52, 335-347.
- Neves, P. ve Caetano, A. (2006). Social Exchange Processes in Organizational Change: The Role of Trust and Control. *Journal of Change Management*, 6(4), 351-364.
- Okpara, J.O. ve Wynn, P. (2008). The Impact of Ethical Climate on Job Satisfaction and Commitment in Nigeria. *Journal of Management Development*, 27(9), 935-950.
- Öğüt A. ve Kaplan, M. (2011). Otel İşletmelerinde Etiksel İklim Algılamaları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Kapadokya Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30, 191-206.
- Ötken, A.B. ve Cenkci, T. (2012). The Impact Of Paternalistic Leadership on Ethical Climate: The Moderating Role of Trust in Leader. *Journal of Business Ethics*, 108, 525-536.
- Özdamar, K. (2003). *Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özkalp, E. ve Ç.Kirel (2010) . *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım
- Peng, S.L., Cherng, B.L., Chen, H.C. ve Lin, Y.Y. (2013). A model of contextual and personal motivations in creativity: How do the classroom goal structures influence creativity via self-determination motivations? . *Thinking Skills and Creativity*, 10, 50-67.
- Pieper, A. (1999). *Etiğe Giriş*. Çeviren: Veysel Ataymen, Gönül Sezer. Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Perry, R.W. ve Mankin, L.D. (2007). Organizational Trust, Trust in The Chief Executive and Work Satiisfaction. *Public Personnal Management*, 36(2), 165-179.
- Renzl, B. (2008). Trust In Management and Knowledge Sharing: The Mediating Effects Of Fear and Knowledge Documentation. *The International Journal Of Management Science*, 36, 206-220.
- Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2012).*Örgütsel Davranış*.(çev. ed.İnci ERDEM).Nobel Yayınları, İstanbul.
- Rosenblatt, Z. ve Peled, D. (2002). School Ethical Climate and Parental Involvement. *Journal Educational Administration*,40, 4/5, 349-367.
- Rousseau, D.M. , Sitkin, S.B. , Burt, R.S. ve Camerer, C. (1998). Not So Different After All: A Cross-Discipline View Of Trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.
- Ruggerio, J. (2011).The Bridge Between an Ethical Climate and Job Saticfaction. *Journal of US-China Public Administration*, 8(5), 571-576.
- Ruppel, C.P. ve Harrigton, S.J. (2000).The Relationship of Communication, Ethical Climate and Trust to Commitment and Innovation. *Journal of Business Ethics*, 25(4), 313-328.

- Savran, G. (2007). *İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemleri Üzerine Etkileri: Bir Laboratuvar Uygulaması*. Tezsiz Yüksek Lisans Projesi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Toplam Kalite Yönetimi Ana Bilim Dalı.
- Schein, Edgar H. (1996). Culture: The Missing Concept in Organizational Studies. *Administrative Science Quarterly*, 41(2), 229-240.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., Osborn, J.G. ve Uhl-Bien, M. (2011). *Organizational Behavior*. Asia: John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd.
- Schminke, M., Ambrose, M.L. ve Neubaum, D.O. (2005). The Effect of Leader Moral Development on Ethical Climate and Employee Attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 135-151.
- Schweperker, C.H., Ferrell, O.C. ve Ingram, T.N. (1997). The Influence Of Ethical Climate And Ethical Conflict On Role Stress In The Sales Force. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 25(2), 99-108.
- Sims, R.L. ve Keon, T.L. (1997). Ethical Work Climate as a Factor in the Development of Person-Organization Fit. *Journal of Business Ethics*, 16(11), 1095-1105.
- Şahin, B. ve DüNDAR, T. (2011). Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldıрма (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66-1, 129-159.
- Şakar, A.N. (2012). Örgütsel Güven. Derya Ergun ÖZLER (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* içinde (s.21-40). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Şimşek, Ş., Akgemici, T. ve Çelik, A. (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2005). Eğitim ve Okul Yönetimi. Yüksel Özden(Ed.). *Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı* içinde (s.99-146).Ankara: Pegem A yayıncılık.
- Tepe, H. (2000). *Etik ve Meslek Etikleri*, Türkiye Felsefe Kurumu, Ankara.
- Tervino, L.K. (1986). Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model. *The Academy of Management Review*, 11(3), 601-617.
- Tota, I. ve Shehu, H. (2012). Emerging Markets Queries in Finance and Business. *The Dilemma of Business Ethics*, Procedia Economics and Finance 3, 555-559.
- Tüzün, İ.K. (2007). Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri. *Karamanoğlu Mehmet Bey İİBF Dergisi*, 93-117.
- Tyagi, P.K. (1982). Perceived Organizational Climate and the Process of Salesperson Motivation. *Journal of Marketing Research*, 19, 240-254.
- Uğurlu, C.T. (2009). Ethical education in Turkish national education laws. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 1, 1078-1082.
- Ünal, Ö.F. (2012). Relationship Between Organizational Commitment and Ethical Climate: The Mediating Role of Job Satisfaction Dimensions (A Study in A Group of Companies in Turkey). *Journal of WEI Business and Economic*, 1(1), 92-105.

- Valentine, S., Godkin, L. ve Lucero, M. (2002). Ethical context, organizational commitment and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 349-360.
- Victor, B. ve Cullen, J.B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- Walker, O.C., Jr., Churchill, G.A. ve Ford, N.M. (1977). Motivation and Performance in Industrial Selling: Present Knowledge and Needed Research. *Journal of Marketing Research*, 14, 156-168.
- Walumbwa, F.O., Christensen, A.L. ve Hailey, F. (2011). Authentic Leadership and The Knowledge Economy: Sustaining Motivation and Trust Among Knowledge Workers. *Organizational Dynamics*, 40, 110-118.
- Wang, Yau-De ve Hsieh, Hui-Hsien (2012). Toward a Better Understanding of the Link Between Ethical Climate and Job Satisfaction: A Multilevel Analysis. *J Bus Ethics*, 105, 535-545.
- Weber, J. (1995). Influences Upon Organizational Ethical Subclimates: A Multi-departmental Analysis of a Single Firm. *Organization Science*, 6(5), 509-523.
- Weber, J. ve Seger, J.E. (2002). Influences Upon Organizational Ethical Subclimates: A Replication Study of a Single Firm at Two Points in Time. *Journal of Business Ethics*, 41, 69-84.
- Wiener, Y. (1988). Forms of Value Systems: A focus on Organizational Effectiveness and Culture Change and Maintenance. *Academy of Management Review*, 13(4), 534-545.
- Wimbush, J.C., Shepard, J.M. ve Markham, S.E. (1997). An Empirical Examination of The Multi-dimensionality of Ethical Climate in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 16(1), 67-77.
- Yağmur, A. (2013). *Etik Liderliğin ve Etik İklimin Etik Dışı Davranışlara etkisi: Ampirik Bir Çalışma*. Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Yaman, E., Mermer, E.Ç. ve Mutlugil, S. (2009). İlköğretim okulu öğrencilerinin etik davranışlara ilişkin görüşleri: Nitel bir çalışma. *Değerler Eğitimi Dergisi*, cilt 7, No.17, 93-108.
- Yatkin, A. (2008). Etik Düşünce ve Davranışın Yerel Yönetimlerde Hizmet Verimliliğinin Arttırılmasında Rolü ve Önemi (Elazığ Belediyesi Örnek Alan Araştırması). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 211-231.
- Yener, M., Yaldıran, M. ve Ergun, S. (2012). The Effect of Ethical Climate on Work Engagement. *Social and Behavioral Sciences*, 58, 724-733.

EKLER

EK 1: ANKET FORMLARI

1.1. ÖĞRETMEN ANKETİ

YÖNERGE: Veriler başka hiçbir amaçla kullanılmayacak ve okul veya kişi isimleri kesinlikle kaydedilmeyecektir. Bulguların sağlıklı olması vereceğiniz cevapların titizliğine bağlıdır. Yan tarafta bu sorulara katılma derecenizi belirleyen beş seçenek yer almaktadır. Lütfen maddelerin karşısında yer alan her seçenektan size göre en uygun olanını, altındaki kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz. Yardımlarınız için teşekkür eder, meslek yaşamınızda başarılar dileriz.

Hiç katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kararsızım=3, Katılıyorum=4, Tamamen katılıyorum=5

KİŞİSEL BİLGİLER

- 1.Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
- 2.Medeni haliniz: () Evli () Bekar
- 3.Yaşınız (lütfen yıl olarak yazınız).....
- 4.Öğretmenlik mesleğindeki kıdeminiz (lütfen yıl olarak yazınız).....
- 5.Ne kadar zamandır bu okulda çalışıyorsunuz.....yıl veaydır (lütfen ay ve gün olarak ayrıntılı süreyi yazınız)

İLKÖĞRETİM OKULLARI ETİK İKLİM ÖLÇEĞİ					
1. Mükemmel çalışmalarından dolayı öğretmen öğrenciyi över.	1	2	3	4	5
2. Öğretmenler öğrencilerin çalışma alışkanlıklarını geliştirmesine yardım eder.	1	2	3	4	5
3. Öğretmenler öğrencilerin kendilerini güvende hissetmelerini sağlar.	1	2	3	4	5
4. Öğretmenler tüm öğrencilerine saygılı davranır.	1	2	3	4	5
5. Öğretmenler öğrencileri uygun soru sormaları için teşvik eder.	1	2	3	4	5
6. Öğretmenler öğrencilere öğrendiklerini uygulama imkânı verir.	1	2	3	4	5
7. Öğretmenler derse iyi hazırlanır.	1	2	3	4	5
8. Öğretmenler öğrenciler için olumlu rol modeldir.	1	2	3	4	5
9. Öğretmenler tüm öğrencilerin farklılıklarına saygı gösterir.	1	2	3	4	5
10. Öğretmenler iyi davranışlar için yüksek beklenti içindedir.	1	2	3	4	5
11. Öğretmenler öğrencilere yardım etmeye hazırdır.	1	2	3	4	5
12. Özel gereksinimi olan öğrencilere öğretmen yardım eder.	1	2	3	4	5
13. Öğretmenler ödevleri makul zaman içerisinde geri verir.	1	2	3	4	5

14. Öğrenciler ödevleri ile ilgili sorunlarını öğretmenleri ile rahatlıkla konuşabilir.	1	2	3	4	5
15. Öğrencilerin bir problemi olduğunda öğretmenler yardım eder.	1	2	3	4	5
16. Öğretmenler öğrenciler arasında işbirliğini teşvik eder.	1	2	3	4	5
17. Öğretmenler ödevleri adil biçimde değerlendirir.	1	2	3	4	5
18. Öğretmenler öğrencilerin düşüncelerini açıklamasına izin verir.	1	2	3	4	5
19. Öğrenciler öğretmenlerine güvenebilirler.	1	2	3	4	5
20. Öğrenciler talimatları yerine getirir.	1	2	3	4	5
21. Öğrenciler okul çalışmalarında elinden gelenin en iyisini yapar.	1	2	3	4	5
22. Öğrenciler öğretmenlere karşı saygılıdır.	1	2	3	4	5
23. Öğrenciler sınıf etkinliklerine etkin biçimde katılır.	1	2	3	4	5
24. Ders süresince öğrenciler ilgilidir.	1	2	3	4	5
25. Öğrenciler hatalarından ders çıkarır.	1	2	3	4	5
26. Öğretmenler öğrencilere güvenirlir.	1	2	3	4	5
27. Öğrenciler öğretmenlerle işbirliği yapar.	1	2	3	4	5
28. Öğrenciler öğretmenlerinden öğrenmekten zevk alırlar.	1	2	3	4	5
29. Öğrenciler öğretmenlere adil bir şekilde davranır.	1	2	3	4	5
30. Öğrenciler sınıf arkadaşlarına ait olan eşyalara saygı duyarlar.	1	2	3	4	5
31. Öğrenciler daha çok çalışmayı gerektirirse de sınıf arkadaşlarına yardım eder.	1	2	3	4	5
32. Öğrenciler sınıf arkadaşlarına elinden gelenin en iyisini yapmaları için teşvik eder.	1	2	3	4	5
33. Öğrenciler bir grup çalışması yaparken sınıf arkadaşlarıyla konuları adil biçimde paylaşırlar.	1	2	3	4	5
34. Öğrenciler sınıf arkadaşlarına saygılı davranırlar.	1	2	3	4	5
35. Öğrenciler diğerleri tarafından alay edilen arkadaşlarını savunurlar.	1	2	3	4	5
36. Tüm öğrenciler sınıf arkadaşları tarafından kabul edilir.	1	2	3	4	5
37. Öğrenciler diğerlerini bir kavgada görürlerse kavgayı bitirmeye yönelik yardım ederler.	1	2	3	4	5
38. Öğrenciler çok popüler olmasa bile inandıkları şeyi rahatlıkla savunabilirler.	1	2	3	4	5

ÖĞRETMEN MOTİVASYONU

	1	2	3	4	5
1. Bu iş kariyer planlarımı karşılamaktadır.	1	2	3	4	5
2. Bu iş amaçlarıma ulaşmamı sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
3. Bu iş kişisel değerlerime uygundur.	1	2	3	4	5
4. Yaptığım işi eğlenceli buluyorum.	1	2	3	4	5
5. Bu işi çok seviyorum.	1	2	3	4	5

6. Bu işin her dakikası bana zevk veriyor.	1	2	3	4	5
7. İşim benim hayatımdır ve başarısız olmak istemiyorum	1	2	3	4	5
8. İşimde en iyisi ve kazanan olmak zorundayım.	1	2	3	4	5
9. Bu iş bana saygınlık sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
10. Bu işi maaş için yapmaktayım	1	2	3	4	5
11. Bu iş bana belirli bir yaşam standardı sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
12. Çok para kazanmamı sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
13. Kendi duygularımı anlamada iyi bir anlayışa sahibim.	1	2	3	4	5
14. İyi bir algıya sahip olmam konusunda çoğunlukla kesin hislerim vardır.	1	2	3	4	5
15. Mutlu olup olmadığımı her zaman bilirim.	1	2	3	4	5
ÖĞRENCİLERE DUYULAN GÜVEN					
1. Öğrencilerime genel olarak güveniyorum.	1	2	3	4	5
2. Öğrencilerim birbirlerini önemser ve birbirleriyle ilgilenirler.	1	2	3	4	5
3. Öğrencilerim kendilerine verilen görevleri layıkıyla yerine getirirler.	1	2	3	4	5
4. Öğrencilerim kendi başlarına ve yeterli bir şekilde öğrenebilirler.	1	2	3	4	5
5. Öğrencilerim sır saklamayı bilirler.	1	2	3	4	5

1.2. ÖĞRENCİ ANKETİ

YÖNERGE: Araştırmanın amacına ulaşması vereceğiniz cevapların içtenliğine bağlıdır. Elde edilen veriler yalnızca bu araştırmada kullanılacak, hiçbir kurum veya kişi ile paylaşılmayacaktır. İsim yazmayınız. Sizden istenilen, maddelere ilişkin algılarınızı doğru bir şekilde yansıtmaktır. Bu çalışmada 1 ile 5 arasında derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Aşağıda verilen maddeler için karşısında bulunan boşluklara size göre uygun düşen puanı veriniz(1 ile 5 arasında).Teşekkür ederim.

Hiç katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kararsızım=3, Katılıyorum=4, Tamamen katılıyorum=5

KİŞİSEL BİLGİLER

1) Cinsiyetiniz() Kadın ()Erkek

2) Yaş:.....

3) Sınıf:.....

4) Ailenizin aylık ortalama geliri:.....

ÖĞRENCİ MOTİVASYON ANKETİ

	1	2	3	4	5
1. Okul ile ilgili çalışmalarımı ya da ödevlerimi kendi iyiliğim için yapıyorum.	1	2	3	4	5
2. Kendi iyiliğim için okula gidiyorum.	1	2	3	4	5
3. Öğretmenlerimin sınıfta anlattıklarını kendi iyiliğim için dinliyorum.	1	2	3	4	5
4.Okul ile ilgili ödev ve sorumluluklarımı yapıyorum ancak bana ne yarar	1	2	3	4	5
5. Okula gidiyorum ancak bana ne yarar sağlayacağını bilmiyorum.	1	2	3	4	5
6.Öğretmenlerimin sınıfta anlattıklarını dinliyorum ancak bana ne yarar sağlayacağını bilmiyorum.	1	2	3	4	5
7. Okul ile ilgili ödevlerimi, öğretmenim ve ailem istediği için yapıyorum.	1	2	3	4	5
8. Okula öğretmenim ve ailem istedikleri için gidiyorum.	1	2	3	4	5
9. Öğretmenlerimin sınıfta anlattıklarını, öğretmenim ve ailem istediği için	1	2	3	4	5
10. Okulda verilen ödevlerimi yapınca mutlu oluyorum.	1	2	3	4	5
11. Okula gidiyorum çünkü okula gittiğimde mutlu oluyorum.	1	2	3	4	5
12. Öğretmenlerimin sınıfta söylediklerini dinlediğimde mutlu oluyorum.	1	2	3	4	5

ÖĞRENCİNİN ÖĞRETMENE GÜVENİ

	1	2	3	4	5
1. Öğretmenime genelde güveniyorum.	1	2	3	4	5
2. Öğretmenim genelde verdiği sözü tutar.	1	2	3	4	5
3. Desteğe ihtiyacım olduğunda öğretmenim bana destek olur.	1	2	3	4	5
4.Öğretmenim sorumluluklarını tam olarak yerine getirir.	1	2	3	4	5
5. Öğretmenimin bana söylediklerine genelde inanırım.	1	2	3	4	5

ETİK İKLİM ÖLÇEĞİ

Öğretmen- öğrenci	1	2	3	4	5
1. Mükemmel çalışmalarından dolayı öğretmenler öğrenciyi över.	1	2	3	4	5
2. Öğretmenler öğrencilerin çalışma alışkanlıklarını geliştirmesine yardım eder.	1	2	3	4	5
3. Öğretmenler öğrencilerin kendilerini güvende hissetmelerini sağlar.	1	2	3	4	5
4. Öğretmenler tüm öğrencilerine saygılı davranır.	1	2	3	4	5
5. Öğretmenler öğrencileri uygun soru sormaları için teşvik eder.	1	2	3	4	5
6. Öğretmenler öğrencilere öğrendiklerini uygulama imkanı verir.	1	2	3	4	5

7. Öğretmenler derse iyi hazırlanır.	1	2	3	4	5
8. Öğretmenler öğrenciler için olumlu rol modelidir.	1	2	3	4	5
9. Öğretmenler tüm öğrencilerin farklılıklarına saygı gösterir.	1	2	3	4	5
10. Öğretmenler iyi davranışlar için yüksek beklenti içindedir.	1	2	3	4	5
11. Öğretmenler öğrencilere yardım etmeye hazırdır.	1	2	3	4	5
12. Özel gereksinimi olan öğrencilere öğretmen yardım eder.	1	2	3	4	5
13. Öğretmenler ödevleri makul zaman içerisinde geri verir.	1	2	3	4	5
14. Öğrenciler ödevleri ile ilgili sorunlarını öğretmenleri ile rahatlıkla konuşabilir.	1	2	3	4	5
15. Öğrencilerin bir problemi olduğunda öğretmenler yardım eder.	1	2	3	4	5
16. Öğretmenler öğrenciler arasında işbirliğini teşvik eder.	1	2	3	4	5
17. Öğretmenler ödevleri adil biçimde değerlendirir.	1	2	3	4	5
18. Öğretmenler öğrencilerin düşüncelerini açıklamasına izin verir.	1	2	3	4	5
19. Öğrenciler öğretmenlerine güvenebilirler.	1	2	3	4	5
<i>Öğrenci- Öğretmen/Öğrenme Ortamı</i>					
20. Öğrenciler talimatları yerine getirir.	1	2	3	4	5
21. Öğrenciler okul çalışmalarında elinden gelenin en iyisini yapar.	1	2	3	4	5
22. Öğrenciler öğretmenlere karşı saygılıdır.	1	2	3	4	5
23. Öğrenciler sınıf etkinliklerine etkin biçimde katılır.	1	2	3	4	5
24. Ders süresince öğrenciler ilgilidir.	1	2	3	4	5
25. Öğrenciler hatalarından ders çıkarır.	1	2	3	4	5
26. Öğretmenler öğrencilere güvenirlere.	1	2	3	4	5
27. Öğrenciler öğretmenlerle işbirliği yapar.	1	2	3	4	5
28. Öğrenciler öğretmenlerinden öğrenmekten zevk alırlar.	1	2	3	4	5
29. Öğrenciler öğretmenlere adil bir şekilde davranır.	1	2	3	4	5
30. Öğrenciler sınıf arkadaşlarına ait olan eşyalara saygı duyarlar.	1	2	3	4	5
<i>Öğrenci- Öğrenci</i>					
31. Öğrenciler daha çok çalışmayı gerektirirse de sınıf arkadaşlarına yardım ederler.	1	2	3	4	5
32. Öğrenciler sınıf arkadaşlarına elinden gelenin en iyisini yapmaları için teşvik eder.	1	2	3	4	5
33. Öğrenciler bir grup çalışması yaparken sınıf arkadaşlarıyla konuları adil biçimde paylaşırlar.	1	2	3	4	5
34. Öğrenciler sınıf arkadaşlarına saygılı davranırlar.	1	2	3	4	5
35. Öğrenciler diğerleri tarafından alay edilen arkadaşlarını savunurlar.	1	2	3	4	5
36. Tüm öğrenciler sınıf arkadaşları tarafından kabul edilir.	1	2	3	4	5
37. Öğrenciler diğerlerini bir kavgada görürlerse kavgayı bitirmeye yönelik yardım ederler.	1	2	3	4	5
38. Öğrenciler çok popüler olmasa bile inandıkları şeyi rahatlıkla savunabilirler.	1	2	3	4	5

EK 2. ANKET İZİNLERİ

2.1.

Kimden: **Ahmet KARA** (akara44@gmail.com)

Gönderme tarihi:16 Nisan 2013 Salı 23:11:36

Kime: selcuk demir (selcuk_demirs@hotmail.com)

Tabi ki kullanabilirsin ancak dipnot göstermeyi ihmal etme.

çalışmalarında başarılar dilerim

2.2.

Kimden: **Ali Kocayığit** (alidikocayigit@hotmail.com)

Gönderme tarihi:25 Mart 2013 Pazartesi 23:56:03

Kime: selcuk_demirs@hotmail.com

bu ölçeğin çalışmada faydalı olması dileğiyle. Yalnız teze veya makaleye atıfta bulunmak şartıyla kullanabilirsiniz. Tezinizde iyi çalışmalar dilerim.

EK 3. KIRIKHAN İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ ANKET UYGULAMA İZİN ONAYI

T.C.
KIRIKHAN KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

SAYI :74333921.100/2763
KONU:Tez Çalışması

02./04/2013

KAYMAKAMLIK MAKAMINA
KIRIKHAN


Müdürlüğümüze bağlı Öğretmen Yüksel Acun Ortaokulu Matematik Öğretmeni Selçuk DEMİR Yüksek Lisans Bitirme Tez Çalışması ile ilgili olarak Müdürlüğümüze bağlı bulunan Ortaokullardaki öğretmenler ve öğrencilere anket çalışması yapmasının uygun olacağı düşünülmektedir;

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde; tensiplerinize arz ederim.

A.Hikmet KESKİN
İlçe Milli Eğitim Müdür V.

OLUR
..../04/2013

Fecri Fikret ÇELİK
Kaymakam

	İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Kurtuluş Mah. Kanatlı Cad.No:1 Eski Kaymakamlık Binası 31440 Kırkhan/Hatay	Ayrıntılı Bilgi İçin :EĞİTİM-ÖĞRETİM Ümran SARI Kemal ÇİMEN	
	Tif. : 0 326 – 3441011- (Dâhili No:4) Faks : 0 326 - 3448214 Elektronik Ağ : kirikhan.meb.gov.tr/ E-posta : kirikhan31@meb.gov.tr	