

ÖĞRETMENLERİN ETİK İKLİM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

DETERMINATION OF ETHICAL CLIMATE LEVELS OF TEACHERS

Hüseyin DÜLGER¹, Engin ERDOĞAN², Emre SOLMAZ³

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

28.01.2023

Kabul Tarihi

27.02.2023

Anahtar Kelimeler

Öğretmen, etik, iklim

Özet

Eğitim ve öğretim faaliyetlerini öncelikle okullar ve öğretmenler yürütür ve gelecek nesilleri en iyi şekilde yetiştirir. Bu kritik rolü üstlenen okullarda ve öğretmenlerde yaşanabilecek olası değişiklikler, eğitimin kalitesini ve etkililiğini doğrudan etkileyecektir. Bu değişimin eğitim-öğretim faaliyetlerine etkili bir şekilde yansıtılabilmesi için öğretmenlerin okulları ile iş birliği yapmalarına ve ortak etik standartlar çerçevesinde tutum ve uygulamalar geliştirmelerine imkân veren bir etik iklimin oluşturulması ve bir öğretim ortamı oluşturulması gerekmektedir. 178 öğretmen üzerinde yapılan analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin etik iklim düzeylerinin yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 36-45 yaş aralığının puanları daha yüksektir.

Article Info

Received

28.01.2023

Accepted

27.02.2023

Keywords

teacher, ethics, climate

Abstract

This study is important in terms of determining and evaluating the disciplinary approaches of school leaders and providing necessary recommendations according to the results obtained. Approaches to discipline and managerial attitudes are at the top among the excuses of students for absenteeism and truancy. In the study, an application was made on 215 teachers. According to the results of the analysis, it was determined that the school principals' disciplinary approaches scores showed a statistically significant difference in terms of gender. Women's scores are higher than the average scores.

1. GİRİŞ

Küreselleşme, artan bağlantı, bilimsel ve teknolojik ilerlemeler etiği evrenselleştirdi ve standartlaştırdı. Etik, doğruyu ve yanlış tanımlayan bir dizi değer ve ilkedir. Etik kaygıların yaygınlaşması, kamu kurum ve kuruluşlarında yolsuzluk, dolandırıcılık gibi istenmeyen konuların ortaya çıkması kamuoyunda bilinç uyandırmış ve kuruluşların etik konusuna dikkat etmesini zorunlu hale getirmiştir.

Eğitim kurumları olarak öğretmenlerin bazen okul içinde ya da okul dışında uygunsuz davranışlar sergiledikleri bilinmektedir. Yöneticiler etik standartlara önem vermediğinde sorumluluktan kaçınma, dedikodu yapma, içsel sessizlik, okul kurallarına uymama,

¹ Süreyyapaşa İlkokulu, İstanbul, e-mail: hdulger55526034@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9401-139X (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² Süreyyapaşa İlkokulu, İstanbul, e-mail: engin6230@gmail.com, ORCID: 0000-0001-6393-9566

³ Nene Hatun İlkokulu, İstanbul, e-mail: emresolmaz03@hotmail.com, ORCID: 0009-0000-9639-8161

meslektaşlarına zorbalık gibi etik olmayan davranışlar ortaya çıkar ve örgütte yaygın olarak görülür. Etik olmayan davranışlar, çalışanların motivasyonunu, performansını, bağlılığını ve memnuniyetini olumsuz yönde etkileyerek örgütsel yaşamı baltalar. Diğer bir deyişle öğretmenlik mesleği, etik sorumluluk ve etik ilkeler çerçevesinde hareket etmeyi gerektiren bir meslektir. Aynı zamanda toplumun öğretmenlik mesleğine verdiği değer, öğretmenlerin etik standartlar ve ilkeler içinde hareket etmesini gerektirmektedir.

Öğretmenlik mesleğinin toplumu dönüştürme ve gelecek nesilleri yetiştirme sorumluluğu, öğretmenlerin etik ilkelere uygun davranmasını daha da önemli hale getirmektedir. Bu nedenle okullarda etik dışı uygulamaların olumsuz sonuçlarından kaçınmak, eğitim ve öğretim faaliyetlerini uygun bir şekilde sürdürebilmek için okul yöneticileri ve öğretmenler için etik standartlar önemlidir ve mesleki gereklilikler karşılanmıştır.

Etik dışı davranışları engelleyen ve etik dışı davranışları sağlayan en önemli faktör çalışanların etik tutumudur. Örgütsel iklimin ahlaki bilinç oluşturmak için bir araç olarak kullanılabileceği söylenebilir. Çünkü örgüt iklimi ve çalışanların işyerine ilişkin genel algısı, çalışan davranışlarını etkilemektedir. Etik değerlerin kabul edildiği ve etik ilkelerin ön plana çıktığı bir örgüt iklimi, örgütte etik dışı davranışları önleyen ve etik sorunların çözülmesine yardımcı olan önemli bir örgüt yapısıdır.

1.1.Öğretmenlik Meslek Etiği

Öğretmenlik etik sorumlulukları olan bir meslektir ve mesleki bilgi olarak etik bilgiyi içerir (Gözütok, 1999) Böylece öğretmenlik mesleği için etik değerlerle yakından ilişkili etik ilkeler geliştirilmiştir.

Dünyada ve Türkiye'de meslek etiği öğretimi ilkeleri incelendiğinde, ilkelerin benzer olduğu ve toplumun karma bir işlevi olması nedeniyle tüm paydaşlara karşı sorumlu davranmayı gerektirdiği görülmektedir (Şentürk, 2009).

Öğretmenlerin uyması gereken mesleki etik ilkeleri Amerika Birleşik Devletleri'nde "mesleki sorumluluk", "mesleki etik davranış", "mesleki davranış ve performans", "meslektaşlara karşı etik davranış", "öğrenciler için etik", "aile için etik ve toplum" (Pehlivan Aydın, 2001)

Öğrenci potansiyelini ortaya koyan bir ortam yaratmak, katılımcılara yönelik etik ilkeleri uygulamak ve mesleki değerlerin korunmasına odaklanmak, mesleki sorumluluklar, uyumda örnek olmak ve mesleğin onurunu korumaya özen göstermek, etik mesleki

davranışlar, öğretmenlerin mesleki sorumluluklarını tanımak ve mesleki uygulama ve çalışmadaki becerilerini geliştirmek için sürekli çaba sarf etmek, dahili olarak meslektaşlarıyla ilişkilerinde etik modellemek, herkese adil ve eşit davranmak, meslektaşlarına karşı etik davranmak, nasıl birinin etkili bir vatandaşı olabileceklerini görmek için her öğrenciyi gözlemlemek ve çabalar öğrencilerin, yurttaşlık sorumluluklarını yerine getirirken oynayan öğretmenlerin, ailelerin ve öğretmenlerin eğitim ve öğretim programlarında gözetmesi gereken etik davranışlar, okulların gelişmesine yardımcı olmak için diğer insanlarla aileye ve topluma karşı etik davranışlardır. (Gürkan, 2006).

1.2. Örgüt İkliminin Önemi

Literatür incelendiğinde örgütlerde var olan iklimin birçok değişkenle ilişkili olduğu görülmektedir. Örgüt iklimi, çalışanların ruh sağlıkları ile birlikte tutum ve davranışlarını etkilemekte, aynı zamanda algılanan olumlu ya da olumsuz iklim, motivasyon ve performansı etkilemekte ve örgütsel faaliyetler boyunca hissedilmektedir (Demirdöken, 2017).

Çalışanlar tarafından algılanan olumlu iklim, motivasyon ve performansı olumlu yönde etkileyerek verimliliği artırır (Halis ve Yaşar Uğurlu, 2008). Pozitif bir örgüt iklimi, çalışanların iş doyumunu ve örgütlerine bağlılıklarını artırır; Ayrıca işten ayrılma algısını ve örgütsel operasyonel stresi azaltır (Thakre ve Shroff, 2016).

Örgütsel bağlamlara aşına olmanın çalışanların performansını, örgütsel bağlılığını ve iş tatminini olumlu yönde etkilediğini ve çalışanların ayrılma niyetlerini ve rol baskılarını azalttığını bulmuşlardır. Okuldaki yaşam kalitesi olarak ifade edilen okul iklimi olumlu algılandığında okulların başarısını ve etkililiğini artırır (Şenel ve Buluç, 2016).

Olumlu bir ortama sahip bir okulda eğitim faaliyetlerine önem verilir, görev ve sorumluluklar yerine getirilir, okul ortamında saygı ve adalet ön planda tutulur, öğretmen, öğrenci ve personel arasındaki iletişim olumludur (Dilbaz, 2017).

Okul iklimi aynı zamanda okul yöneticilerini, öğretmenleri, öğrencileri ve paydaşları da etkiler. Olumlu okul iklimi, öğretmenlerin okullarına olan güvenlerini ve iş doyumlarını (Xiaofu ve Qiwen, 2007) da artırmaktadır. Olumlu iklim tutumuna sahip öğretmen ve okul yöneticilerinin performansı da artmaktadır (Dilbaz, 2017).

Olumlu bir ortam öğrenciler, öğretmenler, öğrenciler, veliler ve destek personeli arasında bağlılığı ve okul üyeliğini geliştirebileceği gibi, bu kişilerin tutumlarında olumlu değişikliklere yol açabilir. Okul ortamı da öğrenci davranışını etkiler. Öğrencilerin okullarına ilişkin algıları okul ortamından olumlu ya da olumsuz etkilenir (Özdemir ve ark., 2010).

1.3. Araştırmanın Önemi

İş yerindeki farklı kuşakların farklı bakış açıları ve beklentileri vardır ve bu farklılıklar doğru yönetilmezse iç çatışmalara yol açabilir. Öğretmenler için eğitim, nesiller arası çalışma grupları oluşturmak ve nesiller arası yanlış anlamaları düzeltmek gibi işbirlikçi müdahalelerin amacı, farklılıkların yönetimini kolaylaştırmaktır. Bu eylemlere ek olarak, okul yöneticisinin liderliğinde uyumlu, etik bir okul iklimi oluşturmak da farklılıkların giderilmesinde önemli bir rol oynayabilir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı öğretmenlerin etik iklim düzeyleri demografik özelliklerine göre tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda okul yöneticileriyle anket uygulaması yapılmıştır.

1.5. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi: öğretmenlerin etik iklim düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterir mi? şeklindedir.

1.6. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin etik iklim düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Öğretmenlerin etik iklim düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Öğretmenlerin etik iklim düzeyleri medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Öğretmenlerin etik iklim düzeyleri eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Öğretmenlerin etik iklim düzeyleri okuldaki görev süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Öğretmenlerin etik iklim düzeyleri meslekteki görev süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Çalışma betimsel yöntemle gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin sevgi pedagojisine yönelik eğilimlerinin demografik özellikleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemle göre araştırılan bir olay, kişi veya nesnenin bağlamı ve doğası anlatılmaya çalışılır (Karasar, 2014).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 - 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Pendik ve Sultanbeyli ilçelerindeki öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 178 öğretmen yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek	f	%
	f	f	f	%
	97	81	178	100

Tablo 1’e göre kadın katılımcı sayısı 97, erkek katılımcı sayısı 81 olmak üzere toplam katılımcı sayısının 178 olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Örgütsel Etik İklim Ölçeği (ÖEİÖ): Örgütsel Etik İklim Ölçeği (ÖEİÖ) (Özen ve Durkan, 2016), öğretmenlerin etik iklime ilişkin görüşlerini ortaya koyan verileri toplamak amacıyla kullanılmıştır. Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilmiş olan ölçek, Cullen, Victor ve Bronson (1993) tarafından 10 madde eklenerek güncellenmiştir. Ölçeğin, farklı araştırmacılar tarafından Türk kültürüne uyarlama çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmada, Özen ve Durkan (2016) tarafından eğitim örgütlerinde kullanılmak üzere yeniden uyarlanan “Örgütsel Etik İklim Ölçeği” aracılığıyla veriler toplanmıştır.

Özen ve Durkan (2016) tarafından uyarlaması yapılan ÖEİÖ, 22 madde ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçme aracı beşli likert türü bir ölçektir. Maddelerin derecelendirmesi 1= Tamamen yanlış, 2= Çoğu zaman yanlış, 3= Bazen doğru, 4= Çoğu zaman doğru ve 5= Her zaman doğru şeklindedir. Ölçme aracında ters madde bulunmamaktadır. Bu araştırma kapsamında gerçekleştirilen Cronbach Alpha güvenirlik analizi sonucunda ölçme aracının tamamı için güvenirlik katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır.

2.4. Veri Toplama Süreci

Oluşturulan anketler Google form üzerinden katılımcılara uygulanmıştır.

2.5. Veri Analizi

SPSS 26.00 programıyla yapılan analizlerde değişken sayısına göre T-testi ve Anova testi kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin etik iklim düzeylerinin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Etik İklım Düzeylerinin Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	F	p
Etik iklim düzeyi	25-35	62	3,5689	,51153	3,526	,032
	36-45	61	3,8100	,42797		
	46-60	55	3,6248	,62674		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin etik iklim düzeylerinin yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Ortalama puanlara göre 36-45 yaş aralığının puanları daha yüksektir.

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin etik iklim düzeylerinin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Etik İklım Düzeylerinin Cinsiyet Açısından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Etik iklim düzeyi	Kadın	97	3,6635	,45821	-,144	,188
	Erkek	81	3,6751	,61179		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin etik iklim düzeylerinin cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > 0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin etik iklim düzeylerinin medeni duruma göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Etik İklım Düzeylerinin Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Etik iklim düzeyi	Evli	125	3,6585	,56909	-,394	,153
	Bekar	53	3,6930	,43634		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin etik iklim düzeylerinin medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > 0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin etik iklim düzeylerinin eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Etik İklim Düzeylerinin Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Eğitim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Etik iklim düzeyi	Lisans	143	3,6853	,49362	,837	,154
	Yüksek Lisans	35	3,6013	,67095		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin etik iklim düzeylerinin eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin etik iklim düzeylerinin okulda görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Etik İklim Düzeylerinin Okulda Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Etik iklim düzeyi	1-5 yıl	93	3,7043	,45753	,358	,784
	6-10 yıl	48	3,6458	,61350		
	11-20 yıl	24	3,5871	,69647		
	21 yıl ve üzeri	13	3,6503	,37546		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin etik iklim düzeylerinin okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin etik iklim düzeylerinin meslekte görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Etik İklim Düzeylerinin Meslekte Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Meslekteki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Etik iklim düzeyi	1-5 yıl	41	3,6441	,45465	1,779	,153
	6-10 yıl	32	3,5639	,50693		
	11-20 yıl	45	3,8192	,47619		
	21 yıl ve üzeri	60	3,6288	,61619		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin etik iklim düzeylerinin mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Okullarda eğitim liderleri olarak müdürler, moral sağlamada en etkili kişilerdir. Okul müdürleri okulda ve hatta toplumda rol model olarak gösterildiğinden, etik standartları uygulamaları gerekir. Etik bir müdür, öğretmen ve öğrencilerin yardımıyla okulda ahlaki bir iklim yaratabilir.

Müdürün sağladığı etik iklimde görev yapan bir öğretmenin performansının artacağına bilinciyle hareket etmesi önemlidir. Etik iklimin öğretmenlerin performansı üzerindeki etkisi göz önüne alındığında, okul müdürlerini etik iklimi sağlamanın yararları hakkında bilgilendirmek önemlidir. Müfettişin sağladığı etik ortamın okul kültürünün bir parçası haline getirilmesi, herkesin bu ortamı benimsemesi ve sürdürmesi açısından önemlidir. Müdürlerin okulda sadece yönetici olarak değil, aynı zamanda ahlaki lider olarak da hareket etmeleri gerekmektedir.

Öğretmenlerin okulda çalışmak istememek yerine çalışmak isteyecekleri bir ortam yaratmak başarının anahtarıdır. Okul yöneticisinin okulda sağladığı etik iklim, okulda alınan veya alınması gereken kararların okul çalışanları tarafından geniş çapta kabul görmesini sağlayabilir. Böylece okulda birlik sağlanarak, iş birliği yoluyla okulun amaçlarına ulaşması için adımlar atılabilir. Okula bağlı öğretmenler, okulun amaçları doğrultusunda ellerinden gelenin en iyisini yaparlar. Bu bağlamda, etik iklimin örgütsel bağlılığı artırdığının müdürlere gösterilmesi önerilebilir. Okula bağlı bir öğretmenin çabalarını en üst düzeye çıkarması beklenen bir durumdur.

Öğretmen verimliliğini artırmak için örgütsel bağlılığı geliştirmeye yönelik bazı uygulamaların hayata geçirilmesi önerilmektedir. Örneğin, okul içindeki gayri resmi iletişim güçlendirilebilir. Öğrenci entegrasyonunu sağlamak için okul üyelerinin birlikte katılabileceği sosyal etkinlikler düzenlenebilir. Öğretmenlerin ofislerini kolaylaştırmak, onların kurumla iletişim kurmalarını sağlayabilir. 178 öğretmen üzerinde yapılan anket uygulaması sonuçları aşağıdaki gibidir:

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin etik iklim düzeylerinin yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 36-45 yaş aralığının puanları daha yüksektir. Öğretmenlerin etik iklim düzeylerinin cinsiyet

bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin etik iklim düzeylerinin medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir

Öğretmenlerin etik iklim düzeylerinin eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Önsal (2012) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin etik iklim düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Bu sonuç çalışmamızla örtüşmemektedir.

Öğretmenlerin etik iklim düzeylerinin okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin etik iklim düzeylerinin mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Malloy ve Agarwal (2003) yaptığı çalışmada etik iklim ile mesleki kıdem arasında farklılık bulamamıştır.

4.1. Öneriler

Yapılacak çalışmaların örneklem sayısı arttırılırsa geniş kitlelere uygulanan anketler daha genel sonuçlar yansıtacaktır.

Katılımcılar sadece öğretmenlerden ibaret olmazsa okul yöneticilerinin de görüşü alınarak sonuçlar karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

Cullen, J. B., Victor, B. ve Bronson, J. W. (1993). The ethical climate questionnaire: an assessment of its development and validity. *Psychological Reports*, 73(2), 667- 674.

Çetin Gürkan, G. (2006). *Örgütsel bağlılık: örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve trakya üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*, (yüksek lisans tezi), Trakya Üniversitesi. Edirne.

Demirdöken, Ç. (2017). *Gençlik ve Spor Bakanlığı'nda örgüt ikliminin işgören performansı üzerine etkisi: alan araştırması*, (yüksek lisans tezi), Hitit Üniversitesi. Çorum

Dilbaz Sayın S. S. (2017). *Okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (doktora tezi), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi. Çanakkale.

Gözütok, F. D. (1999). Öğretmenlerin etik davranışları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32(1-2), 83-99.

Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları

Malloy, D. C. ve Agarwal, J. (2003). Factors influencing ethical climate in a nonprofit organisation: an empirical investigation. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 8(3), 224-250

- Önsal, A. (2012). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki (İstanbul ili anadolu yakası örneği)*, (yüksek lisans tezi), 79-113, Maltepe Üniversitesi. İstanbul.
- Özdemir, S., Sezgin, F., Şirin, H., Karip, E. ve Erkan, S. (2010). İlköğretim okulu öğrencilerinin okul iklimine ilişkin algılarını yordayan değişkenlerin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (38), 213-224
- Özen, F. ve Durkan, E. (2016). Algılanan örgütsel etik iklim ile öğretmenlik meslek etiği arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22(4), 593-627.
- Pehlivan Aydın, İ. (2001). *Yönetişel mesleki ve örgütsel etik*, (2. Baskı), Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Şenel, T. ve Buluç, B. (2016). İlkokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 9(4), 1-12.
- Şentürk, C. (2009). Öğretmenlik mesleğinde etik. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 10(111), 25-290
- Thakre, N. ve Shroff, N. (2016). Organizational Climate, organizational role stress and job satisfaction among employees. *Journal of Psychosocial Research*, 11(2), 469- 478.
- Victor, B. ve Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- Xiaofu, P. ve Qiwen, Q. (2007). An analysis of the relation between secondary school organizational climate and teacher job satisfaction. *Chinese Education & Society*, 40(5), 65-77.