

*Araştırma Makalesi/Research Article*

## İŞ TATMİNİ VE ETİK İKLİM PERSPEKTİFİNDEN ÖĞRETMENLER ÖZELİNDE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

*A RESEARCH ON TEACHERS IN TERMS OF JOB SATISFACTION AND ETHICAL CLIMATE*

Perihan GÖZÜM\*

Öz


Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin iş tatmini ve etik iklim algı düzeylerinin karşılaştırılmasıdır. Araştırma bulguları ve değerlendirilmesi bölümünde, verilerin analize hazır hale getirilmesi amacıyla katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımlarına, araştırma değişkenlerine ait standart sapma ve ortalama değerlerine, verilerin istatistikî analize uygun olup olmadığını anlamak için güvenilirlik analizi sonuçlarına ve iki grup arasında karşılaştırma yapabilmek için Independent Samples T testi ve ikiden fazla gruplar arası karşılaştırma yapabilmek için ise One Way ANOVA sonuçlarına yer verilmiştir. Katılımcıların iş tatmini düzeyleriyle etik iklim algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için ise Korelasyon ve Regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin kurumlarındaki başkalarının iyiliğini düşünme ile ilgili etik iklim algıları orta düzeydedir diyebiliriz. Ayrıca öğretmenlerin kurumlarındaki yasalar, kurallar ve politikalar ile ilgili etik iklim algıları yüksektir diyebiliriz. Araştırmadan elde edilen bulgulara bakıldığında öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile etik iklimde başkalarının iyiliğini düşünme boyutuna ilişkin algıları arasındaki ortaya çıkan ilişkinin anlamlı olduğunu görülmektedir. Sonuç olarak elde edilen bulgular ışığında öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların genel olarak etik iklim algılarını pozitif yönde olumlu etkiler, Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların etik iklimde örgütsel çıkar boyutu ile ilgili algılarını pozitif yönde olumlu etkiler, Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların etik iklimde başkalarının iyiliğini düşünme boyutu ile ilgili algılarını pozitif yönde olumlu etkiler sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik iklim, İş tatmini, Öğretmenler

Abstract

The purpose of this research is to compare teachers' perception levels in terms of job satisfaction and ethical climate. In the section regarding research findings and their assessment, frequency distribution of participants' demographic characteristics, standard deviation and mean values of research variables are included to make the data ready to analyze; results of reliability analysis are taken into consideration to determine if the data are suitable for statistical analysis; results of Independent Samples T-Test and One Way ANOVA are included to compare two groups and make comparisons between more than two groups respectively. Correlation and Regression analyses are made to determine the relationship between the perceptions of participants regarding job satisfaction level and ethical climate. According to findings obtained from the research, we can say that the ethical climate perception of teachers related to considering what's best for others in their institutions is in the medium-level. We can also say that the ethical climate perception of teachers related to laws, rules and policies in their institutions are high. When the findings obtained from the research are considered, it is seen that there is a significant relationship between teachers' job satisfaction levels and their perception of the dimension of considering what's best for others in an ethical climate. In the light of the findings obtained it is concluded that job satisfaction levels of teachers positively affect their ethical climate perceptions in general, job satisfaction levels of teachers positively affect their perception related to organizational interest in an ethical climate and job satisfaction levels of teachers positively affect their perceptions related to considering what's best for others in an ethical climate.

**Keywords:** Ethical Climate, Job Satisfaction, Teachers

\*  Dr., Bağımsız Araştırmacı, perihangozum@gmail.com

<sup>1</sup> Bu çalışma, 5- 9 Eylül 2018 tarihlerinde International Conference on Social Science Research sempozyumunda sunulan "Öğretmenlerin İş Tatmini ve Etik İklim Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması" başlıklı yayınlanmamış bildirinin genişletilmiş halidir.

## EXTENDED SUMMARY

### Background

The main elements of this study are job satisfaction and ethical climate issues. Many investigations have been made in respect of the subject. At the end of this study, which includes a comparative analysis of teachers' views through survey, it is envisaged that revealing the lack of information in the institutions in this respect, creating a certain standard with respect to the ethical climate across the institution, and the resulting awareness will influence job satisfaction either directly or indirectly. Thus, it is aimed to make a contribution to literature with this study. In the research, it was tried to examine the job satisfaction of teachers affiliated to Ağrı Provincial Directorate of National Education within the framework of ethical climate.

### Purpose

The teachers who work under Ağrı Provincial Directorate of National Education during 2017-2018 school year constitute the scope of the research. Within the scope of the research, a questionnaire is conducted to 201 teachers working in the Ağrı Province.

### Method

In the section regarding the research findings and their assessment, the frequency distribution of participants' demographic characteristics, the standard deviation and mean values of the research variables are included to make the data ready to be analyzed; the results of reliability analysis are taken into consideration to determine whether the data are suitable for statistical analysis or not; the results of Independent Samples T-Test and One Way ANOVA are included to compare two groups and make comparisons between more than two groups respectively. Correlation and Regression analyses were performed to determine the relationship between job satisfaction levels and ethical climate perceptions of the participants.

### Findings and Conclusions

According to the findings obtained from the research, we can say that teachers' ethical climate perception of considering what is best for others in their institutions is in the medium-level. We can also say that teachers' ethical climate perception of laws, rules, and policies in their institutions are high. When the findings obtained from the research are considered, it is seen that there is a significant relationship between teachers' job satisfaction levels and their perception of the dimension of considering what is best for others in an ethical climate. In light of the findings obtained, it is concluded that the job satisfaction levels of the teachers positively affect their ethical climate perceptions in general, their perception of organizational interest in an ethical climate, and their perception of considering what is best for others in an ethical climate.

## GİRİŞ

Son dönemdeki hızlı bilimsel ve teknolojik gelişmeler insan davranışlarını ve değer yargılarını doğrudan etkilediği gibi, toplumsal değerleri de temelinden değiştirmektedir. Yapılan çalışmalarda kuşaklar arası farklılığın ve ilgi alanlarının teknolojik gelişmelerle doğru orantılı olarak hızlı bir şekilde değiştiği son yapılan araştırmalarla ortaya konmaktadır.

Toplumların bir arada sürdürülebilir bir şekilde hayatlarını devam ettirebilmesi için ortak değerlerin pekiştirilebilmesi önem arz etmektedir. Bu ihtiyacı karşılayacak yegâne yapı aile olmakla birlikte bunun dışında kurumsal olarak eğitim kurumlarıdır. Eğitim kurumlarında ise bu görev lokomotif durumunda olan öğretmenlere düşmektedir. Öğretmenlerimizin çalıştıkları kurumlardaki etik iklim değerlerinin kişilerin iş tatminine dolayısıyla performanslarına olumlu yâda olumsuz yansımaları doğal bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş tatmini iş ile ilgili unsurların mental bir değerlendirilmesi sonucu oluşan işe yönelik bir tutumdur. Tutumlar duygular ve düşünceler üzerinde önemli etkinliğe sahipken, mutlu olmayı açıklama gücü tahmin edildiği kadar yüksek olmayabilir (Weiss ve Cropanzano, 1996).

Başka bir deyişle mutluluk kişisel anlamda kendine özgü hisler iken, iş tatmini kişinin yaptığı işi değerlendirmesi üzerinedir. Birey çalışma esnasında mutlu olabilirken, işine karşı olumsuz bir yaklaşım gösterebilir. Tam tersi olarak birey işini sevebildiği gibi, iş yerinde kendini mutsuz hissedebilir. (Wright ve Doherty, 1998: 482).

Yukarıda anlatılan sebeplerden dolayı iş tatmini ve etik iklim, belirli durumlarda, ahlaki açıdan doğru davranış ve doğruluk için yol gösterici ilkeler sağlayan kurallar, standartlar, kanunlar ya da prensiplerdir (Victor ve Cullen, 1987). Kurumların kişiler gibi karakterlerini tanımlamaya yardımcı olan ve de herkes tarafından kabul gören etik kuralları vardır. Bu kurallar belirli durumlar karşısında idareci veya bireylerin nasıl davranması gerektiği konusunda belirleyicidir.

Bu çalışmadaki temel unsurlar, iş tatmini ve etik iklim konularıdır. Konuyla ilgili olarak birçok araştırma yapılmıştır. Öğretmen görüşlerinin anket yoluyla karşılaştırmalı analizini içeren bu çalışma sonucunda kurumlardaki konu ile ilgili bilgi eksikliğinin ortaya konması ve kurum genelinde etik iklimle ilgili olarak belirli bir standardın oluşması ve bu farkındalığın iş tatminini doğrudan yâda dolaylı olarak etkileyeceği ön görülmüştür. Dolayısıyla bu çalışmayla literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır. Araştırmada Ağrı ilinde görev yapan Milli Eğitim İl Müdürlüğüne bağlı öğretmenlerin iş tatminleri ve etik iklim çerçevesinde incelenmeye çalışılmıştır.

## 1. İŞ TATMİNİ

Günümüzde örgütsel yapılar sürdürülebilirliklerini sağlamak amacıyla etkinlik ve verimliliklerini artırmak zorundadırlar. İş tatmini kavramı Türkçe Sözlükte; “istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme, doyum” Türk Dil Kurumu (TDK, 2018) biçiminde tanımlanmıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 4). Kurama göre, insanlar dünyayı herkesin hak ettiğini aldığı, iyi insanlara iyi seylerin, kötü insanlara kötü seylerin olduğu bir yer olarak algılama ihtiyacı duymaktadır (Lerner, 1965; Acar, 2015). Tatmin kavramı, arzu edilen bir amaca ulaşma ve bunun sonucunda gönül doygunluğuna erme anlamı taşımaktadır (Futrel ve Parasuraman, 1984; Henne ve Locke, 1985; Akıncı, 2002; Tengilimoğlu, 2005; akt. Gökkaya ve Türker, 2018:14).

İş tatmini iş ile ilgili unsurların mental bir değerlendirilme sonucu oluşan işe yönelik bir tutumdur. Tutumlar duygular ve güdüler üzerinde önemli etkilere sahipken, mutluluğu açıklama gücü tahmin edildiği kadar yüksek olmayabilir (Weiss ve Cropanzano, 1996).

Genel olarak iş tatminin alt boyutları aşağıdaki gibi açıklanmıştır; (Gürbüz, 2008: 49-77; akt. Erdirençelebi ve Ertürk, 2018: 605):

- *Ücret tatmini*: Zihinsel ve bedensel çalışmanın sonucunda çalışanı en çok motive eden araç kişinin aldığı ücrettir. Bu bağlamda çalışanın yaptığı işin karşılığı olarak ücret az ve yetersiz ise iş tatmini dolaylı

olarak yetersiz ve tatminkâr olmayacaktır. Eğer yapılan işin karşılığında yeterli veya yüksek ücret verildiğinde bu tatminkâr ve çalışanın işte performansını da olumlu yönde etkileyecektir

- *Yükselme olanakları*: Kişilerin çalıştıkları kurumlarda eğer adil bir yükselme mekanizması varsa ve yaptığı iş sonucunda başarı ödüllendirilip kariyer olarak yükselme sağlanıyorsa çalışanların iş tatminleri olumlu yönde etkileyecektir. Tam tersi olarak liyakat ve işteki gösterilen başarı dışında bir yükselme mekanizması varsa bu da negatif yönlü bir tatminsizlik oluşturacaktır.

- *Performansa dayalı ödüllendirme*: Çalışanın işinde gösterdiği çaba sonucunda elde etmeyi beklediği çıktılardan birisi de ödüllendirilme arzusudur. Kurumlar, etkili ve verimli biçimde çalışan çalışanları ödüllendirirse, dolaylı olarak çalışanın iş tatmini ve performansları da artacaktır.

- *Çalışma arkadaşları ile ilişkisinden doğan tatmin*: Çalışanların meslektaşlarıyla oluşturduğu işbirliği ve eşgüdüm yanında mesai arkadaşlarından aldığı destek iş tatminini arttıran önemli faktörlerden birisidir.

- *İşten duyulan tatmin*: Çalışanın gerçekleştirdiği işe yüklediği mana ve duygu ve düşünceler işten aldığı tatmin duygusunu pozitif yönde etkilemektedir.

## 2. ETİK İKLİM

Yunan dilinde “ethos” kelimesinden türetilen ve karakter anlamına gelen bu kelime zaman içinde “etik” kelimesine dönüşerek felsefenin ideal, soyut ve ahlaki kuralları inceleyen bir alt boyutu olmuştur (Acar, 2011; Büte, 2011; akt. Acar, 2016: 145). Parboteeah ve arkadaşları (2005) etik iklim kavramını, örgütlerde neyin doğru, neyin yanlış kabul edildiğini tasnif eden veya ne tarz davranış kalıplarının kabul edilebilir, hangi davranışların kabul edilemez olduğunu açıklayan kurumsallaşmış örgütlerde uygulamalar olarak tanımlamıştır (Akt. Çiçek ve Deniz, 2017: 154).

Bir başka deyişle etik iklim ilk defa Victor ve Cullen (1987) tarafından ele alınan, ahlaki tutum ve davranışlara yönelik örgütsel değerleri, örgütsel uygulamaları ve prosedürleri içeren doğru davranışların ne olduğu konusundaki ortak algulamalar olarak tanımlanmıştır. İşletme literatüründe kullanılan anlamıyla “iklim” işletme mensuplarının, örgütün iç ve dış çevresini nasıl değerlendirdiğini ile ilgilidir (Büte, 2011: 173).

Örgütlerin yapısıyla ilgili olarak yapılmış çalışmaların temel konularından olan etik iklim, uygulamalı psikoloji ve sosyoloji disiplinleri içerisinde yer aldığı gibi örgütsel davranış çalışmaları örgütsel iş iklimleri üzerine yoğunlaşmıştır (Akkoç 2012: 46; Wimbush ve Shepard 1994: 638; Elçi, ve Alpkan, 2009).

Kurumlardaki ilişkileri ve çalışanların davranışlarını etkileyen etik iklim, örgütsel sonuçları da etkilemektedir. Kurumlarda, etik iklimi etkileyen nedenler; kişisel çıkar, arkadaşlıklar, örgüt verimliliği, takım çıkarları, sosyal sorumluluk, kurum karı, bireysel ahlak, kurallar ve yasalardır (Bulutlar ve Öz, 2009: 273; Sims, 1992: 510).

**Tablo 1.** Etik İklimin Teorik Türleri

Etik Kriterler	Analiz Odakları		
	Bireysel	Örgütsel	Evrensel
Egoizm	Bireysel Çıkar	Örgüt Çıkarı	Verimlilik
Yardımsızlık	Arkadaşlık	Takım Çıkarı	Sosyal Sorumluluk
İlkelilik	Kişisel Ahlak	Örgütsel Kuralve Prosedürler	Kanunlar ve Mesleki Kodlar

Yukarıdaki tabloya bakıldığında etik kıstas ölçütü olarak nitelendirilen; kurumlarda kararlar alınırken hangi kriterlere dikkat edeceği ve üç ayrı ana konuyu (egoist iklimler, yardımsızlık ve ilkelilik) başlıklar halinde öne çıkmaktadır (Akbaş, 2010: 123).

Karşımıza çıkan ilk kavram olan egoizm; ahlaki egoizm felsefesi bakış açısına dayanarak bireylerin kendi çıkarlarını en üst düzeye çıkarmaya yönelik olan tutum ve davranışların gelişeceğini ortaya

koymaktadır. Bu tür iklim türlerinde çalışanlar, toplumsal faydaya, toplumun etiksel boyuttaki beklentileri doğrultusunda bir uyum olmadığı hissine kapılabilirler (Elçi, 2005: 15).

İkinci kavram ise iklim türü olarak yardım severliğin çalışanların ve kurum içinde hem de kurum dışında kalan başka kişilerin iyilik ve çıkarlarını gözetme ihtiyacında olmalarıdır. Alınan kararlar diğer kişilerin bu durumlardan etkilenmeleri kesinlikle dikkate alarak, kişilerin içinde buldukları sosyal çevre veya örgütün kazanım seviyesini mümkün olan en yüksek düzeyde olası seçenekler seçilmektedir. (Cullen vd., 2003: 130).

Son iklim türü ise ilkelilik iklim türü iş yerlerinde, somut bir yapı oluşturma olarak karşımıza çıkmaktadır. Ortaya çıkarılan somutlaştırma ise yasaların ve kuralların somut hale getirilmesidir. Kurumlarda karşımıza çıkabilecek etik iklimlerde ise çalışanların kurumlarında belirlenmiş olan kural veya ilkeler genelinde kurallara uyulması beklenir (Akbaş, 2010: 124; Aksoy vd., 2017: 138).

### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

#### 3.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada “Descriptive Method” veya “Survey Research” olarak yer alan betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, araştırmanın konusunun geçmişte ya da halen var olan durumuyla ilgili hipotezleri test etmek ya da soruları cevaplamak için veri toplamayı ya da betimlemeyi sağlayan bir araştırma modelidir (Karasar, 1999).

İlişkisel tarama modeli ise, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. İlişkisel çözümleme iki şekilde yapılmaktadır. Bunlar: korelasyon ve karşılaştırmadır. İlişkisel tarama modeliyle ise araştırmada öğrencilerin öğretim elemanlarından algıladıkları mobbing algısıyla örgütsel adalet arasındaki farklılıklar incelenmiştir (Zaimoglu Ozturk, 2011).

Bu araştırmada öğretmenlerin iş tatmini ve etik iklim algı düzeyleri karşılaştırılmıştır. Araştırmanın ana sorusunu “Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile onların etik iklim algıları arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?” şeklinde de ifade edebiliriz. Bu ana amaca yönelik olarak aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

- Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri nasıldır?
- Öğretmenlerin etik iklim algıları alt boyutlarına göre ne düzeydedir?
- Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile etik iklim algı boyutları arasında nasıl bir ilişki vardır?
- Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ve etik iklim algıları onların demografik özelliklerine göre anlamlı fark göstermekte midir?

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın kapsamın Ağrı ilinde 2017 / 2018 öğretim yılında Milli Eğitim İl Müdürlüğünde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında Ağrı ilinde görev yapan öğretmenlerden 201 kişiye (random) metoduyla anket uygulanmıştır.

#### 3.3. Araştırmanın Analizi ve Veri Toplama Araçları

Araştırma bulguları ve değerlendirilmesi bölümünde, verilerin analize hazır hale getirilmesi amacıyla katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımlarına, araştırma değişkenlerine ait standart sapma ve ortalama değerlerine, verilerin istatistiksel analize uygun olup olmadığını anlamak için güvenilirlik analizi sonuçlarına ve iki grup arasında karşılaştırma yapabilmek için Independent Samples T testi ve ikiden fazla gruplar arası karşılaştırma yapabilmek için ise One Way ANOVA sonuçlarına yer verilmiştir. Katılımcıların iş tatmini düzeyleriyle etik iklim algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için ise Korelasyon ve Regresyon analizleri yapılmıştır.



Araştırmada, Hackman ve Oldham (1974, 1980)'ın iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların kurumlarına yönelik etik iklim algılarını ölçebilmek amacıyla Victor ve Cullen tarafından geliştirilmiş olan etik iklim ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin orijinali 9 boyutludur ancak Victor ve Cullen; Wimbush, Shepart; Peterson; Vardi; Ögüt ve Kaplan tarafından yapılan çalışmalarda ölçeğin beş boyutta toplandığı görülmüştür. 26 soruluk etik iklim ölçeğindeki sorular “Yasalar, Kurallar ve Politikalar”, “Başkalarının İyiliğini Düşünme”, “Bağımsızlık”, “Bireysel Çıkar” ve “Örgütsel Çıkar” olarak 5 boyutta incelenmiştir.

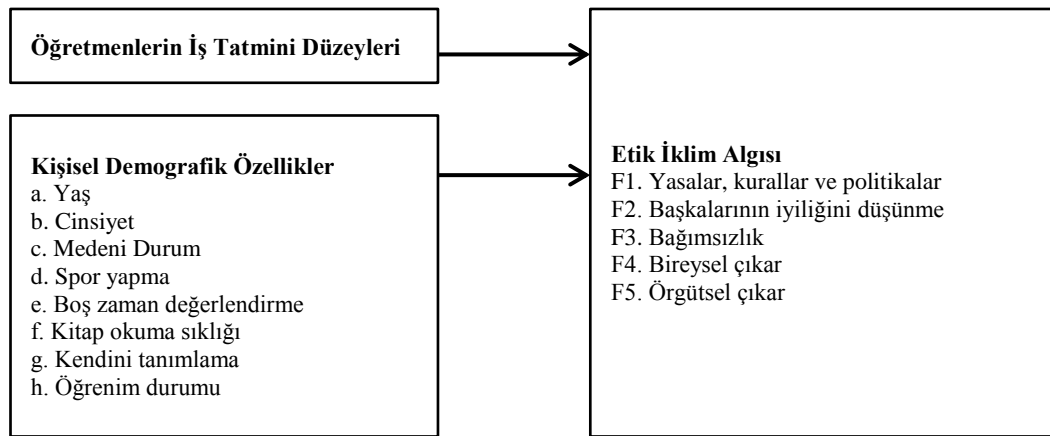
Düzenlenen anket formlarında 5’li Likert tipi ölçek Ağırlık 1 = Kesinlikle Katılmıyorum, Sınırlar 1,00 - 1,80, Ağırlık 2 = Katılmıyorum, Sınırlar 1,81 - 2,60, Ağırlık 3 = Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, Sınırlar 2,61 - 3,40, Ağırlık 4 = Katılıyorum, Sınırlar 3,41 - 4,20, Ağırlık 5 = Kesinlikle Katılıyorum, Sınırlar 4,21 - 5,00, 5’li Likert Ölçeği aralık değerleri olarak kullanılmıştır.

### 3.4. Güvenirlilik Analizi

Güvenirlilik; toplanan verilerin ne ölçüde tesadüfi hatadan arındığını gösterir. Ölçeğin farklı zaman veya gruplarda aynı sonuçları ne ölçüde verdiği önemlidir. Böylece ölçeğin birden fazla uygulaması ile sonuçların ne ölçüde tutarlı olduğu saptanır. İç tutarlılık güvenirliliği birden çok ifadenin, toplam değeri oluşturacak biçimde toplandığı ölçeklerin güvenirliliğinde kullanılır. Her ifade, kavramın bir bölümünü ölçer. Alfa katsayısı (Cronbach  $\alpha$ ), ölçek ifadelerinin farklı yollardan bölünmesi sonucu oluşur. Bu katsayı 0–1 arasında değişir ve 0,80 ve üstündeki değerler tatmin edici iç tutarlılık güvenirliliğidir.

İş tatmini ölçeği için güvenirlilik katsayısı 0.846 etik iklim ölçeği için güvenirlilik katsayısı 0.854 olarak Aşağıdaki gibi belirlenmiştir. Buna göre araştırmada kullanılan tüm anket sorularının güvenirliliği kabul edilebilir düzeydedir diyebiliriz. **Değişkenler**, İş Tatmini **Soru Sayısı**, 14 **Cronbach Alfa** 0.846 - **Değişkenler**, Etik İklim **Soru Sayısı**, 26 **Cronbach Alfa** 0.854.

### 3.5. Araştırmanın Hipotezleri



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

**H1:** Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların etik iklimde yasalar, kurallar ve politikalar boyutu ile ilgili algılarını pozitif yönde olumlu etkiler.

**H2:** Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların etik iklimde başkalarının iyiliğini düşünme boyutu ile ilgili algılarını pozitif yönde olumlu etkiler.

**H3:** Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların etik iklimde bağımsızlık boyutu ile ilgili algılarını pozitif yönde olumlu etkiler.

**H4:** Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların etik iklimde bireysel çıkar boyutu ile ilgili algılarını pozitif yönde olumlu etkiler.

**H5:** Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların etik iklimde örgütsel çıkar boyutu ile ilgili algılarını pozitif yönde olumlu etkiler.

**H6:** Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların genel olarak etik iklim algılarını pozitif yönde olumlu etkiler.

**H7:** Öğretmenlerin iş tatmini açısından yaş, cinsiyet, medeni durum, spor yapma, boş zaman değerlendirme, kitap okuma sıklığı, kendini tanımlama ve öğrenim durumu değişkenlerinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar vardır.

**H8:** Öğretmenlerin etik iklim algıları açısından yaş, cinsiyet, medeni durum, spor yapma, boş zaman değerlendirme, kitap okuma sıklığı, kendini tanımlama ve öğrenim durumu değişkenlerinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar vardır.

#### 4. BULGULAR

**Tablo 2.** Araştırmaya katılan Öğretmenlerin Demografik özellikleri

Değişken	Düzy	N	%
Yaş	20-25	73	36.3
	26-30	91	45.3
	31-35	18	9.0
	36-40	12	6.0
	41 ve üzeri	7	3.5
Cinsiyet	Kadın	115	57.2
	Erkek	86	42.8
Medeni Durum	Evli	53	26.4
	Bekâr	148	73.6
Spor Yapıyor mu?	Evet	101	50.2
	Hayır	100	49.8
Boş Zamanını Nasıl Değerlendiriyor?	Kitap okur	97	48.3
	Sinemaya gider	30	14.9
	Tarihi yerleri gezer	35	17.4
	Eğlence mekânlarına gider	39	19.4
Kitap Okuma Sıklığı	Haftada bir	87	43.3
	İki haftada bir	45	22.4
	Nadiren okur	59	29.4
	Hiç okumaz	10	5.0
Kendini Nasıl Tanımlıyor?	Sessiz sakın	74	36.8
	Sosyal ve dışa dönük	87	43.3
	Hiperaktif (hareketli)	18	9.0
	Sinirli, çabuk parlayan	22	10.9
Öğrenim Durumu	Lisans	175	87.1
	Yüksek Lisans - Doktora	26	12.9

Araştırmada anket uygulanan örneklem grubu ile ilgili demografik veriler Tablo 1’de verilmiştir. Demografik özelliklere ilişkin frekanslara bakıldığında araştırmaya katılanların %36,3’ü 20-25 yaş, %45,3’ü 26-30 yaş aralığında olup katılımcıların yaklaşık %82’sinin 30 yaş ve altında olduğunu söyleyebiliriz.

Örneklem grubunun %57,2'si kadın, %42,8'i erkek olarak belirlenmiştir. Medeni durum olarak %26,4'ü evli, %73,6'sı bekâr olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin %50,2'si spor yapıyor, %49,8'i spor yapmıyor olarak belirlenmiştir. Boş zamanlarında kitap okurum diyenler %48,3, sinemaya giderim diyenler %14,9, tarihi yerleri gezerim diyenler %17,4 ve eğlence mekânlarına giderim diyenler %19,4 oranlarında çıkmıştır. Kitap okuma durumlarına bakıldığında %43,3'ü haftada bir, %22,4'ü iki haftada bir, %29,4'ü nadiren kitap okuduğunu belirtmiştir. Hiç kitap okumam diyenlerin oranı %5,0 olarak görülmüştür. Örneklem grubundaki öğretmenlerin %36,8'i kendini sessiz sakin olarak, %43,3'ü sosyal ve dışa dönük olarak, %9,0'u hareketli ve %10,9'u sınırlı olarak tanımlamıştır. Öğrenim durumlarına bakıldığında ise %87,1 oranında lisans mezunu, %12,9 oranında yüksek lisans veya doktora mezunu öğretmenler bulunmaktadır.

**Tablo 3.** Araştırmaya katılan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi İle İlgili Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	ORT	SS
1. İşim bana güvenliğimi sağlar.	201	3.29	1.20
2. Maaşım (ücret) ve maaş harici verilen haklar beni tatmin eder.	201	2.85	1.16
3. İşim, kişisel gelişim ve yükselme olanağı sağlar.	201	3.16	1.20
4. İş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler beni tatmin eder.	201	<b>3.44</b>	1.14
5. Yöneticim bana adil davranış ve saygı gösterir.	201	<b>3.61</b>	1.13
6. İşimi yaparken takdir edilme duygusunu hissederim.	201	3.35	1.13
7. İşte birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansım olur.	201	<b>3.86</b>	1.06
8. Yöneticimden destek görürüm.	201	<b>3.52</b>	1.09
9. Yaptığım işin karşılığında aldığım para adildir.	201	3.05	1.28
10. İşimde bana ait bağımsız düşünce ve davranışlarımı uygulayabilirim	201	3.36	1.16
11. İşyerim gelecek beklentilerimi gerçekleştirebilir.	201	3.06	1.18
12. Çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatı vardır.	201	<b>3.68</b>	1.06
13. İşyerimde rekabet etme fırsatı vardır.	201	2.89	1.09
14. İşimdeki gözetimin ve denetimin kalitesi iyidir.	201	3.20	1.18
<b>Ortalama</b>		<b>3.31</b>	<b>1.15</b>

Tablo 3'te araştırmaya katılan öğretmenlerin iş tatmini ölçeği ile ilgili görüşlerini belirttikleri 14 soruya verdikleri cevapların genel ortalaması  $x=3,31$  olarak belirlenmiştir. Bu değer beşli likert ölçeğinin aralık değerlerinde **Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum** düzeyine karşılık gelmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleklerindeki iş tatmini düzeylerinin orta düzeyde bulunduğunu söyleyebiliriz.

İş tatmini ölçeğindeki soruları ayrı ayrı incelediğimizde 5 soruda iş tatmini düzeyinin orta düzeyin üzerinde (Katılıyorum düzeyinde) olduğu görülmüştür. "İş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler beni tatmin eder." Maddesi  $x=3,44$  ortalama, "Yöneticim bana adil davranış ve saygı gösterir." Maddesi  $x=3,61$  ortalama, "İşte birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansım olur." Maddesi  $x=3,86$  ortalama, "Yöneticimden destek görürüm." Maddesi  $x=3,52$  ortalama ve "Çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatı vardır." Maddesi  $x=3,68$  ortalama ile Katılıyorum düzeyinde iş tatmini görülen ifadeler olarak belirlenmiştir.



**Tablo 4.** Araştırmaya katılan Öğretmenlerin Yasalar, Kurallar ve Politikalar Boyutu İle İlgili Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Yasalar, Kurallar ve Politikalar Boyutu	N	ORT	SS
5. Kurumumuz bizden, her zaman müşteriler ve kamu için doğru olanı yapmamızı bekler.	201	3.79	1.06
7. Kurumumuzda herkesin, her şeyden önce, verimli çalışması beklenir.	201	3.83	1.10
8. Tüm çalışanlardan, her şeyden önce kanunlara ve mesleki standartlara uyması beklenir.	201	4.00	1.00
9. Bu kurumda kanun ve mesleki standartlar, her türlü karar ve uygulamada esas kriterlerdir.	201	3.75	1.01
10. Kurumumuzda, çalışanların kanunlara ya da mesleki standartlara sıkı sıkıya uymaları beklenir.	201	3.67	1.06
11. Kurumumuzun öncelikli kriteri, alınan bir kararın herhangi bir kanuna aykırı olup olmadığıdır.	201	3.80	1.02
12. Kurumumuzun kural ve prosedürlerine uymak çok önemlidir.	201	3.82	1.03
13. Tüm çalışanların, kurumun kuralları ve prosedürlerine bağlı olması beklenir.	201	3.91	0.90
<b>Ortalama</b>		<b>3.82</b>	<b>1.02</b>

Tablo 4'te araştırmaya katılan öğretmenlerin etik iklim ölçeğinde yasalar, kurallar ve politikalar boyutu ile ilgili görüşlerini belirttikleri 8 soru için elde edilen genel ortalama  $x=3,82$  olarak belirlenmiştir. Bu değer beşli likert ölçeğinin **katılıyorum** düzeyine karşılık gelmektedir. Buna göre öğretmenlerin kurumlarındaki yasalar, kurallar ve politikalar ile ilgili etik iklim algıları yüksektir diyebiliriz.

**Tablo 5.** Araştırmaya katılan Öğretmenlerin Başkalarının İyiliğini Düşünme Boyutu İle İlgili Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Başkalarının İyiliğini Düşünme Boyutu	N	ORT	SS
1. Kurumumuzda çalışanların bir bütün olarak iyiliğini gözetmek temel kriterimizdir.	201	3.56	1.34
2. Kurumumuzda en önemli konu, bir bütün olarak çalışanların çıkarlarıdır.	201	3.20	1.15
3. Her zaman en önemli endişemiz, diğer kişiler için neyin en iyisi olduğudur.	201	3.17	1.19
4. Kurumumuzda her çalışan birbirinin iyiliğini gözetir.	201	3.27	1.24
6. Kurumumuzda en verimli yol, en doğru yoldur.	201	3.71	1.11
<b>Ortalama</b>		<b>3.38</b>	<b>1.21</b>

Tablo 5'te araştırmaya katılan öğretmenlerin etik iklim ölçeğinde başkalarının iyiliğini düşünme boyutu ile ilgili görüşlerini belirttikleri 5 soru için elde edilen genel ortalama  $x=3,38$  olarak belirlenmiştir. Bu değer beşli likert ölçeğinin **ne katılıyorum ne katılmıyorum** düzeyine karşılık gelmektedir. Buna göre öğretmenlerin kurumlarındaki başkalarının iyiliğini düşünme ile ilgili etik iklim algıları orta düzeydedir diyebiliriz.

**Tablo 6.** Araştırmaya katılan Öğretmenlerin Bağımsızlık Boyutu İle İlgili Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Bağımsızlık Boyutu	N	ORT	SS
23. Kurumumuzda çalışanların, kendi kişisel ve ahlaki inançlarına göre hareket etmeleri beklenir.	201	2.93	1.07
24. Kurum çalışanları, neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendileri karar verirler.	201	2.83	1.07
25. Kurumumuzda en önemli konu çalışanların kendi doğru ve yanlış algısıdır.	201	2.90	1.08
26. Kurumumuzda çalışanlar, kendi kişisel etik değerleri tarafından yönlendirilir.	201	2.86	1.18
<b>ORTALAMA</b>		<b>2.88</b>	<b>1.10</b>

Tablo 6'ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin etik iklim ölçeğinde bağımsızlık boyutu ile ilgili görüşlerini belirttikleri 4 soru için elde edilen genel ortalama  $x=2,88$  olarak belirlenmiştir. Bu değer beşli likert ölçeğinin **ne katılıyorum ne katılmıyorum** düzeyine karşılık gelmektedir. Buna göre öğretmenlerin kurumlarındaki bağımsızlık boyutu ile ilgili etik iklim algıları orta düzeydedir diyebiliriz.

**Tablo 7.** Araştırmaya katılan Öğretmenlerin Bireysel Çıkar Boyutu İle İlgili Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Bireysel Çıkar Boyutu	N	ORT	SS
16. Kurumumuzda çalışanlar, kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar.	201	2.67	1.16
17. Kurumumuzda çalışanlar, çoğunlukla kendilerini düşünürler.	201	2.76	1.18
18. Kurumumuzda, çalışanların kendi ahlak ve etik değerlerine yer yoktur.	201	2.44	1.15
19. Çalışanlardan, sonuçlarını düşünmeksizin kurum çıkarları için her şeyi yapmaları beklenir.	201	2.54	1.17
<b>ORTALAMA</b>		<b>2.60</b>	<b>1.17</b>

Tablo 7'ye araştırmaya katılan öğretmenlerin etik iklim ölçeğinde bireysel çıkar boyutu ile ilgili görüşlerini belirttikleri 4 soru için elde edilen genel ortalama  $x=2,60$  olarak belirlenmiştir. Bu değer beşli likert ölçeğinin **katılmıyorum** düzeyine karşılık gelmektedir. Buna göre öğretmenlerin kurumlarındaki bireysel çıkar boyutu ile ilgili etik iklim algıları düşük düzeydedir diyebiliriz.

**Tablo 8.** Araştırmaya katılan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyleri İle Etik İklim Algıları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi Sonuçları

		Yasalar, kurallar ve politikalar	Başkalarının iyiliğini düşünme	Bağımsızlık	Bireysel çıkar	Örgütsel çıkar	Etik İklim Genel
<b>İş Tatmini</b>	PearsonCorrelation	0.595 **	0.888 **	0.162 *	-0.111	0.330 **	0.602 **
	Sig.(2-tailed)	0.000	0.000	0.022	0.116	0.000	0.000
	N	201	201	201	201	201	201
** Korelasyon çift yönlü 0,01 düzeyinde anlamlıdır.							
* Korelasyon çift yönlü 0,05 düzeyinde anlamlıdır.							

İki değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve düzeyini belirleyen yöntem korelasyon analizi adı verilmektedir (Özdamar, 1999: 407).

Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile etik iklim algıları arasında nasıl bir ilişki bulunduğunu belirlemek için yapılan korelasyon analizlerinde Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Genellikle, eğer  $n > 100$  ve  $r > 0.70$  ise, değişkenler arasında “güçlü ilişki” bulunduğu kabul edilmektedir. Eğer  $r = 0.40$  ile  $0.70$  arasında ise, “orta derecede”,  $r = 0.20$  ve  $0.40$  arası ise “zayıf bir ilişki” olduğu söylenir. Eğer  $r < 0.20$  ise “ihmal edilecek ilişki” olarak nitelendirilmektedir (Sökmen, 2000: 85).

Tablo 8’de öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile etik iklim algıları arasında belirlenen ilişkilerin büyüklüğü ve yönü görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile genel olarak etik iklim algıları arasında **pozitif yönde orta derecede** bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=0,602$   $p=0,000$ ). Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile yasalar ve politikalar boyutu arasında da **pozitif yönde orta derecede** bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=0,595$   $p=0,000$ ). Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile başkalarının iyiliğini düşünme boyutu arasında **pozitif yönde güçlü** bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=0,888$   $p=0,000$ ). Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile bağımsızlık boyutu arasında **ihmal edilecek ilişki** olduğu görülmektedir ( $r=0,162$   $p=0,000$ ). Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile örgütsel çıkar boyutu arasında **zayıf bir ilişki** olduğu görülmektedir ( $r=0,330$   $p=0,000$ ).

**Tablo 9.** Araştırmaya katılan Öğretmenlerin İş Tatmini– Etik İklim Algısı İlişkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Model Summary (Etik İklim Genel)						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	F	P
1	0.602	0.362	0.359		113.103	0.000 **
Bağımsız Değişken: İş Tatmini						
Bağımlı Değişken: Etik İklim						

\*\*  $P<0,05$  düzeyinde anlamlı ilişkiyi göstermektedir.

Tablo 9’da öğretmenlerin **iş tatmini düzeyleri ile etik iklim algıları arasındaki** ilişkiyi gösteren regresyon analizi görülmektedir.  $R^2$  değeri (belirlilik veya tanımlayıcılık katsayısı) bağımlı değişkendeki değişimin bağımsız değişkenler tarafından ne kadar tanımlanabildiğini gösteren bir ölçüdür. Bu analizde  $R^2$  değeri 0,362 olarak bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların etik iklim algılarının % 36,2’sini tanımlayabilmektedir. Tablodaki P değerinin 0,05’ten **küçük** olması regresyon modelinde ortaya çıkan ilişkinin **anlamlı olduğunu** göstermektedir.

**Tablo 10.** Araştırmaya katılan Öğretmenlerin İş Tatmini – Yasalar, Kurallar ve Politikalar İlişkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Model Summary (Etik İklim – Yasalar, Kurallar ve Politikalar Boyutu)						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	F	P
1	0.595	0.355	0.351		109.332	0.000 **
Bağımsız Değişken: İş Tatmini						
Bağımlı Değişken: Etik İklim – Yasalar, Kurallar Ve Politikalar Boyutu						

\*\*  $P<0,05$  düzeyinde anlamlı ilişkiyi göstermektedir.

Tablo 10’da öğretmenlerin **iş tatmini düzeyleri ile etik iklimde yasalar, kurallar ve politikalar boyutuna ilişkin algıları arasındaki** ilişkiyi gösteren regresyon analizi görülmektedir. Bu analizde  $R^2$  değeri 0,355 olarak bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların yasalar, kurallar ve politikalar boyutu ile ilgili algılarının % 35,5’ini tanımlayabilmektedir. Tablodaki P değerinin 0,05’ten **küçük** olması regresyon modelinde ortaya çıkan ilişkinin **anlamlı olduğunu** göstermektedir.

**Tablo 11.** Araştırmaya katılan Öğretmenlerin İş Tatmini – Başkalarının İyiliğini Düşünme İlişkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Model Summary (Etik İklim – Başkalarının İyiliğini Düşünme Boyutu)						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	F	P
1	0.888	0.789	0.788		743.984	0.000 **
Bağımsız Değişken: İş Tatmini						
Bağımlı Değişken: Etik İklim – Başkalarının İyiliğini Düşünme Boyutu						

\*\*  $P<0,05$  düzeyinde anlamlı ilişkiyi göstermektedir.

Tablo 11’de öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile etik iklimde başkalarının iyiliğini düşünme boyutuna ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi gösteren regresyon analizi görülmektedir. Bu analizde R<sup>2</sup>değeri 0,789 olarak bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların başkalarının iyiliğini düşünme boyutu ile ilgili algılarının % 78,9’unu tanımlayabilmektedir. Tablodaki P değerinin 0,05’ten küçük olması regresyon modelinde ortaya çıkan ilişkinin anlamlı olduğunu göstermektedir.

**Tablo 12.** Araştırmaya katılan Öğretmenlerin İş Tatmini – Bağımsızlık İlişisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Model Summary (Etik İklim – Bağımsızlık Boyutu)						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	F	P
1	0.162	0.026	0.021		5.356	0.022 **
Bağımsız Değişken: İş Tatmini						
Bağımlı Değişken: Etik İklim – Bağımsızlık Boyutu						

\*\* P<0,05 düzeyinde anlamlı ilişkiyi göstermektedir.

Tablo 12’de öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile etik iklimde bağımsızlık boyutuna ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi gösteren regresyon analizi görülmektedir. Bu analizde R<sup>2</sup>değeri 0,026 olarak bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların bağımsızlık boyutu ile ilgili algılarının % 2,6’sını tanımlayabilmektedir. Tablodaki P değerinin 0,05’ten küçük olması regresyon modelinde ortaya çıkan ilişkinin anlamlı olduğunu göstermektedir.

**Tablo 13.** Araştırmaya katılan Öğretmenlerin İş Tatmini – Bireysel Çıkar İlişisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Model Summary (Etik İklim – Bireysel Çıkar Boyutu)						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	F	P
1	0.111	0.012	0.007		2.485	0.116
Bağımsız Değişken: İş Tatmini						
Bağımlı Değişken: Etik İklim – Bireysel Çıkar Boyutu						

\*\* P<0,05 düzeyinde anlamlı ilişkiyi göstermektedir.

Tablo 13’te öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile etik iklimde bireysel çıkar boyutuna ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi gösteren regresyon analizi görülmektedir. Bu analizde R<sup>2</sup>değeri 0,012 olarak bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların bireysel çıkar boyutu ile ilgili algılarının % 1,2’sini tanımlayabilmektedir. Tablodaki P değerinin 0,05’ten büyük olması regresyon modelinde ortaya çıkan ilişkinin anlamlı olmadığını göstermektedir.

**Tablo 14.** Araştırmaya katılan Öğretmenlerin İş Tatmini – Örgütsel Çıkar İlişisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Model Summary (Etik İklim – Örgütsel Çıkar Boyutu)						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	F	P
1	0.330	0.109	0.104		24.330	0.000 **
Bağımsız Değişken: İş Tatmini						
Bağımlı Değişken: Etik İklim – Örgütsel Çıkar Boyutu						

\*\* P<0,05 düzeyinde anlamlı ilişkiyi göstermektedir.

Tablo 14’te öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile etik iklimde örgütsel çıkar boyutuna ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi gösteren regresyon analizi görülmektedir. Bu analizde R<sup>2</sup>değeri 0,109 olarak bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların örgütsel çıkar boyutu ile ilgili algılarının % 10,9’unu tanımlayabilmektedir. Tablodaki P değerinin 0,05’ten küçük olması regresyon modelinde ortaya çıkan ilişkinin anlamlı olduğunu göstermektedir.

**Tablo 15.** Araştırma Hipotezlerinin Değerlendirilmesi Korelasyon ve Regresyon Analizlerine İlişkin Sonuçlar

	Hipotezler	R	R <sup>2</sup>	P	Sonuç
1	Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların etik iklimde yasalar, kurallar ve politikalar boyutu ile ilgili algılarını pozitif yönde olumlu etkiler.	0,595	0,355	0,000	Kabul
2	Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların etik iklimde başkalarının iyiliğini düşünme boyutu ile ilgili algılarını pozitif yönde olumlu etkiler.	0,888	0,789	0,000	Kabul
3	Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların etik iklimde bağımsızlık boyutu ile ilgili algılarını pozitif yönde olumlu etkiler.	0,162	0,026	0,022	Kabul
4	Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların etik iklimde bireysel çıkar boyutu ile ilgili algılarını pozitif yönde olumlu etkiler.	0,111	0,012	0,116	Red
5	Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların etik iklimde örgütsel çıkar boyutu ile ilgili algılarını pozitif yönde olumlu etkiler.	0,330	0,109	0,000	Kabul
6	Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların genel olarak etik iklim algılarını pozitif yönde olumlu etkiler.	0,602	0,362	0,000	Kabul

Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile etik iklim algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon ve regresyon analizlerinin sonuçları Tablo 15’de özetlenmiştir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmaya katılan öğretmenlerin etik iklim ölçeğinde yasalar, kurallar ve politikalar boyutu ile ilgili görüşlerini kurumlarındaki yasalar, kurallar ve politikalar ile ilgili etik iklim algıları yüksek olarak ifade edilebilir. Etik iklim ölçeğinde başkalarının iyiliğini düşünme boyutu ile ilgili görüşlerine göre öğretmenlerin kurumlarındaki başkalarının iyiliğini düşünme ile ilgili etik iklim algıları orta düzeydedir diyebiliriz. Etik iklim ölçeğinde bağımsızlık boyutu ile ilgili görüşlerini kurumlarındaki bağımsızlık boyutu ile ilgili etik iklim algıları orta düzeydedir diyebiliriz. Aksoy vd. (2017) araştırmasında elde ettiği bulgularda etik iklim türlerinin çalışanların örgütlerine bağlılık hissetmeleri ve hatta örgütleriyle özdeşleşmeleri konusunda yüksek düzeyde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Alpaslan (2016) çalışanların gönüllü olarak örgütteki roller ve iş gerekleri dışında fazladan rol davranışları geliştirmesi için iş tatminin mi yoksa iş yerinde mutluluğun mu daha önemli olduğunu ortaya koymayı amaçlayan çalışmada İş tatmininden ziyade iş yeri mutluluğu değişkenin fazladan rol davranışı üzerindeki yüksek etkisi görüldüğü sonucuna ulaşmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin etik iklim ölçeğinde bireysel çıkar boyutu ile ilgili görüşlerini kurumlarındaki bireysel çıkar boyutu ile ilgili etik iklim algıları düşük düzeydedir diyebiliriz. Gökkaya ve Türker (2018) Ankara (kent) otelleri ve Antalya (kıyı) oteller bölgelerinde yaptığı çalışmada “otel çalışanlarının memnuniyet düzeylerinin düşük olduğu tespit etmiştir. Özellikle Antalya’daki çalışanların devir hızı, iş yükünün ağırlığı ve mevsimlik olan çalışma şekli, otel personelinin çalıştıkları işletmeye duydukları sadakati azaltmakta ve işlerine karşı sinik bir tutum yaratmaktadır” sonucuna ulaşmıştır.

Ayrıca öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile etik iklim algıları arasında belirlenen ilişkilerin büyüklüğü ve yönü görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile genel olarak etik iklim algıları arasında pozitif yönde orta derecede bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile yasalar ve politikalar boyutu arasında da pozitif yönde orta derecede bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile başkalarının iyiliğini düşünme boyutu arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile bağımsızlık boyutu arasında ihmal edilecek ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile örgütsel çıkar boyutu arasında zayıf bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz. Ertürk ve Erdirençelebi (2018) Konya ili merkezinde bulunan bankalarda yaptığı araştırmasında, yaşanan işyeri yalnızlığının, iş tatmini, işten ayrılma

niyetleri arasında bir ilişkinin İş tatmini hem çalışan hem de örgüt için oldukça önemli olduğu sonucuna ulaşmış ayrıca iş tatmini; çalışanlar için ise yüksek motivasyon ve yüksek performans anlamına geldiğini ifade ederek çalışmada örgütsel yalnızlığın iş tatminin azalttığı ve işten ayrılmayı tetiklediği sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile etik iklim algıları arasındaki ilişkiyi gösteren regresyon analizi görülmektedir.  $R^2$  değeri (belirlilik veya tanımlayıcılık katsayısı) bağımlı değişkendeki değişimin bağımsız değişkenler tarafından ne kadar tanımlanabildiğini gösteren bir ölçüdür.

Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile etik iklimde yasalar, kurallar ve politikalar boyutuna ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi gösteren regresyon analizine göre öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri onların yasalar, kurallar ve politikalar boyutu ile ilgili algılarının % 35,5'ini tanımlayabilmektedir. Regresyon modelinde ortaya çıkan ilişkinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile etik iklimde başkalarının iyiliğini düşünme boyutuna ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi iş tatmini düzeyleri onların başkalarının iyiliğini düşünme boyutu ile ilgili algılarının % 78,9'unu tanımlayabilmektedir, ortaya çıkan ilişkinin anlamlı olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak günümüzde teknoloji ve bilimdeki hızlı gelişme göz önünde bulundurulduğunda her alanda yetişmiş insan gücü açığının karşılandığı eğitim kurumlarında göz ardı edilen ve eğitimin lokomotif durumunda olan öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda ki örgütsel yapıda etik iklimin yöneticiler ve kural koyucular tarafından geliştirilmesi kaçınılmazdır. Yapılan çalışmada etik iklim ve iş tatmini konusunda kuvvetli bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Yapılacak ulusal araştırmalarda iller ve bölgeler arası farklılıkların ortaya konması ve kurumları da kapsayacak şekilde geliştirilmesi, çok uluslu çalışmalar da geliştirmekte olan literatüre önemli katkı yapacaktır.



**KAYNAKLAR**

- ACAR, G. (2011), *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Beden Eğitim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Motivasyon Düzeyleriyle İlişkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ACAR, G. (2015). Impact of Personal Justice Perceptions of Students at the Faculty of Sport Sciences on Their Decision Making Level. *Anthropologist*, 19(3), 627-632.
- ACAR, G. (2016), Investigation into the Perception of Physical Education Teachers on the Ethical Climate in their Workplace, *Int J Edu Sci*, 13(2): 145-151.
- AKBAŞ, T. T. (2010), Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 211-137.
- AKSOY, S., ERDİL, O. ve ERTÜRK, A. (2017), Etik İklim: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(2) , 133-151
- AKINCI, Z. (2002), Turizm Sektöründe İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(4), 1-25.
- ALPARSLAN, A. M. (2016). Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini mi İşyerinde Mutluluk Mu?, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 201-214.
- BUTE, M. (2011), Relation between the Ethical Climate, Corporal Trust and Individual Performance, *Journal of Ataturk University Economics and Administrative Sciences*, 25, 172- 173.
- AKKOC, I. (2012), The Effects of Development Culture and Ethical Climate on Innovative Behaviour: Mediating Role of Distributive Justice, *International Journal of Alanya Faculty of Business*, 4(3), 45-60.
- CULLEN, J.B., PARBOTEEAH K.P., BART, V. (2003), The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two Study Analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127- 141.
- ÇİÇEK, B. ve DENİZ, M. (2017), Values-Based Approach to Leaders and Organizations: A Research on Value-Centered Leadership and Ethical Climate Relationship, *Journal Of Business Research Turk*, 9(2), 150-168. DOI: 10.20491/isarder.2017.265
- ELÇİ, M. (2005), *Örgütlerde etik iklimin personelin vatandaşlık davranışlarına etkileri*, Yayımlanmamış Doktora Tezi. G.Y.T.E. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- ELÇİ, M. ve ALPKAN, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction, *Journal of Business Ethics*, 84(3), 297-311.
- ERTÜRK, E. ve ERDİRENÇELEBİ, M. (2018), Çalışanların Örgütsel Yalnızlık Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(2), 603-618.
- FUTRELL, C. M. ve PARASURAMAN, A. (1984), The Relationship of Satisfaction and Performanceto Sales force Turnover, *The Journal of Marketing*, 48(4), 33-40. DOI: 10.2307/1251508
- GÖKKAYA, S. ve TÜRKER, N. (2018), A Comparative Research on Job Satisfaction and Job Motivation in Hotel Enterprises. *Journal of Economics Business and Political Researches*, 3(5), 12-28.
- GÜRBÜZ, S. (2008), İş Tatmini ve Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi, *Amme İdaresi Dergisi*, 41(4), 49-77.
- HENNE, D. ve LOCKE, E. A. (1985), Job Dissatisfaction: What Are The onsequences?, *International Journal of Psychology*, 20(2), 221-240.
- KARASAR, N. (1999), *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. (8.baskı). Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- LERNER, M. J. (1965). Evaluation of performances as a function of performer's reward and attractiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, 355-360.
- ÖZDAMAR, K. (1999), Paket Programlar ve İstatistiksel Veri Analizi, II. Baskı, Eskişehir, Kaan Kitabevi.
- PARBOTEEAH, K.P. vd., (2005), National culture and ethical climates: a comparison of U.S. and Japanese accounting firms, *Management International Review*, 45(4), 459-481.
- SABUNCUOĞLU, Z. ve TÜZ VERGİLİEL, M. (2013), *Örgütsel davranış*, Ankara, Aktüel Yayınları.
- SIMS, R.R. (1992), The challenge of ethical behavior in organizations, *Journal of Business Ethics*, 11(7), 505-513.
- SÖKMEN, A. (2000), Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- TDK (2017), [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&kelime=TATM%C4%B0N](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=TATM%C4%B0N), Erişim tarihi: 19.09.2018.
- TENGİLİMOĞLU, D. (2005), Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 23-45.
- VICTOR, B. ve CULLEN, J.B. (1987), A theory and measure of ethical climate in organizations, Edit. W. C. Fredrick ve L. Preston, *Research in Corporate Social Performance and Policy*, (s. 51-71) JAI, London.
- WEISS, H. M. ve CROPANZANO, R. (1996), Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews* (s. 1-74). Greenwich, CT: JAI Press.
- WIMBUSH, J.C. ve SHEPARD, J.M. (1994), Toward an Understanding of Ethical Climate, Its Relationship to Ethical Behavior and Supervisory Influence. *Journal of Business Ethics*, 13(8), 637-647.
- WRIGHT, T. A. ve DOHERTY, E. M. (1998), Organizational behavior 'rediscovers' the role of emotional well-being, *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 481-485.
- ZAIMOĞLU OZTURK, F. (2011), *Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin ve Öğretmen Adaylarının İlköğretim Sosyal Bilgiler Dersi Öğretim Programında Yer Alan Öğrenme Alanlarına İlişkin Özyeterlik Düzeylerinin İncelenmesi: Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.