



**T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ**

**ÖĞRETMENLERİN ETİK DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Hasan İSKENDER

**Danışman
Prof. Dr. Cem TUNA**

**RİZE
2024**

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında, Prof. Dr. Cem TUNA danışmanlığında, Hasan İSKENDER tarafından hazırlanan *Öğretmenlerin Etik Davranışları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* adlı bu tez çalışması, 08/07/2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliğiyle/~~oy çokluğuyla~~ başarılı bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri	Ünvanı, Adı SOYADI	İmza
Başkan	: Doç. Dr. İsmail KARSANTIK	
Üye	: Prof. Dr. Cem TUNA	
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Eşref NURAL	

ETİK BEYAN

Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programından mezun olmak üzere teslim ettiğim “Öğretmenlerin Etik Davranışları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı tezim, bilim ve araştırma etiği prensiplerine riayet edilerek tarafımdan yazılmıştır.

Tez çalışmamda, başka kaynaklardan aktarılan bütün bilgi ve alıntılar, Enstitünüz Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak açıkça gösterilmiştir. Kaynağı gösterilenler dışında kalan bütün bilgiler uygun araştırma yöntemi kullanılarak tarafımdan edinilmiş ve esere bu şekilde yansıtılmıştır. Şahsıma ait olmayan hiçbir bilgi, kasıt veya kusurlar, şahsıma aitmiş gibi gösterilmemiştir. İnternet kaynakları dâhil, sahibine/kaynağına atıf yapılmaksızın hiçbir bilgi kullanılmamıştır. Aksinin ortaya çıkması halinde doğacak bütün hukuki, idari, akademik ve etik sorumluluk tarafıma ait olacaktır. Eserin tesliminden sonra herhangi bir zamanda, bilim etiğine aykırılık tespit edilmesi ve / veya eserimle ilgili intihal veya intihal şeklinde anlaşılabilecek bir durumun ortaya çıkması halinde; Üniversiteniz ve eğitim kadronuzun hiçbir şekilde sorumlu tutulmayacağını hür irademle kabul, beyan ve taahhüt ederim.

08/07/2024

(İmza)

Hasan İSKENDER

ÖN SÖZ

Bu araştırmada MEB'e bağlı resmi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin etik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Hem yüksek lisans eğitimim hem de bu çalışmanın yazım sürecinde bana desteğini esirgemeyen, manevi olarak her zaman yanımda olan, bana ilham veren, deneyimlerinden ve bilgi birikiminden istifade ettiğim değerli hocam ve danışmanım Sayın Prof. Dr. Cem TUNA'ya sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca, tez yazım sürecinde sorularımı alçak gönüllülikle ve içtenlikle cevaplayıp bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan saygıdeğer hocalarım Sayın Doç. Dr. Gökhan KAHVECİ'ye, Doç. Dr. İsmail KARSANTİK'e ve Dr. Öğrt. Üyesi Eşref NURAL'a teşekkür ederim.

Hasan İSKENDER
RİZE/2024

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	I
ETİK BEYAN	II
ÖN SÖZ	III
İÇİNDEKİLER	IV
ÖZET	VII
ABSTRACT.....	VIII
KISALTMALAR	IX
TABLolar LİSTESİ.....	X
GİRİŞ	1
1. KURAMSAL ÇERÇEVE	10
1.1. Etik	10
1.2. Etik Perspektifleri	12
1.2.1. Meta Etik	12
1.2.2. Normatif Etik.....	12
1.2.3. Uygulamalı Etik	13
1.3. Etik Kuramlar.....	13
1.3.1. Deontolojik Etik (Formalist Etik).....	13
1.3.2. Teleolojik Etik (Sonuçsalılık).....	13
1.3.3. Faydacılık	13
1.3.4. Erdem Etiği.....	14
1.4. Etik ve Ahlak İlişkisi.....	14
1.5. Kamu Etiği ile İlgili Mevzuat	16
1.6. Öğretmenlik Meslek Etiği	18
1.7. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımları	21
1.8. Örgütsel Bağlılık Faktörleri	23
1.8.1. Kişisel – Demografik Faktörler	23
1.8.2. Örgütsel Faktörler.....	23
1.8.3. Durumsal Faktörler	24
1.8.4. Diğer Faktörler	24
1.9. Örgütsel Bağlılık Sonuçları.....	25

1.9.1. Düşük Örgütsel Bağlılık	25
1.9.2. İlmli Örgütsel Bağlılık	25
1.9.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık	26
1.10. Öğretmenlerin Etik Davranışları ve Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yapılan Araştırmalar	26
1.10.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	26
1.10.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	28
2. YÖNTEM	30
2.1. Araştırmanın Modeli	30
2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	30
2.3. Araştırmanın Örneklemine Demografik Özellikleri	31
2.3.1. Okul Türü	31
2.3.2. Cinsiyet.....	31
2.3.3. Yaş	32
2.3.4. Branş.....	32
2.3.5. Görev Süresi	33
2.4. Veri Toplama Süreci ve Araçları	33
2.5. Kişisel Bilgi Formu	34
2.6. Öğretmen Etik Davranışlar Ölçeği.....	34
2.7. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	35
2.8. Verilerin Toplanması ve Analizi	36
3. BULGULAR.....	38
3.1. Öğretmenlerin Etik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık.....	38
3.2. Öğretmenlerin Etik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi	38
3.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Etik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri.....	39
3.2.2. Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Etik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	39
3.2.3. Öğretmenlerin Görev Süresi Değişkeni Açısından Etik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri.....	41

3.2.4. Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Etik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	43
3.2.5. Öğretmenlerin Okul Türü Değişkeni Açısından Etik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri.....	45
3.2.6. Öğretmenlerin Etik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	47
4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	49
4.1. Öğretmenlerin Etik Davranışlarına İlişkin Sonuç ve Tartışma	49
4.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	52
4.3. Öğretmenlerin Etik Davranışları ile Örgütsel Bağlılık İlişmesine Yönelik Sonuç ve Tartışma	56
4.4. Öneriler	58
4.4.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	58
4.4.2. Araştırmacılar İçin Öneriler	59
KAYNAKÇA.....	60
EKLER.....	74
ETİK KURUL KARARI	80

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri
Tez Türü : Yüksek Lisans Tezi
Danışman : Prof. Dr. Cem TUNA
Hazırlayan : Hasan İSKENDER
Yıl : 2024
Sayfa Sayısı : 80

ÖZET

**ÖĞRETMENLERİN ETİK DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Bu çalışmada amaç öğretmenlerin etik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi olarak belirlenmiştir. 2022-2023 eğitim-öğretim akademik yılında Trabzon il merkezi ve Akçaabat, Arsin, Yomra, Araklı, Sürmene ilçelerinde bulunan resmi ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 400 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli tercih edilmiş ve verileri toplamak için “Kişisel Bilgiler formu”, “Öğretmen Etik Davranışlar Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen veriler ile istatistik programı kullanılarak t-Testi, ANOVA ve Korelasyon analizleri yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre etik davranış ölçeği en yüksek puanı alırken örgütsel bağlılık ölçeğinin zoraki bağlılık boyutu en düşük puanı almıştır. Ayrıca, araştırmanın sonuçları çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre sadece örgütsel bağlılık ölçeğinin ahlaki boyutunda anlamlı bir fark görülmektedir. Yaş değişkenine bakıldığında örgütsel bağlılık ölçeğinin zoraki bağlılık boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Görev süresi bakımından yine örgütsel bağlılık ölçeğinin çıkarıcı boyutunda anlamlı bir görülmektedir. Branş grupları değişkeni açısından ise etik davranış ölçeğinde ve örgütsel bağlılık ölçeğinin zoraki bağlılık ile çıkarıcı bağlılık boyutunda anlamlı bir fark bulunmaktadır. Okul türü değişkenine göre sadece örgütsel bağlılık ölçeğinin zoraki bağlılık boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Araştırma sonucunda öğretmenlerin etik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde etik davranış ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeğinin zoraki bağlılık boyutu arasında negatif yönde zayıf ve anlamlı bir ilişki olduğu, fakat etik davranış ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeğinin ahlaki bağlılık boyutu arasında ise pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Etik, Mesleki Etik, Etik Davranış, Örgütsel Bağlılık

Recep Tayyip Erdogan University Institute of Graduate Studies

Department : Educational Administration

Thesis Type : Master's Thesis

Supervisor : Prof. Dr. Cem TUNA

Author : Hasan İSKENDER

Year : 2024

Pages : 80

ABSTRACT

**INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ETHICAL
CONDUCT OF TEACHERS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT**

The aim of this study is to examine the relationship between teachers' ethical conduct and organizational commitment. In the 2022-2023 academic year, 400 teachers working in official primary, secondary and high schools in Trabzon city center and Akçaabat, Arsin, Yomra, Araklı, Sürmene districts constitute the sample of the study. The correlational survey model was preferred in the study and “Personal Information Form”, “Teacher Ethical Behaviors Scale” and “Organizational Commitment Scale” were used to collect the data. With the data obtained, t-Test, ANOVA and Correlation analyses were performed using the statistical program. According to the results of the study, the ethical conduct scale received the highest score, while the forced commitment dimension of the organizational commitment scale received the lowest score. In addition, the results of the study were analyzed in terms of several variables. According to the gender variable, there is a significant difference only in the moral dimension of the organizational commitment scale. Regarding the age variable, a significant difference was found in the enforced commitment dimension of the organizational commitment scale. In terms of tenure, there is a significant difference in the manipulative dimension of the organizational commitment scale. In terms of branch groups, there is a significant difference in the ethical conduct scale and in the forced commitment and manipulative commitment dimensions of the organizational commitment scale. According to the school type variable, a significant difference was found only in the forced commitment dimension of the organizational commitment scale. As a result of the research, when the relationship between teachers' ethical conduct and organizational commitment was examined, it was found that there was a negative, weak and significant relationship between the ethical conduct scale and the forced commitment dimension of the organizational commitment scale, but there was a positive, moderate and significant relationship between the ethical conduct scale and the moral commitment dimension of the organizational commitment scale.

Keywords: Teacher, Ethics, Professional Ethics, Ethical Conduct, Organizational Commitment

KISALTMALAR

ÖBÖ	:	Örgütsel Bağlılık Ölçeği
ÖEDÖ	:	Öğretmenlerin Etik Davranış Ölçeği
Akt.	:	Aktaran
vb.	:	Ve benzeri ve benzerleri ve bunun gibi
vd.	:	Ve devamı ve diğerleri
MEB	:	Millî Eğitim Bakanlığı
TDK	:	Türk Dil Kurumu



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre Dağılımı	31
Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı.	31
Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı	32
Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Dağılımı.....	32
Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Dağılımı	33
Tablo 6. Ölçeklere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	38
Tablo 7. Öğretmenlerin Etik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-testi Sonuçları	39
Tablo 8. Yaş Değişkeni Açısından ANOVA Sonuçları	40
Tablo 9. Görev Süresi Değişkeni Açısından ANOVA Sonuçları.....	42
Tablo 10. Branş Değişkeni Açısından ANOVA Sonuçları	44
Tablo 11. Okul Türü Değişkeni Açısından ANOVA Sonuçları	46
Tablo 12. Öğretmenlerin Etik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Ait Korelasyon Analizi Sonuçları	47

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sınırlılıkları, varsayımları, araştırma ile ilgili tanım ve kısaltmalar yer almaktadır.

Araştırmanın Problem Durumu

Eğitim, toplumsal değerlerin oluşmasında ve nitelikli bireylerin topluma kazandırılmasında önemli bir etkidir. Her insanın hayatı boyunca aldığı eğitimde bir usta, bir rehber ya da bir öğretmen önemli bir yere sahiptir. Dolayısıyla önceden belirlenmiş bir müfredatın eğitim kurumlarında öğrencilere aktarılmasında öğretmenler hem büyük bir görev hem de önemli bir sorumluluk üstlenmektedirler. Bireylerin bilgi ve beceri kazanmaları ile topluma uyum sağlamaları eğitim kurumları aracılığıyla öğretmenler tarafından biçimlendirilmektedir. (Özden, 2021). Bir başka ifadeyle, bir ülkenin gelişiminde, insan kaynaklarının yetiştirilmesinde, toplumda refah ve istikrarın temin edilmesinde, bireylerin sosyalleşme sürecinde ve toplumsal yaşama hazırlanmasında, toplumun kültürel mirasının ve değerlerinin gelecek nesillere aktarılmasında öğretmenler önemli bir role sahiptir. Öğretmenler tarih boyunca, öğrencilerin sadece bilmedikleri akademik bilgileri aktaran kişi değil aynı zamanda öğrencilerin ruhlarına dokunan, onlara yol gösteren, medeniyetlerin kurulmasında önemli bir yere sahip olan büyük liderlerin başarısına etki eden sanatkarlar olarak görülmüştür (Topçu, 2022).

Öğretmen tarih boyunca bilgi, kültür ve değerlerin gelecek nesillere aktarılmasında kilit bir öneme sahiptir. Toplumun değerlerini, normlarını ve beklentilerini yansıtmakta ve toplumların gelişmesinde ve mesafe kat etmesinde etkili bir güç olmaktadır. Türk kültüründe ve diğer pek çok kültürde olduğu gibi, bilgiye sahip olanlara çok değer verilmektedir. Bu nedenle “Bana bir harf öğretenin kırk yıl kölesi olurum.” sözü bu değeri vurgulamaktadır. Öğretmenlik mesleğinin önemini anlatan bu cümle öğretmenlerin topluma olan sorumluluklarının arttığının göstergesidir (Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü, 2017).

Geçmişte olduğu gibi bugün de bilgiyi gelecek nesillere iletmek ve onu değerlendirmekten başka yükümlülükleri olan öğretmenlik mesleği, rolü bakımından insanlık tarihinin tüm evrelerinde bulunmuştur. Fikir adamları kişisel ve toplumsal

ilerleme ile ilgili düşünce ortaya koyarken öğretmenliğe önemli bir değer vermiştir. Eflatun, dünya üzerinde huzuru sağlayacak kişilerin öğretmenler olduğunu, Diyojen ise öğretmenliğin diğer mesleklere göre daha onurlu olduğunu ifade etmiştir. Farabi, ahlaklı bir toplumu inşa etmenin eğitimle sağlanabileceğini, İbni Sina ise eğitim ve öğretimin bir ihtisas alanı olduğu belirtmektedir. Ayrıca, herkesin eğitim uzmanı olabilecek niteliğe sahip olmadığını vurgulayıp öğretmenlik mesleğinin sosyal yaşamdaki değerine dikkat çekmektedir. İbni Sina'nın fikrine katılarak, tarihsel süreçte öğretmenlerin diğer mesleklere göre daha farklı ve özel bir eğitim almaları gerektiği görüşü önemli hale gelmiş, bu doğrultuda gerekli mesleki eğitim için muhtelif adımlar atılmıştır (Topçu, 2022). Öğretmenler, toplumdaki bireysel rollerin oluşmasına etki eden gerçek mimarları ve insan davranışlarını şekillendiren etkin zanaatkârlardır (Özden, 2021). Başka bir ifadeyle, toplumların çağdaşlaşması, küresel değişimlere ayak uydurmak, her yönüyle iyi yetiştirilmiş kişilerin topluma kazandırılmasıyla yakından ilişkilidir. Bu da ancak onların iyi bir eğitim almasıyla ve öğretmenlerin onlara yol göstermesiyle gerçekleşebilir. Bu durum öğretmenlik mesleğini çok daha önemli ve değerli kılmaktadır.

Öğretmenlerin işlevsel bilgeliği, soyut bilgiyi gerçekleştirmekle ya da metodolojik olarak başarılı performansla değil, gerçek hayatta kullanım durumlarında doğru şeyi doğru şekilde yapmakla ilgilidir (Monteiro, 2015). Meslek olarak öğretmenlik diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de toplumda itibarlı bir meslek olduğu düşüncesi yaygındır. Öğretmenlik mesleğine saygı duyulması ve değerli görülmesinin birçok nedeni olduğu söylenebilir. Yapılan literatür araştırmasında bu nedenlerden biri, öğretmenlerin gelecek kuşakları eğitip topluma hazırlamaları olarak görülmektedir. Gelecek kuşakların ailesine, vatanına ve topluma katkı sağlayan bireyler olmaları, öğretmenlerin sergileyecekleri etik davranışlarla doğrudan ilişkilidir. Ancak, öğretilenlerin çoğu, hayata etik bir şekilde uygulanmadığı takdirde boşa gitmektedir. Dolayısıyla, etik muhakeme becerisi de öğrencilere benimsetilmelidir. Etik muhakeme konusundaki eksiklikleri ve bunların toplum için yarattığı büyük maliyetleri düşünerek etik muhakemenin müfredat genelinde öğretilmesi gerekmektedir (Sternberg, 2012).

Eğitimin oluşturmak istediği insan ya da gerçekleştirmeyi amaçladığı hedefler etik değerler ile aynı yönde gitmektedir. Etik, insanların ne tür sorumluluklara sahip

olmaları gerektiğiyle ilgilenirken eğitim de bu sorumlulukların insanlara nasıl aktarılacağını araştırmakta ve uygulamaktadır. Eğitim, ilkeleri bakımından bireyin hayatına yön verme olarak düşünülebilir. Eğitimin amaçları arasında “iyi” düşüncesini anlamaya yardımcı olmak ve farklılıkları algılama yeteneğini bireye kazandırmak bulunmaktadır. Bunun oluşması da sadece insan tabiatında var olan birtakım değerlerin bireye aktarılması ile mümkün olmaktadır (Şakar, 2010). Etik değerlerin önemli özelliklerinden biri de bu değerlerin doğuştan insanın vicdanında var olmayıp yaşanılarak ve öğrenilerek bir tutum haline gelmesidir. Etik değerler toplumsal ortak düşünce ile oluşturulur ve bireylere öğretilir. Her toplumda tarihi, dini, felsefi ve kültürel ilkelerin oluşturduğu bir değerler sistemi mevcuttur ve bu sistem toplumun kültürel yapısını şekillendirir (Özdemir ve Çayak, 2021). Bu bakımdan öğretmenlik mesleği toplumda önemli bir yere sahiptir çünkü öğretmenlik mesleği genel olarak insanlar arası ilişkilerden oluşan sosyal bir meslektir, ahlaki ve etik değerlerin topluma yansımada bir ayna görevi görmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin işlerini ve görevlerini yerine getirirken birtakım mesleki etik kurallara uymaları ya da ahlaki davranışlara sahip olmaları gerekmektedir. Öğretmenlerin öğrenciler arasında ayırım yapmaması, öğrencilerin güvenliğini sağlaması, öğrencilerle ilişki ve etkileşimde dikkatli olması, meslektaşları ve velilerle iletişimde düzenli davranması, dürüst ve saygılı olması temel mesleki etik kurallar arasındadır (Zieger, 2018).

Türk toplumunda giderek artan karmaşıklık, öğretmenleri yalnızca konu ve pedagojik bilgi edinmeye değil, aynı zamanda küresel bir dünyada öğretmen olarak ahlaki ve etik bir meslek bilinci ve anlayışı edinmeye zorlamaktadır (Campbell, 2003). Etik ilkeler ve bu ilkelerin kavramsal bilgisine bağlı olan bir eğitimin gerekliliği etik ilkelerin muhafaza edilmesini ve aynı zamanda sürdürülebilmesini kolaylaştırabilir. Bireyin hür iradesi ile sergileyebileceği davranışın etik kurallara göre uygun olması etik eğitimi ile sağlanabilir (Cenan, 2016). Etiğin değişmeyen amacı ahlaki değerlerin aşılandığı emirlere eleştiri yapmadan uyum sağlamak ve onları hayata geçiren bir birey yetiştirmekten ziyade, bağımsız bir şekilde kendi hürriyetini sahiplenen birey oluşturmaktır (Pieper, 2012).

Öğretmenlik mesleği kamu denetimine en çok maruz kalan mesleklerden biri olduğu için öğretmenlerin ahlaki öznelliğine ve göreceliğine bırakılamayacak kadar insanidir. Öğretmenler bir tür akvaryum balığı çanağında çalışmakta, düzinelerce

çocuk ve ergenle her gün iletişim halinde bulunmakta, böylece davranışları ailelerde ve toplumda yankı bulmaktadır. Eğer yeterlilikleri ve etik davranışları mesleki açıdan kabul edilebilir değilse, sonuçları toplumu olumsuz yönde etkilemektedir (Campbell, 2008). Dolayısıyla tüm mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de meslek üyelerinin bilgisizlikten veya kişisel eğilimlerden kaynaklanan etik dışı davranışlara yönelmemelerini sağlamak amacıyla etik ilkeler oluşturulmuştur. Bu ilkeler, mesleği icra edenlerin davranışlarını belirli bir çerçeve içinde tutarak mesleki standartları yüksek tutmayı hedeflemektedir (Aydın, 2021). İlkelerin olmaması yönetici öğretmen ve öğrencilerin davranışlarının hangi yönde olması gerektiğine yönelik bir belirsizliğe neden olur. İlkelerin mevcut olması ise davranışlara yön gösterir ve hangi durumda nasıl davranılacağı konusunda bireylere rehberlik eder (Aydın, 2021). Bir başka ifadeyle, etik değerleri toplumun değerlerinden bir parça olarak yeni nesillere aktarmak ancak toplumda rol model olarak önemli bir görevi üstlenmiş öğretmenler sayesinde olur. Öğretmenlerin iyi bir rol model olması ve iyiliğe yön verebilmesi için öncelikle etik olarak uyması gereken davranışlara önem göstermeleri gerekmektedir.

Literatür incelendiğinde, örgütlerin devamlılığını sağlamak, başlıca hedeflerini gerçekleştirmek için öğretmenlerin etik davranış göstermelerinin yanında pek çok değişken gibi örgütsel bağlılığın da önemli bir yerenin var olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık iş yaşamında hem maddi bir kazanç elde etmeyi hem de toplumsal hizmete odaklanan tüm kurumlar için hayati bir öneme sahiptir. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle uyumlu olduğunu gösteren bir işarettir (Çetin, vd., 2011). Örgütsel bağlılığı yüksek olan örgütlerde örgüt iklimi, iş doyumu ve üretkenlik daha yüksektir. Ayrıca, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar daha fazla sorumluluk duygusu ile yaşamaktadırlar ve sonuç olarak örgüt için daha düşük maliyetlidirler (Balcı, 2003). Örgüte yüksek düzeyde bağlı olan çalışanlar, örgütün belirlemiş olduğu amaç ve etik kurallarına kararlı bir şekilde bağlıdırlar, talimat ve taleplere kendi istekleriyle uyum sağlarlar. Bunun yanında, hedeflerin istenilen şekilde gerçekleşmesi için beklentilerin ötesinde bir çaba gösterirler ve örgüte bağlı kalmak için kararlı bir duruş sergilerler (Balay, 2000).

Çoğunlukla ortak veya yakın değerlerin içselleştirilmesi ile örgütün hedeflerinin gerçekleştirilmesine katkı veren ve bu doğrultuda birlikteliği sağlayan çalışanların örgüte uyumu daha kolay hale gelmektedir (Balay, 2000). Böylece,

örgütün amaçlarına kısa zamanda verimli bir şekilde ulaşılması çalışanların örgüte olan sadakatinin artmasıyla mümkün olmaktadır. Bu durumda örgütsel bağlılık anlayışı daha anlamlı hale gelmektedir. Öğretmenlerin örgüte olan bağlılık düzeylerinin artmasının nedeni yöneticilerin etik davranışlarının örgütsel adalet üzerindeki etkisinden kaynaklandığı ifade edilmektedir. (Uğurlu ve Üstüner, 2011).

Öğretmenlerin etik değerleri gelecek nesillere aktarması sadece etik davranış göstermeleri ile değil aynı zamanda kuruma bağlılıklarıyla da açıklanabilir. Başka bir ifadeyle vatana ve millete ahlaklı, milli değerlere sahip çıkacak bireyler yetiştirmek için öğretmenlerin etik davranış sergileyen rol model olmasının yanında başka faktörler de bulunmaktadır. Bu faktörlerden birinin de örgütsel bağlılık olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılık, öğretmenlik mesleğinde verimli bir iş hayatı geçirmek için önemli bir etken olduğu belirtilmektedir. Örgütteki üretkenliği ve standartları yükseltmek, uygulanabilir yenilikleri teşvik etmek örgütsel bağlılık sayesinde gerçekleşmektedir (Çetin, 2004). Bu bağlamda okul örgütlerinde öğretmenlerin okula olan bağlılığı, akademik başarı seviyelerini etkileyen bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel verimliliği artırmak, topluma sağlıklı ve nitelikli bireyler yetiştirmek için çalışanların çalıştığı kuruma ilişkin düşünceleri ve tutumları önemli etkenlerdir. Toplumun etik değerlerinin oluşmasına büyük ölçüde katkı veren eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin çalıştığı kuruma karşı olumlu tutumları onu, çalıştığı kurumla bütünleştirirken; öğretmenin çalıştığı kuruma karşı olumsuz ve isteksiz yaklaşımı onu, kurumdan uzaklaştırabilmektedir. Dolayısıyla örgütsel adanmışlık olarak da adlandırılan örgütsel bağlılık, örgütlerin devamlılığını etkileyen ana etkenlerden biri olarak örgütsel psikoloji içinde önemli bir araştırma konusudur (Usta, 2013). Bu bağlamda, örgüt, genellikle karşılıklı ilişkilerin yoğun olmadığı, farklı bireylerin bir araya gelerek ortak amaçları bilinçli bir şekilde ve düzenli olarak gerçekleştirmek için oluşturdukları sistemli bir yapıdır. Bu yapı içinde bireyler belirli roller ve görevler üstlenirler, bu görevler genellikle önceden tanımlanmış ve örgütün amacına ulaşmak için tasarlanmıştır. Aslında, birlikte belirlenen bir görevin ve hedefin tanımlanması ve başarıyla tamamlanması, bireylerin düzenli ve bilinçli bir şekilde iş birliği yapmalarıyla gerçekleştirilir. Her birey kendi rolünü oynar ve bu süreç, örgütlü ve planlı bir koordinasyon ile desteklenir, bunun sonucunda ortak amaçlar başarıyla

yerine getirilmekte ve örgütteki çalışanların etkililik düzeyleri farklılık göstermektedir (Yorulmaz ve Çelik, 2016).

Çalışanın örgütsel sadakat seviyesi, verimlilik ve memnuniyet düzeyini belirleyen en önemli faktör olarak ifade edilmektedir. Farklı bir bakış açısıyla örgütsel sadakatin örgütler açısından önemi değerlendirildiğinde, yüksek sadakat düzeyine sahip çalışanların örgütlerinde bulunmanın onlar için anlamlı olduğuna inanmaları, örgütün ilkelerini içselleştirmeye ve kendilerini örgütü oluşturan paydaşlardan biri olarak hissetmelerini sağlamaya teşvik etmektedir. Verilen sorumlulukları yerine getirmek ve iş deyimini hem kendi hem de örgütü için kullanmak yüksek derecede bağlılıkla mümkün olabilir, ancak yüksek örgütsel sadakate sahip olanların aksine örgütsel sadakati düşük olanlar zamanında işe gelmeme, mazeretsiz işe gelmeme ve işten mazeretsiz erken çıkma şeklinde görülmektedir (Taş, 2012).

Alanyazı incelendiğinde öğretmenlerin etik davranışları ve örgütsel bağlılık kavramları farklı değişkenlerle birlikte incelendiği çalışmaların var olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin etik davranışları, örgütsel bağlılığı ve örgütsel vatandaşlığı bir arada incelenmiş ve değişkenler arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu istatistiksel görülmüştür (Çoloğlu, 2018). Fakat sadece öğretmenlerin etik davranışları ile örgütsel bağlılık kavramlarını bir arada inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple bu çalışmanın problemi, öğretmenlerin etik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi şeklinde belirlenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Öğretmenlerin etik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda yapılan araştırmanın alt hedefleri şunlardır:

- 1) Öğretmenlerin etik davranışları ile örgütsel bağlılıkları hangi düzeydedir?
- 2) Öğretmenlerin etik davranışları ile örgütsel bağlılık düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
- 3) Öğretmenlerin etik davranışları ve örgütsel bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Eğitim, insanoğlunun yaşadığı dünyayı daha iyi ve yaşanabilir bir yer haline getirmek amacıyla çaba sarf ettiği, öğrenme yeteneğini keşfetmesiyle harekete geçen ve tüm hayatı boyunca devamlılık gösteren bir aşamadır (Aydın, 2021). Bir başka ifadeyle eğitim, temelde insanı daha iyi, daha doğru, daha güzel ve daha gerçek bir varlık haline getirmeyi hedeflemektedir. Eğitim kurumları, toplumun evriminde, geleceğinde ve kültürel değerlerin gelecek kuşaklara taşınmasında kritik bir rol üstlenmektedir. Bu kurumlar, bireylerin bilgi ve becerilerini geliştirmelerine yardımcı olarak onları daha donanımlı ve etkin bireyler haline getirmektedir. Aynı zamanda, eğitim kurumları, toplumda dayanışma ve iş birliği kültürünü özendirilmekte ve bireylerin sosyal sorumluluklarını anlamalarını sağlamaktadır. Bu süreçte, eğitim kurumları, toplumun değerlerini koruyup gelecek kuşaklara aktarırken, toplumun ilerlemesine ve sürdürülebilir kalkınmasına katkıda bulunmaktadır. Eğitim örgütlerinin etkinliğini artıran öğretmenin kişiliği ve hayata bakış açısı mesleki uygulama üzerine önemli etkilere sahiptir ve bundan dolayı diğer birçok meslek ve uğraştan farklı olarak görülmektedir (Carr, 2005). Dolayısıyla, öğretmen, katıldığı eğitim öğretim süreci boyunca, toplumdaki bir birey olarak evrensel ahlaki ilkeleri ve eğitim örgütünde bir çalışan olarak mesleki etik değerleri benimsemelidir. Tutum ve davranışlarını bu değerlerle uyumlu bir şekilde sergilediği sürece, toplumdaki ve eğitim kurumundaki rollünü etik açıdan tam olarak yerine getirmiş olacaktır. Tutum ve davranışlarında bu değerlerle tutarlı olduğu sürece hem mesleki hem toplumsal rolünü etik değerler bakımından eksiksiz yerine getirmeyi başaracaktır.

Toplumun temel yapı taşı olan öğretmenler etik değerleri taşıması, etik tutum ve davranışlar sergilemesi; ayrıca okulda verimliliğin ve etkililiğin artırılması için örgütsel bağlılığın da yüksek olması gerekmektedir. Örgütsel bağlılık düzeyi az olan çalışanların bulunduğu örgütlerde örgütsel bağlılıktan söz etmek de mümkün görünmemektedir. Örgütsel bağlılık düzeyinin eğitim kurumlarında daha yüksek görülmesi, çalışanların daha yaratıcı ve vefalı olduklarının, iş gücü veriminin yüksek olduğunun ve sorumluluk alma güdüsüyle harekete geçtiklerinin göstergesidir.

Okullarda daha iyi bir başarı elde etmek ve örgütsel sadakati içselleştirmek eğitim çalışanlarının etik değerler çizgisine uymasıyla gerçekleşebilir. Öğretmenlerin çalıştığı kurumlara karşı sadakat duygusuyla hareket etmesi, etik değerleri taşıması ve

bunları somut eyleme dönüştürmesi toplumun şekillenmesine etki etmektedir (Balay, 2000).

Örgütlerin başarısında önemli rol oynayan örgütsel bağlılık ve etik davranışlar eğitim süreçlerinin özünde, çekirdeğinde yer almaktadır. Öğretmenlerin ahlaki değerlere ve kurumsal bağlılığa yönelik davranışlarını etkileyen pek çok etken bulunmaktadır. Bu etkiler, çeşitli çalışmalarda detaylı bir şekilde araştırılmıştır. Eğitim alanında yapılan çalışmalara bakıldığında etik ve örgütsel bağlılık üzerine araştırmaların yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmalarda etik ve örgütsel bağlılık kavramı ayrı ayrı veya birlikte ele alınmıştır. Ancak, etik davranış ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye dair çalışmalar sınırlı sayıda yapılmıştır (Çoloğlu, 2018). Bu çalışmanın, etik davranışlar ve kurumsal bağlılık konusunda farkındalık yaratmayı hedeflediği ve ilgili alandaki çalışmalara ve düzenlemelere katkı sağlayacağı düşünülmektedir, bu nedenle önemlidir.

Araştırmanın Varsayımları

Gerçekleştirilen bu çalışmada, MEB'e bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin etik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenip belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen verilerin sonucunda, eğitim kurumlarındaki eksiklerin belirlenip, nedenlerinin araştırılarak çözümler üretilmesi noktasında faydalı olacağına inanılmaktadır. Bu noktada önerilerinin sunulması açısından yararlı olacağı öngörülmektedir. Dolayısıyla bu araştırma aşağıdaki varsayımlarla ilerlemektedir.

- 1) Araştırmaya katılan kişiler tüm sorulara samimi olarak cevap vermiştir.
- 2) Araştırmada kullanılan ölçekler geçerli ve güvenilir olarak kabul edilmiştir.
- 3) Veri toplama araçları araştırmanın amacına uygun maddeler içermektedir.

Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

- 1) Araştırma 2022-2023 eğitim öğretim yılında bu çalışmaya katılan MEB'e bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.
- 2) Araştırma Trabzon ili sınırları içinde MEB'e bağlı kurumlarda çalışmakta olan okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim kademelerindeki öğretmenler ile sınırlıdır.
- 3) Araştırma, Öğretmen Etik Davranışlar Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve kişisel bilgiler formu ile elde edilen verilerle sınırlı olarak kabul edilir.

Tanımlar

Etik: Bireyin davranışlarının temelini oluşturan ahlaki ilkelerin tümü, aynı zamanda doğru ile yanlış ayırt etmede kullandığı bireysel ölçütler olarak ifade edilmektedir. (Saban ve Atalay, 2005).

Meslek etiği: Çalışanların mesleğini icra ederken davranışlarını şekillendiren, nasıl davranması gerektiğini belirleyen, belli bir takım mesleki standartlar ve ilkeler bütünüdür (Yalçın, 2021).

Örgütsel bağlılık: Örgütteki görevlilerin örgüte karşı ruhsal yaklaşımını kapsamaktadır ve çalışanın ortak amaç için bir araya gelmiş kişilerin ilişkisini tanımlayan, örgütte çalışmaya devam etmeyi sürdürme kararına yol açan ruhsal bir olaydır (Çiftçiöğlü, 2009). Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştıkları yerde çalışmaya devam etme ile ilgili tercihlerini açıklayan bir kavramdır (Gülova ve Demirsoy, 2012).

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Etik

İnsanı değerli kılan en önemli özellik bir davranış sergilerken özgürce karar verme yetisine sahip olmasıdır. İnsan sahip olduğu özgür düşüncüyü gerçekleştirirken etik değerlere göre hareket etmektedir. İnsanın her davranışını etik değerler kapsamında ele almak ve değerlendirmek kolay değildir, ancak etik değerlerle ilgisi olmayan insani bir eylemin olmadığını da söylemek doğru olmayabilir. Etik kavramı şimdi olduğu gibi tarihsel süreçte de insan davranışlarına yön vermiş ve bu kavram için çeşitli yorumlar getirilmiştir.

Etik kelimesi, Yunancada “karakter” olarak ifade edilen “ethos” teriminden türetilmiştir (Aydın, 2021). Beşerî bilimlerin eğitim, iktisat gibi çeşitli disiplinlerinde etik kavramı incelenmiştir. İnsanların fiziksel, kültürel ve sosyal farklılıklarından ortaya çıkan zorluklar, sınırlı kaynakların eşit dağıtılması, siyasette otorite sahibi olunması ve bu otoritenin paydaşlara eşit şekilde sunulması, hukuki meselelerde etik kuralların yasal düzenlemeler ile gerçekleştirilmesi ve eğitim kurumlarında eşitlikçi ve adil eğitime fırsat verilmesi gibi konularda etik kavramının önem kazandığı görülmüştür (Kuçuradi, 2006).

Etik kavramına ilişkin farklı tanımlar aşağıda sunulmuştur (akt., Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2013).

- Türk Dil Kurumu Sözlüğünde incelendiğinde etik “Töre bilimi, farklı meslek kolları arasında kişilerin uygun veya uygun olmayan davranışları belirlemesi gereken kuralların ve ahlaki ilkelerin bütünü olarak tanımlanır. (TDK, 2014).
- Etik, şeffaflık ve dürüstlük temelleri üzerine inşa edilmiştir ve toplumun beklentilerinden adaletli bir çekişmeye, pazarlama iletişiminden halkla ilişkilere, sosyal sorumluluğa ve tüketicinin özgürlüğüne kadar geniş bir yelpazeye yayılan çeşitli alanları kapsar. (Koontz, 1986).
- Etik, bir bireyin ya da topluluğun davranışlarını yönlendiren, doğru ve yanlışın, iyi ve kötünün ölçütlerini belirleyen ahlaki ilkeler bütünüdür ve insanların farklı eylem seçenekleri arasında karar vermelerine yardımcı olan davranış kurallarını oluşturmayı hedeflemektedir (Negahandy, 1987).

- Etik, güven ve saygıyı dürüstlük çerçevesinde toplumdaki bütün ilişkilerde önde tutarak hakkaniyetli davranmaktır. (Mc Hugh, 1992). Bir başka ifadeyle, etik, iş hayatında genel ahlak kurallarının işe yansımalarıdır (Frederic, 1992).
- Felsefecilerin terim olarak kullandığı bir ifade olarak etik, ahlaki olayların teorik analizidir (Broad, 1994).
- Etik, arzu edilen bir yaşam biçiminin keşfedilmesi ve kavranması; yani hangi eylemlerin yapılabilir, istenir ve değerli bulunduğunun anlaşılmasıdır (Hitt, 1990).
- Etik, insanlar arasındaki ilişkilerin temelinde bulunan unsurların, ahlaki açıdan değerlendirilen iyi veya kötü, doğru veya yanlış niteliklerinin incelendiği ahlaki felsefe olarak tanımlanmaktadır (Yüksel ve Tunç, 2001).
- Etik, bireylerin kişisel ve toplumsal yaşamdaki ahlaki davranışlarını ele alıp inceleyen bir felsefe disiplini, yani ahlak sorunlarını tartışan bir felsefe alanıdır. Başka bir deyişle, "iyi-kötü, doğru-yanlış, adalet-adaletsizlik" gibi değerlerle ilgilenen felsefenin dallarından biri olarak nitelendirilmektedir (Bal ve Beren, 2003).
- Etik, insanlar için hangi davranışların doğru ve iyi olduğunu belirleyen eylemsel kuralların bir bütünüdür (Karalar, 2001).

Tarihsel süreçte bilim insanlarının çeşitli yaklaşımlarla tartıştığı etik kavramı, günümüzde hızla değişen bireysel ve toplumsal yaşam içinde yer eden ahlaki ilkeler ve standartlar sistemi olarak ifade edilmektedir (Karaköse ve Özkanan, 2010).

Platon, devlet ve toplum yapılarıyla ilişkilendirdiği etik meseleleri incelemiş ve kişilerin etiğine odaklanmak yerine toplumsal etiğe vurgu yapmıştır. Platon da diğer Yunan düşünürler gibi soylular ve köle olmayan özgür vatandaşlar için etik meselelere odaklanmıştır. Dolayısıyla toplumdaki pek çok kişinin ahlaklı ve erdemli olma gibi konularda yetersiz olduğunu düşünmektedir. Antik çağlarda Aristoteles, Sokrates, Platon, Eflatun, Descartes gibi düşünürlerin etkisiyle oluşan etik kavramı, sonraki dönemlerde dinler, ideolojiler ve diğer bilim insanlarının görüşleriyle değişmiştir (Van Hooft, 2014).

Musevilik, Hristiyanlık ve İslam gibi semavi dinlerin ortaya çıkması ve yayılmasıyla birlikte etik ve ahlaki kavramları daha büyük önem kazanmıştır. Etik kavramı hem davranış bilimleri, felsefe ve sosyoloji gibi bilim alanlarında incelenen

bir konu olarak hem de dinlerin temel öğretileri arasında önemli bir yer edinmiştir. Ancak, 15. yüzyıldan sonra din ve Tanrı temelli etik düşünceden uzaklaşmalar görülmüştür. Buna örnek olarak Campanella'nın Güneş Ülkesi adlı eserinde dini etikten çok günlük bireysel ve sosyal davranışlar arasındaki etik ilişkilere odaklanılmaktadır. Bu dönemde, din etiğine karşı çıkan kişilerden biri de Giordano Bruno'dur. Sonraki yıllarda birçok yazar ve düşünür, eserlerinde dinden ve dogmalardan ayrılmış, bazen hala ilahi temelli olsa da uygulamada dinin dışında kalarak, aklın temellendirdiği etik anlayışı yeniden önem kazanmıştır. Bu durumun belirtileri Montaigne ve Charron'un çalışmalarında görülmektedir. Emile Durkheim, Auguste Comte, Max Weber, Jean Piaget, Immanuel Kant gibi sosyoloji, felsefe ve davranış bilimleri alanında öne çıkmış düşünürler, bu disiplinlere yaptıkları katkıların yanı sıra davranış ve etik kavramlarına da çeşitli bakış açıları ve perspektifler kazandırmışlardır. Son zamanlarda yaşanan teknolojik gelişmeler insanların etik ve ahlak kavramlarına olan ilgisini nispeten azaltmış olsa da son zamanlarda bu kavramlar yeniden önem kazanmaya başlamıştır. (Kutlu, 2017).

1.2. Etik Perspektifleri

1.2.1. Meta Etik

Etiğin doğası ve ahlaki gerekçelendirme üzerine yorumlar yapmaktadır. Meta etik, etiğin göreceli olup olmadığını veya insanların her zaman kendi çıkarları doğrultusunda hareket edip etmediği gibi tartışmaları kapsamaktadır. Aslında meta etik, etik değerlerin doğasını ve özelliklerini analiz ederek anlamaya çalışmaktadır (Stole, 2010).

1.2.2. Normatif Etik

Kişilerin ahlaki davranışlarının nasıl olması gerektiği ile ilgilenmektedir. Normatif etik kuramları, "Ne yapmalıyım?" sorusunu sorarak davranışların yönünü belirlemeyi amaç edinir ve "Ne yapmalıyım?" sorusuna cevap bulacak adımları belirlemeyi hedeflemektedir. Ahlaki davranışlara yol gösteren yaklaşımları kapsayan Kant ve Bentham'ın kuramları normatif örnekler olarak gösterilmektedir (Stole, 2010).

1.2.3. Uygulamalı Etik

Uygulamalı etik, belirli alanlarda karşılaşılan etik sorunların tartışılması için kriterler geliştirmeyi ve bu kriterlerin insan davranışlarında nasıl uygulanacağını incelemeyi amaçlar. Çağdaş dünyada uygulamalı etik, 1960'ların sonu ve 1970'lerin başlarında ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu dönemden itibaren meslek etiği, bilişim etiği, mühendislik etiği ve eğitim etiği gibi konular üzerine birçok kitap yazılmış ve web siteleri oluşturulmuştur. (Aydın, 2021).

1.3. Etik Kuramlar

1.3.1. Deontolojik Etik (Formalist Etik)

“Deon” kelimesi, Yunancada “ödev” manasında olup, Grekçe “hedef” anlamında kullanılmıştır, ancak “telos” kelimesinden türetilmiş olan teleolojik yaklaşımdan farklılık göstermektedir. Deontolojik yaklaşım, adalet, eşitlik, dürüstlük ve insana saygının, insan doğasının temel özellikleri olduğunu savunur. Bu yaklaşım, görev ve sorumlulukları yapmakla etik davranışın eşdeğer olduğunu belirtir. Örneğin, birçok kişi tarafından hakkaniyeti olmayan bir davranışın kabul edilmesi veya bireye fayda sağlamasının bir önemi olmadığını anlaşılması bu davranışın asla iyi olarak değerlendirilmesini sağlamaz (Cevizci, 2002).

1.3.2. Teleolojik Etik (Sonuçsallık)

Teolojik yaklaşıma göre davranışların çıktılarını alan kararlar belirlemektedir. Bu yaklaşımda davranışların sonucunda ortaya çıkan durum değerlendirildiğinde, doğru davranışların, doğru olmasından dolayı olumlu sonuçlar verdiği; yanlış davranışların ise yanlış sonuçlar doğurarak olumsuz sonuçlara yol açtığı söylenmektedir. Ahlaki değerler davranışlara yansıtıldığında ulaşılan yer veya durum, teleolojik etiğin neden sonuç odaklı olarak adlandırılmış olduğunu açıklamaktadır (Cevizci, 2002).

1.3.3. Faydacılık

En üstün ahlaki ilke olarak kabul edilen yararlanma ilkesi manevi ilkeler arasında en mantıklısının olduğu belirtilmiştir. Yararcılık ya da bir diğer adıyla

faydacılık teorisi Hobbes'un kolaycılığından farklıdır, çünkü bir anlaşmaya bağlı değildir ve yalnızca bireysel memnuniyeti değil, herkesin memnuniyetini eşit derecede önemser (Cevizci, 2002). Yarar ya da fayda, kişiye ya da gruba özel olmayıp, toplumdaki herkes için olmalıdır. Çünkü toplumdaki tüm insanların en büyük memnuniyeti yaşamaları bu yaklaşımda temel amaçtır. Dolayısıyla davranışlar, memnuniyeti artırdığı ölçüde doğru olarak değerlendirilmektedir (Billington, 2001). Bu aşamada faydacılığın normatif bir teori olarak var oluş nedeni açıkça belirgin hale gelmektedir (Cevizci, 2002).

1.3.4. Erdem Etiği

Erdem etiği, ilk başta bağımsız bir yaklaşım olarak onay görmemiş, ancak zamanla deontolojik ve teleolojik yaklaşımların tam tersi bir durumu savunarak onlardan farklı bir yer edinmiştir. Doğru eylemi destekleyen deontolojik ve teleolojik etiğin karşısında olan bu teori, iyi bir yaşam üzerinde durarak toplumdaki insanların nasıl bireyler olmaları gerektiğini savunmaktadır (Cevizci, 2002). Faydacılıktan farkı ise, karakter özelliklerine odaklanarak doğru eylemi gerçekleştirmektir. (Cevizci, 2002).

1.4. Etik ve Ahlak İlişkisi

Türkçede etik sözcüğü ahlak sözcüğü ile aynı anlamda yanlış biçimde kullanılmaktadır. Aslında etik, ahlakı kendisine konu edinen felsefe dalıdır. Yani etik ahlaki tutumlarımızın arkasında yatan yargılarımızı dikkate alır. Bir başka ifade ile hukuk, gelenek, görenek gibi kavramlarla bağlantılı olan etik; insanlar arasındaki iletişimde manevi değerlere uyarak ve onlara yol gösterecek eylem ilkelerinin neler olması gerektiğini araştırarak arzu edilen iyi davranışlara ulaşmaktır (Kılavuz, 2002). Ayrıca, etik bir aydınlanma girişimidir (Küçükali, 2021).

Ahlak ise, insanın bir hedefe yönelik olarak kendi isteği ile iyi davranışlar gerçekleştirip kötülükten uzak olmasıdır (Arslan, 2015). Dolayısıyla ahlaklı olmak iyi olmayı istemektir ve bunu temel davranış tarzı olarak seçenler de ahlaki yetkinliğe haiz kişilerdir. Bu aydın kişiler, vermiş oldukları kararlarda sadece kendini düşünmez, sadece kendi sorumluluğunu üstlenmezler, aynı zamanda içinde bulundukları toplumu düşünerek hareket eder ve o toplumun sorumluluğunu da üstlenirler (Pieper, 2012).

Bir başka ifadeyle, etik, ahlak ölçeklerine dayalı davranış kalıpları olarak en iyi davranış kalıplarını seçme ve karar vermede diğer insanların etkileşiminde çok gerekli olan felsefi bir disiplin olarak yorumlanmaktadır. Etiğin bilincindeki insanlar uygulanabilir ahlaki değerlerle uyumlu en doğru davranışa karar verebilir ve onu seçebilir. Bu yüzden, karşılıklı saygı ve yardım gibi iyi ve uyumlu ilişkiler modeli oluşturulabilir. Davranışsal seçimler için bir referans olarak etik, uygulanabilir ahlaki normlara dayanmaktadır (Carr, 1999).

Etik ile ahlak birbirinden farklı kavramlardır ve aralarındaki farklar aşağıdaki gibi ifade edilmiştir (Sökmen, 2003).

- Etik, ahlakı içeren geniş bir terimdir. Etik, ahlak felsefesi olarak da değerlendirilebilecek daha geniş bir terimdir.
- Etik, belirli bir meslek veya grubun üyeleri için yazılı ilkeler ve standartlar oluşturmayı amaçlar. Ahlak ise, doğru ve yanlış davranışların neler olduğunu ve bunlara uygun nasıl uyulması gerektiğini ifade eden, yazılı olmayan kurallar bütünüdür.
- Ahlak ilkeleri, Etik eylemlerde çoğunlukla yazılı ilke ve kurallar ön planda olurken, ahlaki eylemlerin özünde sözlü ve vicdani ilkeler yer alır.
- İnsanların yapmış olduğu eylemler etik olarak değerlendirildiğinde toplumun kabul ettiği ölçütler uygulanmakta, ancak benzer eylemler ahlaki açıdan değerlendirildiğinde vicdani olarak iyi ya da kötü olarak belirlenmektedir.
- İçerik bakımından ahlaktan daha zengin olan etiğin bilimsel ve felsefi sonuçlara ulaşması, bazı ahlaki kurallarla çelişebilmektedir.

Ogunyemi (2015) doğru ve yanlış yapılan bir eylemin teorisi olarak etiği, bu teorinin toplumsal ilişkilerdeki uygulamasını ahlak olarak ifade etmiştir. Dolayısıyla, insanların yapmış olduğu eylemin sınırlarını etik belirlerken, ahlak bu sınırlar içinde ilkelerin yaşama nasıl geçirildiğine odaklanır. Başka bir ifadeyle, ahlaki prensipler ile etik normlar arasındaki en önemli fark; etik normlar insanların göstermiş olduğu eylemlerinin amaçlarına odaklanırken, ahlaki prensipler bu amaçların gündelik yaşamdaki yansımalarına önem verir. Örneğin, vicdanlılık, adil olma, yardımlaşma vb. gibi prensipler etik kavramının içinde yer almaktadır. Yardımlaşma prensibinin günlük

yaşamdaki uygulaması olarak sokaktaki yaşlı bir insanın elindeki poşetleri taşımasına yardım etmek ise ahlaki prensipler içerisinde bulunmaktadır.

Etik normlar ile ahlaki prensipler arasındaki bir diğer fark, etik normların daha yaygın ve genel kabul gören nitelikte olması, ahlaki prensiplerin ise toplumların kültürel, dini veya ulusal özelliklerine göre değişebilmesidir. Aynı zamanda, bir toplumda ahlaki prensiplerin sınırları içinde önceden engellenen, kabul görmeyen eylemler, zamanın ve şartların değişimine bağlı olarak desteklenen eylemler haline gelebilmektedir (Aydın, 2021).

Kısaca belirtilecek olursa, etik ile eğitim sorgulamasının eksiksiz bir haritasını çıkarmak için etik ve ahlak ayrımını, eğitim ve öğretim arasındaki ayrımla kesiştirilmesi gerekmektedir (Higgins, 2011). Çünkü etik doğruluğun ve yanlışın eylemsel teorisidir, ahlak ise bu teorinin uygulamasıdır. Ahlaki prensiplerden bahsetmek yerine etik normlardan, etik normlara göre davranmaktan bahsetmek yerine ise ahlaki prensiplere göre davranmaktan söz etmek daha uygun olur.

1.5. Kamu Etiği ile İlgili Mevzuat

Kamu görevlileri her gün vatandaşlarla ilgili kararlar vermekte ve her çeşit eylem ve etkinliği yapmaktadırlar. Bu anlamda kamu etiği, kamu çalışanlarının kamu görevlerini yaparken yapılan işin değerlendirilmesini yapmasında; seçenekler arasından en iyi ve en doğru olanın hangisi olduğunun belirlenmesinde; seçimlerini niçin yaptığının sebebini açıklamada ve tüm bunları gerçekleştirirken etik bir değerlendirme yapma süreçlerini kullanmasında rehberlik yapan ilke ve kurallar bütünü ile bu değerlendirme sürecinden oluşmaktadır.

Devletin en önemli görevlerinden biri temelinde hak ve eşitlik olan başlıca kamu hizmetlerini sunmaktır. Kamu çalışanları da kamu işlerini yürütmekle görevlidir. Anayasa mahkemesi kamu hizmetini “*Devlet ya da diğer kamu tüzel kişileri tarafından ya da bunların gözetim ve denetimleri altında, genel ve ortak ihtiyaçlarını karşılamak, kamu yararı ya da çıkarını sağlamak için yapılan ve topluma yararlı hizmetlerdir.*” şeklinde tanımlamıştır. Yani kamu etiği, kamu çalışanlarının kamusal iş ve işlemlerde karar verirken uyguladıkları ilke ve kurallardır (Aydın, 2021).

2004 yılında kabul edilen 5176 sayılı 'Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun' ile Kamu Görevlileri Etik

Kurulu oluşturulmuştur. 2005 yılında ise Kamu Görevlileri Etik Kurulu ile ilgili başvuru usul ve esaslarını belirten yönetmelik yayımlanmıştır. (Aydın, 2021).

Bu yönetmelik çerçevesinde kamu çalışanlarının uymaları gereken etik ilkeler aşağıda yer almaktadır:

- Görevin gerçekleştirilmesinde kamu sorumluluğu
- Toplumsal sorumluluk
- Hizmet normlarına uyum sağlama
- Kurumun hedef ve misyonuna sadakat gösterme
- Samimi olma ve adil davranma
- İtibar ve güvenilirlik
- Hoşgörülü olma ve saygılı davranma
- Yetkili mercilere bilgi sağlamak
- Tarafsızlık ilkesine bağlı kalmak
- Yetkilerin menfaat amacı gütmeksizin kullanılması
- Hediye kabul etmeme kuralı
- Kamu varlıkları ve kaynaklarının yönetimi
- Tutumlu olma
- Taahhüt edici açıklamalar ve gerçeğe aykırı olmayan ifadeler
- Bilgilendirme, şeffaflık ve katılımcı yaklaşım
- Yönetimin hesap verilebilirliği
- Emekli olmuş devlet görevlileriyle etkileşim
- Mülkiyet beyanı

Millî Eğitim Bakanlığı'nın bütün alan ve kademelerinde görevli personel de "Kamu görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında yönetmelik" hükümlerine tabidir. Kamu etiği ilkelerinin amacı şunlardır (Aydın, 2021):

- Toplumdaki gündelik hayatı iyileştirmek
- Gereksinimleri en kısa sürede, etkili bir şekilde yerine getirme
- Verilen hizmetin verimini artırmak
- Vatandaşı hoşnut etme
- Hizmet alanların gereksinime ve verilen hizmetin çıktısına önem vermek

Devlet kadrolarında görev yapan tüm çalışanlar bu amaçlar doğrultusunda etik ilkelere uyarak görevlerini yerine getirmeleri gerekmektedir. Etik ilkelere uyan çalışanların vermiş olduğu hizmet kalitesi de artacaktır. Hizmet kalitesi de yapılan işin sonucu direk olarak etkilemiş olacaktır. Dolayısıyla kamu etiği ilkelerine uymak sadece çalışılan kurumun varlığına değil aynı zamanda devletin devamlılığına da olumlu anlamada fayda sağlamaktadır.

1.6. Öğretmenlik Meslek Etiği

Meslek terimi Türk Dil Kurumunca, belirlenmiş olan bilgi ve beceriye bağlı eğitimi alıp topluma faydalı çıktılar üretmek, verilen hizmete karşın kazanç elde etmek için yapılan, standartları düzenlenmiş iş olarak tanımlanmaktadır. Öğretmenlik mesleği gelecek nesilleri ve bu nesillerin çevresini, tüm toplumu, devleti ve vatani için her zaman yapıcı ve yararlı, vatanın ve devletin bekasını düşünen iyi bir vatandaş ve iyi bir insan olarak yetiştirme sanatıdır (Korkmaz, 2018). İki kelimenin bir araya gelmesiyle oluşan mesleki etik teriminin anlamı şu şekilde ifade edilebilir: Mesleki kelimesi bilgili, usta, deneyimli, becerikli, alanına hâkim, gündelik yaşama uyumlu, belgeli, yetkilendirilmiş olarak açıklanmaktadır ve aldığı eğitimle meslek sahibi olan kişinin mesleki faaliyetlerde bulunması anlamına gelmektedir. Diğer kelime olan etik ise, normlar, erdem, tutumlar, ahlaki normlar, vicdani değerler, ahlaki perspektifler olarak açıklanabilir ve meslek etiği gerekliliklerini içermektedir (Prakasha ve Jayamma, 2012). Öğretmenliğin Türk tarihinde önemli bir yeri vardır. Buna en güzel örneklerinden biri 9. yüzyılda Uygurların çocuklarını öğretmene emanet etmesi ve öğretmen rehberliğinde yetiştirilerek ilerde devletin en üst makamında dahi makam mevki sahibi olabileceği, itibarlı bir insan olabileceğini “Çocuğunu öğretmene teslim et, ondan aldığı saraya ver.” sözü anlatmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti’nin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk öğretmenlik mesleğinin önemini, “Öğretmenler yeni nesil sizlerin eseri olacaktır.” öz deyişiyle ifade etmektedir. Yapılmış pek çok çalışmada ve belirtilen tüm meslek tanımlarında farklılıklar ortaya çıkabilmektedir. Fakat, araştırmacıların genelde ortak bir düşünceye vardıkları ve bunun da meslek grubu fark etmeksizin bütün mesleklerin bağlı olduğu bir meslek etiğinin uygulanması gerekliliğidir (Sert, vd., 2018).

Okullarda yürütülen eğitim öğretim faaliyetlerinden profesyonel anlamda sorumlu olan öğretmenlerin rolleri de bu toplumsal problemlere çözüm bulmak ve gençlerin günümüz dünyasına daha kolay adapte olmalarını sağlamak yönünde değişmiş durumdadır. Kabul edileceği üzere okullarda öğretmenlerin bilgi birikimlerini öğrencilere aktarmasının çok ötesinde toplumların öğretmenlerden yüksek beklentileri vardır. Öğretmenlerin; öğrencilerini yetiştirme, eğitime ve sosyalleştirme çabalarına, içinde yaşadıkları toplumun oluşturmuş olduğu normlar ve ilkelere bağlı kalınması ulaşılması beklenen hedefler arasındadır. Evrensel boyutta ise öğretmenler salt bir bilgi aktarıcı değil, güçlü analiz edilmiş ve çevre ile uyumlu bir model konumundadır (Özdemir, 2021).

Öğretmenlik mesleğinde insan ilişkileri yoğun olan ve ahlaki sorumlulukları oldukça fazla etik bir meslektir. Etik öğretmen hem zorunlu olarak hem de toplumun bir parçası olarak etik davranan kimsedir. Bir başka deyişle öğretmenler, öğrencilere sadece akademik eğitim değil, aynı zamanda hem ahlak hem de maneviyat eğitiminde öncülük etmektedir. Öğretmenler devlet statüsünde eğitim ve öğretimden sorumlu kamu görevlileridir. Dolayısıyla, öğretmenler kamu görevlisi olarak etik mevzuata uygun çalışmalar yapmalıdır (Şentürk, 2009). Diğer bütün meslek dallarında olduğu gibi öğretmenlik meslek etiği, bu mesleği icra edenler için uyulması gereken ahlaki normları ve sorumlulukları deontolojik etik çerçevesinde belirler. (Cevizci, 2002).

Başka bir deyişle, öğretmenlik mesleğinde, mesleki etik bu alanda görev ve sorumluluğa sahip kişilerin birbirlerine karşı ve hizmet alanlara karşı etik davranılmasında önemli bir işlev görmektedir. Bunun yanında, mesleki etik sadece meslek icra edenlerin kendi aralarındaki ilişkiyi değil aynı zamanda onların ortaya çıkardıkları ürünün, hizmetin kalite ve niteliğini de büyük ölçüde etkilemektedir. Meslek etiği çalışanların mesleğini icra ederken davranışlarını şekillendiren, nasıl davranması gerektiğini belirleyen, belli bir takım mesleki standartlar ve ilkeler bütünüdür (Yalçın, 2021).

Etik yönden öğretmenin hesap verebilme sorumluluğu, etik davranış standartları geliştirebilmesi, toplum içindeki ahlaki rehberlik görevleri; nerdeyse birçok meslekte bulunan mesleki ahlak ve etik gibi terimlerin de ilerisinde, öğretmenler için özel sorumluluklar olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin, sadece öğrenciler için rol model olduğundan değil, aynı zamanda

toplumda her zaman göz önünde olması ve etik ilkelerin ahlaki davranışlara yansımada önemli bir etkiye sahip olmasından dolayı meslek etiğine uygun hareket etmesi gerekmektedir.

Öğretmenlik meslek etiği prensipleri; öğrenci ile iletişim kurarken uygulanan prensipler, eğitim alanıyla ilgili prensipler, meslek arkadaşları arasında kurulan iletişimdeki prensipler ve veli ilişkilerindeki prensipler olarak ayrılmıştır. Mesleki etik prensipleri bireysel olarak uygulayan ve yaşayan bir öğretmen uzman, görev ve sorumluluğunu bilen, hakkaniyetli ve tarafsız davranan, öğrencinin güvenli bir ortamda eğitim almasını sağlayan, haksız kazanç niyetinde olmayan, namuslu, temiz, taraf tutmayan mesleki bağı güçlü olan, gelişime açık, elindeki kaynakları verimli kullanan ve nezaketli bir insan olarak ifade edilmektedir (Aydın, 2021). Aydın'a (2021) göre mesleki etik ilkeleri:

- Meslekte mesuliyet alma: sorumlu olunan işin beklenen kalitede ve miktarda gerçekleştirilmesidir.
- Mesleki yeterlilik: sahip olunan bilgi ve tecrübenin aktarılabilmesi için uzmanlık ve yeterlilik şartlarının ikisi de sağlanmalıdır. Öğretmen kimliği taşımak tek başına yeterli sayılmaz.
- Hakkaniyet: Öğretmen ya da uzman, insanların hakkına saygı duymalı, samimi ve şeffaf olmalı, bireyler arasında adaleti sağlamalı, bireylerin hak ve özgürlüklerine sevgi ve saygı aşılayan olmalı, hukukun egemenliği ilkesine dayalı olarak, toplumu da içine alan, huzurdan yana olan ve yasalara karşı gelmeyen tavır ve eylemler sergilemelidir.
- Hak eşitliği: Faydaların, yapılan işin ve zorlukların dağıtımında kullanılan etik çerçevenin tanımlamasını kapsamaktadır.
- Güvenli ve hijyenik bir ortamın temin edilmesi: Eğitimin yapıldığı ortam hem iyi düzenlenmiş ve güvenli hale getirilmiş hem de hijyenik olması kesinlikle gerekmektedir.
- Kanun ve kurallara uyma: Haksız kazanç olarak nitelendirilen bir menfaat için yetkilerin kanun ve yasal prosedürler dışında kullanılmaması gerekmektedir. Bununla birlikte, maddi ve manevi çıkar sağlamak için kurallara bağlılıktan taviz verilmemesi gerekmektedir.

- Samimiyet, şeffaflık ve itimat: Eğitimde iletişim sağlanması karşılıklı güvene bağlıdır, dolayısıyla eğitimde güveni sağlamanın başlangıcı samimi ve şeffaf olmakla mümkündür.
- Tarafsız olma: Tarafsız olma bireylerin herhangi bir düşünceye sahip olmaması değildir, aksine bireylerin insanları ve varlıkları görüldüğü gibi kabul etmesi, algılamasıyla ortaya çıkmaktadır.
- Mesleğe olan bağlılık ve kendini geliştirme isteği: Mesleğe bağlılığı göstermek, ilerleme kaydetme ve ihtiyaçlara göre, bireyin kendisini daima geliştirme isteği içinde olmasıdır. Eğitimin, anne kucağında başlayıp mezar taşına süren uzun bir yolculuk olduğu hatırlatmak gerekir.
- Saygınlık: Eğitimde diğer bir amaç, insanların birbirlerine karşı iletişimde toplumsal değerlere saygı göstermesi ve insanların elde ettiği saygınlığı topluma yansıtmasıdır.
- Kaynakları verimli bir şekilde kullanma: Eğitim süreci etkili ve verimli olmalıdır. Bireylerin faydalanabileceği bir sürecin oluşturulması gerekmektedir.

1.7. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımları

Birçok örgütte olduğu gibi küreselleşmenin etkisiyle değişime devam eden eğitim sisteminde de öğretmenlerin verimli çalışması örgüte bağlılığı ile yakından ilişkili olduğu için örgütsel bağlılık birçok değişkenle birlikte araştırma konusu olmayı sürdürmektedir. Örgütsel bağlılık birçok değişkeni etkileyeceği gibi aynı zamanda birçok değişkenden de etkilenebilen bir kavramdır. Öğretmenlerin kurumlarına karşı güçlü ve olumlu duygular geliştirebilmelerine etki eden sorumluluk, kurumda alınan kararlara katılma, görev anlayışı ve etik davranışların örgütsel bağlılık ile iç içe olması gibi değişkenlerden birkaç tanesinin olduğu belirtilmiştir (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılığın eğitim kurumları için önemi, örgütsel bağlılığı yüksek seviyede olan öğretmenler görev yaptıkları kurumda devam etmelerinin kendileri için değerli olduğuna inanmaları, kurumun değerlerini içselleştirerek ve kendilerini o kurumun bir yapı taşı olarak hissederek iş konusunda güdülenmektedir (Usta, 2013).

Örgütsel bağlılık, kişilerin örgütün hedefleri doğrultusunda sadakatli bir şekilde çalışması, örgütün belirlemiş olduğu hedefleri kabullenmesi ve örgütte

çalışmaya devam etme arzusudur (Mathis ve Jackson, 2016). Bir başka ifadeyle, çalışanın bulunduğu örgüte sadakatinin artması ve örgütle sıkı bağlarının güçlenmesi şeklinde de tanımlanmaktadır (Daft ve Marcic, 2009).

Örgütsel bağlılık, örgütteki görevlilerin örgüte karşı ruhsal yaklaşımını kapsamaktadır ve çalışanın ortak amaç için bir araya gelmiş kişilerin ilişkisini tanımlayan, örgütte çalışmaya devam etmeyi sürdürme kararına yol açan ruhsal bir olaydır (Çiftçiöğlu, 2009). Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştıkları yerde çalışmaya devam etme ile ilgili tercihlerini açıklayan bir kavramdır (Gülova ve Demirsoy, 2012).

Örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif şeklinde üç boyutta olduğu, ayrıca önceden açıklanmış olan tanımların düzenlendiği, aynı zamanda belirtilen boyutlar doğrultusunda örgütsel bağlılık kavramını kendileri tekrardan tanımlayıp açıklamıştır (Allen ve Meyer, 1991). Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık, örgütte çalışan kişilerin örgütün prensipleri ile kendi prensiplerini uyumlu hale getirmesi sonucunda ortaya çıkan ve bunun sonucunda örgütte çalışmaya devam etme arzusu olarak ifade edilmektedir (Allen ve Meyer, 1991). Devam bağlılığı ise, örgütte çalışan kişilerin geçirdiği süre boyunca vardıkları başarı sonucunda ulaştıkları mevki ve yüksek kazanç gibi faydaların, örgütten uzaklaşmaları durumunda kaybolacağını düşünmeleri sonucunda oluşan bağlılık türüdür (Powell ve Meyer, 2004). Normatif bağlılık da örgütte çalışan kişilerin örgüte çalışmaya devam edebilmek için sorumluluk taşımaktır. Başka bir ifadeyle, örgütte çalışan kişilerin ruhsal olarak veya içsel bir güdü ile aynı örgütte çalışmaya devam etmenin isabetli bir karar olduğuna varmalarını ifade etmektedir. Örgütte çalışan bu kişiler için bağlılık ve güven duygularının önem taşıdığı anlaşılmaktadır (Güney, 2007).

Örgütsel bağlılık yaklaşımları incelendiğinde, literatürde farklı kavramların benzer açıklamalarla verildiği görülmektedir. Örneğin, Allen ve Meyer'in tanımladığı duygusal bağlılık boyutu başka terimlerle açıklanmıştır. Örgütün hedeflerinin ve örgütsel prensiplerin içselleştirilmesi, görev ve sorumlulukların örgüt için gönülden bağlılık hissiyle yapılması olan duygusal bağlılık, Kanter'in kuramında kenetlenme bağlılığı, Etzioni'nin kuramında ahlaki bağlılık, Penley ve Gould'un kuramında ahlaki bağlılık, O'Reilley ve Chatman'ın kuramında ise içselleştirme olarak görülmektedir. Örgütte çalışan kişinin belli bir kazancı ve mevkiyi kaybetme düşüncesiyle örgüte karşı göstermiş olduğu devam bağlılığı, Penley ve Gould'un kuramında hesapçı

bağlılık, Etzioni'nin kuramında hesapçı bağlılık, O'Reilley ve Chatman'ın kuramında uyum bağlılığı, Kanter'in kuramında ise devam bağlılığı olarak tanımlanmaktadır (Şimşek, 2013).

1.8. Örgütsel Bağlılık Faktörleri

Örgütte çalışan kişilerin bağlılık (sadakat) seviyesine etik prensipler, sosyal etkileşim, kurumsal değerler, kişinin kuruma sağladığı maddi ya da manevi katkılar, alınan kararlara dahil olma, insanlarla olan iletişim ve kurumsal prensipler etki etmektedir. Örgütte çalışan kişilerin bağlılık seviyesi örgüt adına yapılan görev ve sorumlulukları, kişilerin örgüte yansıyan davranışlarını belirlemede büyük oranda etkili olmaktadır (Balay, 2000). İncelenen literatürde, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin üçe ayrıldığı belirtilmiştir (Balay, 2000).

1.8.1. Kişisel – Demografik Faktörler

Kurumun işleyişi ile örgütte çalışan bireyin kişilik özellikleriyle arasında sıkı ilişkiler kurulabilmektedir. Aslında, kurumun işleyişine olan bağlılık bireyin aileden gelen belirli özelliklerinden etkilenmektedir. Bir başka ifadeyle, ailece sahip olunan maddi durum, kültürel değerler, sosyal değerlerin örgütle ilgili beklentileri etkilediği görülmektedir (Balay, 2000). Kurumda çalışan kişilerin birbirinden farklı kişisel özelliklere sahip olması kurumun içinde çeşitli sonuçların oluşmasına yol açabilmektedir. Kurumsal bağlılıkla sıkı bir bağa sahip olduğu bilinen yaş, cinsiyet, ırk, kıdem (çalışma süresi) ve eğitim durumu gibi birçok kişisel özelliğin kurum içindeki işleyişe etki ettiği belirtilmektedir (Yücel, Çetinkaya (2016).

1.8.2. Örgütsel Faktörler

Mesleki çalışma yaşamıyla ilgili bulunan değerler örgütsel faktörler arasındaki çeşitli etkenlerden biri olduğu bilinmektedir. Örgütsel bağlılık, örgütte çalışanların bu değerlere olan uyumunu ve sadakatini ifade etmektedir. Örgütsel faktörlerin, kurumun işleyiş yapısı, kurumun kültürü, maddi kazanç, yapılan işin niteliği, yönetimin tutumu, kurum içindeki eşitlik duygusu, sahip olunan mevki, anlaşmazlıklar ve kuruma sadakatli olma gibi değişkenler olduğu belirtilmektedir (Khan, Ziauddin, Jam, & Ramay, 2010).

1.8.3. Durumsal Faktörler

Örgütte çalışan kişinin kuruma katılmadan önce yaşadığı deneyimler ve kuruma nasıl sadakat gösterdiği ilerleyen zamanlarda çalışanın bağlılık türüne etki etmektedir. Yüksek bağlılık düzeyi, kuruma duyulan bağlılığı olumlu yönde etkileyebilir, ancak bu durumun ileriki aşamalarda kuruma karşı zayıf sadakat göstermesine yol açabileceği belirtilmektedir. Kurumsal bağlılık seviyesine durumsal faktörlerin etki ettiği yapılan gözlemler ile belirlenmiştir. Örgütte çalışan kişilerin durumsal tepkileri o anki koşullara bağlı olarak değişebilir, fakat bu tepkilerin önceden tahmin edilebilir olduğu durumlar da mevcuttur (Akar Vural, 2016).

1.8.4. Diğer Faktörler

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılığın örgüte duyulan bağlılığını etkileyen faktörlerin yanı sıra diğer etkenlerden de etkilenebildiğini göstermektedir. Örneğin, iş fırsatlarının çeşitliliği ya da sınırlılığı, bağlılığı önemli ölçüde etkileyebilmektedir. İş fırsatlarının sınırlı sayıda olması, örgütte çalışan kişilerin örgüte karşı duyduğu sadakati artırabilmektedir. Aynı zamanda bu sadakat iş yerindeki şartların diğer iş fırsatlarındakine göre daha kaliteli ve yüksek olmasıyla da yakından ilişkilidir. Ayrıca, örgütte çalışan kişi sayısının fazla olması ve buna bağlı olarak örgüt yapısının genişliği, çalışanlar arasındaki ilişki şekillerinin bu durumu etkilediği göz önüne alındığında, çalışanların örgüte olan bağlılığını artıran faktörlerden biri olarak küçük örgütlerin rolü büyüktür (Balay, 2000). Örgütün yapısının genişliği, çalışanlarına sağlanan çalışma ortamı ve şartları iyi düzeydeyse çalışanların örgüte olan sadakati olumlu etkilenmektedir. Küçük örgütlerdeki sıkı ilişkilere büyük örgütlerde rastlanılmamaktadır. Bu nedenle büyük örgütlerin iş yapma ve işleyiş tarzlarının daha zor olduğu ve bu durumun örgütte sadakati düşürdüğü belirtilmektedir (Yücel, Çetinkaya (2016). Çalışanların örgütleri sayesinde edindiği yüksek gelir düzeyi ve bununla birlikte ödemenin nasıl yapıldığı örgüte olan sadakate olumlu etki yapabilir. Dolayısıyla, bu etki çalışanı örgüte çeken bir teşvik unsuru olarak görülebilir. Çalışan, bu teşvikle örgüte sadakat gösterme sürecini ve çalışmaya devam etme isteğini yönlendirebilmektedir. Teşvikin niteliği ve bağlayıcılığının örgüt cazibesini artırdığı belirtilmektedir (Akar Vural, 2016).

1.9. Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Örgütsel bağlanma, iş yerindeki çalışanların örgütün faydası için iyi yönetilmesi açısından önemlidir. Kavramın ilk olarak ele alanların ve değerinin anlaşılmasıyla beraber, örgüttekilerin davranımlarının geliştirilmesi sağlanır. Örgütsel bir bağ oluşturan çalışanlar, maaş, iş şartları, çalışan ilişkileri gibi konularda anlaşmadan yana olan bir yapıya sahip olacak ve örgütsel yurttaşlık davranışı göstereceklerdir (Dilek, 2005). Anlaşıldığı üzere kurumdakilerin örgütsel bağlılıkları, örgüt yönünden oldukça önemlidir. En temelde, örgütsel bağlılığın sonuçları, kurum verimliliğini arttırmakta ya da azaltmaktadır.

Örgütsel sadakat ya da diğer bir adıyla bağlılık seviyesinin çalışana ve örgüte yönelik pozitif ve negatif sonuçları incelenmiş ve örgütsel bağlılık düşük, ılımlı, yüksek olarak ayrılmıştır.

1.9.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük örgütsel bağlılık, iş görenin örgütün gaye ve amaçlarına varması için gereken çalışma gayretini ortaya koymamasıdır. İş gören ve örgüt bağı oldukça zayıftır. Düşük bağlanma iş görenin örgütler arasındaki ruhsal bağın güçsüz olması anlamına gelmektedir. Eğer iş görenler güçsüz bağlılığa sahip ise, karşısına fırsat çıktığında çalıştıkları örgütten uzaklaşıp başka bir örgüte geçme eğilimi gösterir ve bu yüzden kurumları tarafından istenmeyen çalışan olarak görülürler. Düşük düzeyde örgütsel bağlılıklarda çalışanlar sürekli bir yakınma halinde olurlar, örgüt bu şikâyetlere kulak verip şartları iyileştirip çaba gösterdiğinde çalışanların bağlılığı artmaktadır (Balay, 2000).

1.9.2. İlimli Örgütsel Bağlılık

Bu örgütsel bağlılıktaki çalışan tecrübesi fazladır fakat örgütsel bağlanma tam olmaz. İlimli örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, çehrelerini korumak için çalışırlar ve sistemin çalışanları değiştirmemesi için çaba gösterirler. Örgütün değerlerinin bütününe değil bazılarını kabul ederler, örgütün gereksinimleri karşılarken aynı zamanda kurumlarıyla bütün halindedir ve değerlerini de korumaya devam ederler. Fakat ilimli örgütsel bağlılık hep pozitif sonuçlar vermeyebilir. Bu seviyedeki çalışanlar, çevreye olan sorumlulukları ile örgüte olan sorumlulukları arasında çelişki

durumunda kalabilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007). Bireyin tecrübesinin çok, fakat kurumuyla özdeşleşmesinin ve bağlılığın bütün olmadığı bağlılık düzeyidir. Bireylerin toplumsal gruplardaki az olan bağlılıklarına bakarak faal sistemlere bir bölümü ile bağlanabileceği söylenmektedir (Balay, 2000).

1.9.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Çalışanın örgütün hedef ve prensiplerini kabullenmesi, çalışanın örgüte tamamıyla bağlı olma durumudur. Çalışan, bu bağlılık seviyesinde örgütün hedeflerinin var olması için üzerine düşen çabayı gösterir ve örgütte kalmayı içten istemektedir (Balay, 2000). Örgütsel bağlılık seviyesinin incelendiği araştırmalarda, örgüt sadakati yüksek kişilerin bağlı bulunduğu kuruma faydalarının üst düzeyde görüldüğü sonucuna varılmıştır. Ayrıca yüksek sadakat düzeyi olan kişilerin düşük sadakat düzeyindeki kişilere nazaran verimliliklerinin daha fazla görüldüğü neticesi oluşmaktadır (Koç, 2009).

1.10. Öğretmenlerin Etik Davranışları ve Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yapılan Araştırmalar

1.10.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Yapılan literatür taraması sonucunda, öğretmenlerin etik davranış ve örgütsel bağlılık değişkenleri ile farklı değişkenlerin incelendiği görülmüştür.

Bağrıyanık (2016) yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılık seviyeleri ile öğretmenlerin iş değerleri arasındaki bağlantıyı incelemiştir. Bu araştırma, Osmaniye il merkezindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin 2013-2014 eğitim öğretim yılında katılımı ile gerçekleşmiştir. Araştırma sonucuna göre, araştırmaya katılanların bireysel olarak mesleklerine karşı duyduğu sevgi büyüdükçe, örgütsel sadakat seviyesinin yanı sıra katılımcıların göstermiş oldukları örgütsel sadakatin alt boyutlarındaki sadakat seviyesinin de yüksek olduğunu ortaya koyulmuştur.

Uludağ (2018) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel bağlılık ile çalışanların performansı arasında ilişki olup olmadığı belirlenmek istenmiştir. Ayrıca, çalışanların performansına örgütsel bağlılığın ne tür bir etkisi olduğu incelenmiştir. Bu çerçevede, Ankara ilinde bulunan resmi bir kurumda görev yapan çalışanlardan anket aracılığıyla

toplanan veriler incelenmiştir. Verilerin incelendikten sonra, örgütsel bağlılık ile çalışan performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Yıldız (2013) tarafından ilkokullarda çalışan öğretmenler üzerinde yapılan bu araştırma sonucuna göre, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet düzeyleri arasında ilişki olduğunu ortaya koyulmuştur. Bununla birlikte, öğretmenlerin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında belirgin derecede negatif bir ilişki tespit edilirken, örgütsel muhalefet görüşleri ile orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Uğraş (2018) tarafından yapılan araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki etik seviyeleri ile iş güdüsü arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlamıştır. Bu çalışmada 582 beden eğitimi öğretmenden gerekli veriler toplanmış ve karma yöntem kullanılmıştır. Sonuçlar, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki iş güdüsünün ve mesleki etik seviyesinin yüksek yüksek olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, mesleki iş güdü ve mesleki etik arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunmuştur.

Kocabıyık (2019) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin eğitim inançları ile öğretmenlerin içselleştirmiş olduğu mesleki etik ilkeler arasındaki ilişki ilişkiisel tarama modeli kullanılarak incelenmiştir. Bu çerçevede 345 öğretmen bu araştırmaya katılmış ve bu araştırmada nicel bir yöntem kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin eğitim inançları ile mesleki etik ilkeleri arasında zayıf seviyede ve istatistiksel olarak önemli bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir.

Bülbül (2019) tarafından yapılan araştırmada, İngilizce öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etiği ilkeleri hakkındaki farkındalık düzeylerini, görüşlerini ve değerlendirmelerini belirlemeyi hedeflemiştir. Veri elde etmek için bu araştırmaya 20 İngilizce öğretmeni katılmış ve bu araştırmada nitel yöntem kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, İngilizce öğretmenlerinin etik prensipler ve meslek etiği hakkında yeterli derecede bilmedikleri fakat etik prensip ve normların gerekliliği vurgulanmıştır. Bunun yanında, bakanlık tarafından yayımlanan mesleki etik ilkeleri konusunda bilgi sahibi olmadıklarını veya hatırlamadıklarını belirtmişlerdir.

Demir (2019) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin kurumsal sadakati ile etik iklim ve görev yaptıkları okulu bırakma istekleri arasındaki ilişkiyi inceleme amaçlanmıştır. Bu araştırma, 2017-2018 akademik yılında Hatay il merkezindeki

ortaokullarda görevli rastgele seçilmiş 259 öğretmenlerden oluşmaktadır. Elde edilen araştırma bulgularına göre, okul yöneticilerinin etik bir ortam oluşturma çabaları, pozitif bir çalışma ortamının kurulmasını ve öğretmenlerin kurumlarına karşı olumlu davranışlar sergilemelerini teşvik ederek faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Tarkoçin ve Y. Bora (2018) tarafından yapılan çalışmada, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki etik hakkındaki düşüncelerini araştırmak amaçlanmıştır. Dolayısıyla, Bingöl İl merkezinde görev yapan 78 okul öncesi öğretmenine ulaşılmıştır. Elde edilen mesleki etik eylemlerin sonuçları, mesleki deneyim, medeni durum, çocuk sayısı, mezuniyet durumu, anne ve babanın eğitim seviyesi gibi faktörler bakımından incelendiğinde herhangi bir değişiklik gözlenmemiştir. Fakat yaş değişkeni bakımından demokrasi ve eşit haklar ile doğruluk ve erdem alt boyutlarında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir.

Berdibek ve Aküzüm (2021) tarafından yapılan çalışmada, sınıf öğretmenlerinin mesleki etik prensipler çerçevesindeki eylemleri içselleştirme seviyesini okul yöneticilerinin perspektifine göre incelenmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla, Diyarbakır'da 2016-2017 akademik yılında MEB'e bağlı resmi ilköğretim okullarında görev yapan 544 kurum yöneticisine ulaşılmıştır. Bunun sonucunda araştırmaya 313 kurum yöneticisi katılım sağlamıştır. Elde edilen bulgulara göre, sınıf öğretmenlerinin mesleki etik prensipleri çerçevesindeki eylemlerini yüksek seviyede içselleştirdikleri belirtilmektedir.

1.10.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Yabancı literatür tarandığında öğretmenlerin etik davranış ve örgütsel bağlılık değişkenleri ile farklı değişkenlerin incelendiği görülmüştür.

Gelade, Dobson ve Gilbert (2006) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel bağlılığın farklı ülkelerdeki araştırmalarının incelenmesi amaçlanmıştır. Elde edilen araştırma sonuçlarına göre duygusal bağlılığın bazı değişkenler bakımından ülkeden ülkeye değişkenlik gösterdiği belirtilmiştir. Dolayısıyla, sosyalleşmenin yüksek olduğu toplumlarda duygusallık boyutunun yüksek düzeyde görüldüğü, fakat içe dönük olan toplumlarda bu boyutun düşük seviyede olduğu bulunmuştur.

Seghedin (2014) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin mesleki sorumluluğu ve mesleki etik prensiplerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Elde edilen

bulgular sonucunda, üniversitelerde ve tüm resmi okullarda etik prensipler hakkında uygulanabilir bilgilendirmeler düzenlenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte, etik prensipler ile ilgili bilgilendirmelerin öncelikli ve önemli olduğu ifade edilmiştir.

Khasawneh vd. (2012) 340 meslek eğitmeniyle Ürdün'de yaptıkları araştırmada, örgütsel sadakat ile dönüşümcü liderlik ilişkisinin güçlü ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu sonucuna varmışlardır. Diğer taraftan örgütsel bağlılık ile dönüşümcü liderliğin alt boyutları ilişkisinde pozitif ve orta seviyede bir ilişki olduğu anlaşılmıştır.

Ngang ve Chan(2015), araştırmasında Malezya'da ortaokulda meslekte yeni olan öğretmenlerin etik, ahlaki ve mesleki becerilerinin uygulamasının müdürlerinin bakış açısıyla değerlendirmeyi amaçlamışlardır. Verileri toplarken 31 okul müdürü ve 250 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırma sonunda meslekte yeni olan öğretmenlerin etik, ahlak ve mesleki becerilerinin eksik olduğu görülmüştür.

Schwimmer ve Maxwell (2017) tarafından yapılan araştırmada, eğitimcilerin meslek etiği prensiplerini içselleştirmesine dikkat çeken bir inceleme yapılmıştır. Araştırma sonucunda, belirtilen ilkelerin, bireysel değerlendirmeye uygun olabilmesi için açık bir anlam taşıması ve ayrıca belirli bir şeffaflıkta ve dini zorlamadan uzak olması gerektiğini vurgulanmıştır.

Chung (2020) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin örgütsel sadakati ile eğitim kurumunun örgütsel iklimi arasındaki ilişkiyi inceleme amaçlanmıştır. Araştırma Malezya'da 375 ortaokul öğretmenin görüşleri alınarak yapılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, öğretmen sadakati ile eğitim kurumu ikliminin büyük ölçüde bağlantılı olduğu ortaya koyulmuştur. Ayrıca, mesleki işbirlikçilik, eğitimci uzmanlığı, kurum başarısının alt boyutlarının öğretmen sadakati ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Diğer yandan, örgütsel hassasiyetin öğretmen sadakatiyle herhangi bir ilişkisinin bulunmadığı belirlenmiştir. Sonuçta, bu araştırmanın bulguları öğretmen sadakatinde önemli bir bilimsel öngörü faktörünün varlığını göstermektedir.

2. YÖNTEM

Bu bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ile istatistiki açıklamalara yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada, öğretmenlerin etik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli ile incelenmiştir. İlişkisel tarama modelleri, birden fazla değişken arasındaki ilişkiyi veya bu ilişkinin doğasını incelemeyi amaçlayan araştırma modelleri olduğu belirtilmektedir (Fraenkel vd., 2012). Ayrıca, ilişkisel tarama modeli bir değişkenin durumu bilindiğinde diğer değişkenin tahmin edilmesine olanak tanıdığı için değişkenler arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Araştırmada katılımcılar ve incelenen durumlar içinde bulunduğu şartlar dahilinde yorum getirilmeden değerlendirilmektedir (Karasar, 2020). Bu ilişkinin belirlenmesi için kişisel değişkenler ile “Öğretmen Etik Davranışlar Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği” öğretmenlere uygulanarak öz değerlendirmeye dayalı bir çalışma yapılması planlanmıştır.

2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini Trabzon il merkezi ve Akçaabat, Arsin, Yomra, Araklı, Sürmene ilçelerinde 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılında MEB’e bağlı bütün kademelerde görev yapmakta olan sınıf ve branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklemenin belirlenmesinde basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Her örnekleme birbirinden bağımsız seçilme şansı verilerek seçilenin örnekleme alındığı yöntemidir (Büyüköztürk vd., 2020). Bu yöntemde bir bireyin seçiminden diğer birey etkilenmemektedir ve temsil etme hususunda oldukça güçlüdür (Büyüköztürk vd., 2020). Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden gerekli izinler alınarak Trabzon il ve ilçelerine bağlı okullarda görev yapan 214 kadın ve 197 erkek olmak üzere toplamda 411 öğretmene uygulanan ölçeklerden 400 ölçek değerlendirmeye alınmıştır. 11 ölçeğin eksik ve hatalı doldurulmasından dolayı bu ölçekler araştırmaya katılmamıştır.

2.3. Araştırmanın Örneklemine Demografik Özellikleri

Araştırmanın örnekleminde yer alan Trabzon il merkezi ve Akçaabat, Arsin, Yomra, Araklı, Sürmene ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin okul türü, cinsiyet, yaş, branş ve görev süresi değişkenlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

2.3.1. Okul Türü

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin okul türü değişkenine göre dağılımı Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre Dağılımı

Okul Türü	n	%
Okul Öncesi	31	7.8
İlkokul	53	13.3
Ortaokul	137	34.3
Lise	179	44.8
Toplam	400	100

Tablo 1’e göre, Okul öncesinde çalışan öğretmen sayısı 31 (%7.8), ilkokulda çalışan öğretmen sayısı 53 (%13.3), ortaokulda çalışan öğretmen sayısı ise 137 (%34.3), lisede çalışan öğretmen sayısı 179 (44.8)’dur.

2.3.2. Cinsiyet

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre dağılımı Tablo 2’te gösterilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%
Kadın	211	52.8
Erkek	189	47.3
Toplam	400	100

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 211'inin (%52.8) kadın, 189'unun (%47.3) erkek olduğu görülmektedir.

2.3.3. Yaş

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin yaş değişkenine göre dağılımı Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş	n	%
20-30	30	7.5
31-40	199	49.8
41-50	132	33.0
51 ve üstü	39	9.8
Toplam	400	100

Tablo 3'e bakıldığında, öğretmenlerin 30'unun (%7.5) 20-30 yaş, 199'unun (%49.8) 31-40 yaş, 132'sinin (%33.0) 41-50 yaş ve 39'unun (%9.8) 51 ve üstü yaş grubunda yer aldığı görülmektedir.

2.3.4. Branş

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin branş değişkenine göre dağılımı Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Dağılımı

Branş	n	%
Sözel	190	47.8
Sayısal	107	26.8
Yabancı Dil	50	12.5
Meslek	23	5.8
Yetenek	30	7.5
Toplam	400	100

Tablo 4 incelendiğinde, araştırma kapsamında sözel branşında (Türkçe, Sosyal Bilgiler, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Özel Eğitim, Sınıf Öğretmeni, Felsefe, Rehberlik) 190 (%47.8) öğretmen, sayısal branşında (Matematik, Fen Bilimleri) 107 (%26.8) öğretmen, yabancı dil branşında 50 (%12.5) öğretmen, meslek branşında (Makine, Elektrik, Çocuk Gelişimi vb.) 23 (%5.8) öğretmen ve yetenek branşında (Müzik, Görsel Sanatlar, Teknoloji ve Tasarım, Beden Eğitimi, Bilişim Teknolojileri) 30 (%7.5) öğretmen yer almaktadır.

2.3.5. Görev Süresi

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki görev süresi değişkenine göre dağılımı Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Dağılımı

Görev Süresi	n	%
5 yıl ve daha az	26	6.5
6-10 yıl	92	23.0
11-15 yıl	92	23.0
16-20 yıl	83	20.8
21-25 yıl	72	18.0
26 yıl ve üstü	35	8.8
Toplam	400	100

Tablo 5 incelendiğinde, çalıştıkları okulda 5 yıl ve daha az görev süresi olan 26 (%6.5), 6-10 yıl aralığında görev süresi bulunan 92 (%23.0), 11-15 yıl aralığında görev süresi bulunan 92 (%23.0), 16-20 yıl aralığında görev süresi bulunan 83 (%20.8), 21-25 yıl aralığında görev süresi bulunan 72 (%18.0), 26 yıl ve üstü görev süresi olan 35 (%8.8) öğretmen bulunmaktadır.

2.4. Veri Toplama Süreci ve Araçları

Öğretmenlerin etik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada veri toplama aracı kişisel bilgi formu, Çelebi ve Akbağ

(2012) tarafından geliştirilen Öğretmen Etik Davranışlar Ölçeği (ÖEDÖ) ve Ergün ve Çelik (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Öğretmen Etik Davranışlar Ölçeği (ÖEDÖ) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin (ÖBÖ) bu araştırmada kullanılabilmesi için öncelikle ölçekleri geliştiren ve uyarlayan araştırmacılardan gerekli izinler alınmıştır. Sonraki süreçte araştırmanın etik olarak uygunluğu Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Etik Kurul Komisyonunda 01.03.2023 tarihli toplantısında görüşülmüş olup, etik uygunluk beyanı 2023/067 nolu Toplantı Kurul Kararı ile araştırmacıya bildirilmiştir. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesinden alınan etik kurul izninden sonra başvuru yapılan Trabzon Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğü 11.04.2023 tarih itibarı ile (E-82438636-605.99-742210091) araştırma için uygulama izni vermiştir. Gerekli izinlerin alınmasının ardından ölçekler, İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri aracılığıyla belirlenen ilçelerdeki okullara uygun bir zamanda öğretmenlere uygulanabilmesi için elektronik ortamda gönderilmiştir. Veri toplama araçlarına ilişkin açıklamalar aşağıda ayrıntılı olarak verilmiştir.

2.5. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu araştırmanın alt problemlerinde ihtiyaç duyulan katılımcı öğretmenlerin bazı demografik özelliklerine ilişkin bilgilerin istendiği sorulardan oluşmaktadır. Bu kapsamda öğretmenlere okul türü, cinsiyet, yaş, branş ve görev süresine ilişkin sorulara yanıt vermeleri istenmiştir.

2.6. Öğretmen Etik Davranışlar Ölçeği

Araştırmada Çelebi ve Akbağ'ın (2012) geliştirmiş olduğu Öğretmen Etik Davranışlar Ölçeğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim ve liselerde görev yapan öğretmenlerin etik davranışlarını belirlemek için kullanılan bu ölçek 5 alt boyut olmak üzere 26 maddeden oluşmaktadır. Alt boyutları; 1-8. maddeler görev bilinci, 9-13. maddeler erdemlilik, 14-18. maddeler insani duyarlılık, 19-22. maddeler mesleki yükümlülük ve 23-26. maddeler ahlaki düşüncedir. Ölçme aracı 5'li Likert tipinde olup, bu 5'li dereceleme; "(1) Hiç katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen katılıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen katılıyorum" şeklindedir. Ölçeğin bütünü için Croanbach Alpha iç tutarlılık

katsayısı .93 olarak bulunmuştur. Mevcut araştırmada da Croanbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .93 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin faktör analizi sonucu ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) .81 bulunmuştur. Bartlett testi X^2 : 1671.94 (sd: 378, $p < .01$ olarak hesaplanmıştır. KMO'nun. 60'ın üzerinde olması ve Bartlett testinin anlamlı çıkması verilerin faktör analizi için uygunluğu anlamına gelmektedir (Büyüköztürk, 2022). Ölçeğin güvenirlik çalışmaları kapsamında alt boyutlarının da incelemesi yapılmıştır. Araştırmacının geliştirmiş olduğu ölçeğin alt boyutlarından; görev bilinci boyutunda .81, erdemlilik boyutunda .64, insani duyarlılık boyutunda .67, mesleki yükümlülük boyutunda .58, ahlaki düşünce boyutunda ise .44 Cronbach α değerlerinin olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, elde edilen iç tutarlılık kat sayıları Guttman testi için .74, Spearman Brown Testi için .70 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, ölçeğin iç tutarlılığının yeterli düzeyde olduğunu belirtmektedir (Çelebi ve Akdağ, 2012).

2.7. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının belirlemek amacıyla Penley ve Gould'un (1988) geliştirdiği, Ergün ve Çelik (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanıma karar verilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ölçmek için Penley ve Gould (1988) tarafından, Etzioni'nin örgütsel bağlılık modeli temel alınarak, örgütsel bağlılığın değerlendirilmesi için üç boyutlu ve 15 maddelik bir ölçüm aracı geliştirilmiştir. Her bir boyutta beşer maddenin bulunduğu ölçek, zoraki, çıkarıcı ve ahlaki bağlılık olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Penley ve Gould'un (1988) geliştirmiş olduğu örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları olan moral bağlılık boyutunda (α)=.86, zoraki bağlılık boyutunda Cronbach Alfa (α)=.86, hesapçı bağlılık boyutunda ise (α) = .78 bulunduğu belirtilmiştir. Ölçekteki 1, 4, 7, 10, 13. maddeler çıkarıcı bağlılık; 3, 6, 9, 12, 15. maddeler moral bağlılık boyutunda bulunmaktadır. Ölçekteki 2, 5, 8, 11, 14. Maddeleri ise zoraki bağlılık boyutunda olduğu belirtilmiştir. Ergün ve Çelik (2019) tarafından yapılan ÖBÖ'nin Türkçe uyarlanmasında Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.85 ve Bartlett küresellik testinde $X^2 = 1977.737$, Sd = 105 ($p < .000$) bulunması, verilerin faktör analizi için uygun olduğunun belirtisidir. Açımlayıcı faktör analizi ile değişkenler arasındaki ilişkiler kullanılarak elde edilen faktörler, doğrulayıcı faktör analizi ile teyit edilmiştir. Zoraki bağlılık alt boyutu için iç tutarlık katsayısı .92, ahlaki bağlılık alt boyutu için .94,

çıkarcı bağıllık alt boyutu için ise .93 olarak ölçülmüştür. Mevcut araştırmada ise; birinci boyutta .70, ikinci boyutta .76, üçüncü boyutta .69 değerlerini aldığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar, ölçeğin tüm alt boyutlarının iç tutarlığının uygun olduğunu göstermektedir (Kılıç,2016).

Analizler sonucunda, örgütsel bağıllık ölçeğinin Türkçe versiyonunun ülkemizdeki öğretmenlerin örgütsel bağıllıklarını değerlendirmede kullanılabileceği kararına varılmıştır. Ancak, ölçekteki her bir boyuttan ortaya çıkmış değerlerin bir araya getirilerek örgütsel bağıllık genel puanı elde edilmesinin uygun olmadığı düşünülmektedir. Bu durumda, örneğin bir çalışanın zoraki bağıllık puanı yüksek çıkması, ahlaki bağıllık puanı orta düzeyde olan bir çalışandan daha yüksek örgütsel bağıllığa sahip olduğu sonucuna varılamaz. Dolayısıyla, ölçekten toplam bir puan almak mümkün olmayacaktır. (Ergün ve Çelik, 2019).

2.8. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma kapsamında verilerin toplanabilmesi için 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılında Trabzon il merkezi ve Akçaabat, Arsin, Yomra, Araklı, Sürmene ilçelerinde bulunan resmi ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenlere ölçekler elektronik ortamda gönderilmiştir. Bu bağlamda İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden ve ölçek geliştirenlerden gerekli izinler alınıp İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine gidilerek ölçeklerin okullara gönderilmesi sağlanmıştır. Ölçekteki maddelerin samimi bir şekilde cevaplanmasını sağlamak amacıyla ölçekteki bütün bilgilerin gizli tutulacağı özellikle belirtilmiştir. Bu kapsamda gönderilen ölçeklerden 411 tane dönüş sağlanmış olup; 11 tanesinin eksik ve yanlış doldurulması sebebiyle araştırmaya alınmamıştır. Sonuç olarak araştırmada toplam 400 ölçek analizler için araştırmada kullanılmıştır. Verilerin dağılım şekillerinin tespit edilmesi amacıyla çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1,5 ile +1,5 arasında yer aldığı görülmektedir. Bu sonuç, çarpıklık ve basıklık katsayılarının uygun olduğu ve verilerin normal dağılım gösterdiği anlamına gelmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu doğrultuda, ölçeklerin toplam olarak ve alt boyutların cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla t-testi kullanılmıştır. Diğer yandan ölçeklerin toplam olarak ve alt boyutlarının okul türü, yaş, branş ve görev süresine göre anlamlı farklılık meydana

gelip gelmediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans (ANOVA) tercih edilmiştir. Son olarak, öğretmenlerin etik davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır.



3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde verilerin analizi neticesinde elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

3.1. Öğretmenlerin Etik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık

İlkokul, ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerin etik davranışları ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 6’da bulunmaktadır.

Tablo 6. Ölçeklere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek	N	$\bar{X}$	Ss
Etik Davranış	400	4,67	0,34
Zoraki Bağlılık	400	1,46	0,58
Çıkarıcı Bağlılık	400	3,91	0,80
Ahlaki Bağlılık	400	4,11	0,62

Tablo 6’da etik davranış, zoraki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık ölçeklerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri sunulmaktadır. Bu değerlere göre, katılımcıların etik davranış ölçeğine en yüksek puanı verdikleri ($\bar{X}$ =4,67; Ss=0,34), zoraki bağlılık ölçeğine ise en düşük puanı verdikleri ($\bar{X}$ =1,46; Ss=0,58) görülmektedir. Çıkarıcı bağlılık ölçeğinin ortalaması 3,91 (Ss=0,80), ahlaki bağlılık ölçeğinin ortalaması ise 4,11 (Ss=0,62) olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, katılımcıların etik davranışa yüksek düzeyde önem verdiklerini, zoraki bağlılıktan kaçındıklarını, çıkarıcı ve ahlaki bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

3.2. Öğretmenlerin Etik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

Araştırma kapsamında öğretmenlerin etik davranışları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, yaş, görev süresi, branş ve okul türü gibi değişkenler sonucu ulaşılan istatistikler aşağıda belirtilmiştir.

3.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Açısından Etik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin etik davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-testi kullanılmıştır. Tablo 7’de ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Etik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Etik Davranış	Kadın	211	4,66	0,33	-,125	398	,901
	Erkek	189	4,67	0,36			
Zoraki Bağlılık	Kadın	211	1,48	0,59	,707	398	,480
	Erkek	189	1,43	0,57			
Çıkarıcı Bağlılık	Kadın	211	3,88	0,78	-,681	398	,496
	Erkek	189	3,94	0,81			
Ahlaki Bağlılık	Kadın	211	4,05	0,63	-	398	,036
	Erkek	189	4,18	0,60			

Tablo 7, cinsiyet değişkeni açısından etik davranış, zoraki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık ölçeklerinin ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için t-testi kullanılmıştır. Tablodan görüldüğü gibi, cinsiyet değişkenine göre ölçeklerin ortalamaları arasında anlamlı bir fark sadece ahlaki bağlılık ölçeğinde bulunmuştur ($t=-2,099$; $p=0,036$). Bu sonuç, kadınların ahlaki bağlılık ölçeğinde erkeklerle göre daha düşük bir ortalama puan aldıklarını göstermektedir. Diğer ölçeklerde ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuçlar, cinsiyetin etik davranış, zoraki bağlılık ve çıkarıcı bağlılık üzerinde önemli bir etkisi olmadığını göstermektedir.

3.2.2. Öğretmenlerin Yaş Değişkeni Açısından Etik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin etik davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi [ANOVA] kullanılmıştır. Tablo 8’de ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 8. Yaş Değişkeni Açısından ANOVA Sonuçları

Ölçek	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	Tek Yönlü Varyans Analizi [ANOVA]						
					Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	LSD
Etik Davranış	20-30 (1)	30	4,72	0,33	Gruplar Arası	,166	3	,055	,460	,710	
	31-40 (2)	199	4,65	0,34	Grup İçi	47,748	396	,121			
	41-50 (3)	132	4,68	0,35	Toplam	47,914	399				
	51 + (4)	39	4,65	0,35							
	Toplam	400	4,67	0,34							
Zoraki Bağlılık	20-30 (1)	30	1,48	0,64	Gruplar Arası	3,476	3	1,159	3,451	,017	2>3
	31-40 (2)	199	1,54	0,65	Grup İçi	132,956	396	,336			
	41-50 (3)	132	1,33	0,45	Toplam	136,432	399				
	51 + (4)	39	1,43	0,45							
	Toplam	400	1,46	0,58							
Çıkarıcı Bağlılık	20-30 (1)	30	3,84	0,72	Gruplar Arası	5,599	3	1,866	2,957	,032	2>4
	31-40 (2)	199	3,98	0,79	Grup İçi	249,934	396	,631			3>4
	41-50 (3)	132	3,92	0,78	Toplam	255,532	399				
	51 + (4)	39	3,57	0,87							
	Toplam	400	3,91	0,80							
Ahlaki Bağlılık	20-30 (1)	30	4,08	0,71	Gruplar Arası	1,632	3	,544	1,389	,246	
	31-40 (2)	199	4,07	0,64	Grup İçi	155,066	396	,392			
	41-50 (3)	132	4,14	0,57	Toplam	156,698	399				
	51 + (4)	39	4,28	0,64							
	Toplam	400	4,11	0,62							

Tablo 8, yaş değişkeni açısından etik davranış, zoraki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık ölçeklerinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarını göstermektedir. Tabloya göre, etik davranış ölçeği için yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F_{(3, 396)} = 0,460$, $p > 0,05$). Bu sonuç, yaşın etik davranış üzerinde etkili bir değişken olmadığı anlamına gelmektedir. Zoraki bağlılık ölçeği için ise yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F_{(3, 396)} = 3,451$, $p < 0,05$). LSD testi sonucuna göre, 31-40 yaş grubu ($\bar{X} = 1,54$) ile 41-50 yaş grubu ($\bar{X} = 1,33$) arasında anlamlı bir fark vardır. Bu sonuç, 31-40 yaş grubunun 41-50 yaş grubuna göre daha fazla zoraki bağlılık gösterdiği anlamına gelmektedir. Çıkarıcı bağlılık ölçeği için de yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F_{(3, 396)} = 2,957$, $p < 0,05$). LSD testi sonucuna göre, 31-40 yaş grubu ($\bar{X} = 3,98$) ile 51+ yaş grubu ($\bar{X} = 3,57$) arasında ve 41-50 yaş grubu ($\bar{X} = 3,92$) ile 51+ yaş grubu arasında anlamlı bir fark vardır. Bu, 31-40 ve 41-50 yaş gruplarının 51+ yaş grubuna göre daha fazla çıkarıcı bağlılık gösterdiği anlamına gelmektedir. Ahlaki bağlılık ölçeği için ise yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F_{(3, 396)} = 1,389$, $p > 0,05$). Bu sonuç, yaşın ahlaki bağlılık üzerinde etkili bir değişken olmadığı anlamına gelmektedir.

3.2.3. Öğretmenlerin Görev Süresi Değişkeni Açısından Etik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin etik davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri görev süresi değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi [ANOVA] kullanılmıştır. Tablo 9’da ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 9. Görev Süresi Değişkeni Açısından ANOVA Sonuçları

Ölçek	Görev Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	Tek Yönlü Varyans Analizi [ANOVA]						
					Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	LSD
Etik Davranış	5 yıl ve daha az (1)	26	4,68	0,33	Gruplar Arası	,509	5	,102	,847	,517	
	6-10 yıl	92	4,65	0,31	Grup İçi	47,405	394	,120			
	11-15 yıl (2)	92	4,67	0,36	Toplam	47,914	399				
	16-20 yıl (3)	83	4,62	0,37							
	21-25 yıl (4)	72	4,73	0,32							
	26 yıl ve üstü (5)	35	4,66	0,34							
	Toplam	400	4,67	0,34							
Zoraki Bağlılık	5 yıl ve daha az (1)	26	1,63	0,77	Gruplar Arası	2,972	5	,594	1,755	,121	
	6-10 yıl	92	1,52	0,60	Grup İçi	133,460	394	,339			
	11-15 yıl (2)	92	1,49	0,64	Toplam	136,432	399				
	16-20 yıl (3)	83	1,45	0,55							
	21-25 yıl (4)	72	1,32	0,47							
	26 yıl ve üstü (5)	35	1,35	0,40							
	Toplam	400	1,46	0,58							
Çıkarıcı Bağlılık	5 yıl ve daha az (1)	26	3,89	0,73	Gruplar Arası	14,333	5	2,867	4,683	,000	1>6
	6-10 yıl (2)	92	3,80	0,80	Grup İçi	241,199	394	,612			2>6
	11-15 yıl (3)	92	4,09	0,75	Toplam	255,532	399				3>2
	16-20 yıl (4)	83	3,98	0,80							3>6
	21-25 yıl (5)	72	4,00	0,77							4>6
	26 yıl ve üstü (6)	35	3,40	0,78							5>6
	Toplam	400	3,91	0,80							
Ahlaki Bağlılık	5 yıl ve daha az (1)	26	4,00	0,68	Gruplar Arası	4,162	5	,832	2,150	,059	
	6-10 yıl	92	4,21	0,60	Grup İçi	152,536	394	,387			
	11-15 yıl (2)	92	4,01	0,68	Toplam	156,698	399				
	16-20 yıl (3)	83	4,01	0,54							
	21-25 yıl (4)	72	4,21	0,61							
	26 yıl ve üstü (5)	35	4,24	0,64							
	Toplam	400	4,11	0,62							

Tablo 9, görev süresi değişkeni açısından etik davranış, zoraki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık ölçeklerinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarını göstermektedir. Tabloya göre, etik davranış ölçeği için görev süresi grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F_{(5, 394)} = 0,847, p > 0,05$). Bu sonuç, görev süresinin etik davranış üzerinde etkili bir değişken olmadığı anlamına gelmektedir. Zoraki bağlılık ölçeği için ise görev süresi grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F_{(5, 394)} = 1,755, p > 0,05$). Bu sonuç, görev süresinin zoraki bağlılık üzerinde etkili bir değişken olmadığı anlamına gelmektedir. Çıkarıcı bağlılık ölçeği için görev süresi grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F_{(5, 394)} = 4,683, p < 0,05$). LSD testi sonucuna göre, 5 yıl ve daha az ($\bar{X} = 3,89$) ile 26 yıl ve üstü ($\bar{X} = 3,40$) arasında, 6-10 yıl ($\bar{X} = 3,80$) ile 26 yıl ve üstü arasında, 11-15 yıl ($\bar{X} = 4,09$) ile 6-10 yıl ve 26 yıl ve üstü arasında, 16-20 yıl ($\bar{X} = 3,98$) ile 26 yıl ve üstü arasında ve 21-25 yıl ($\bar{X} = 4,00$) ile 26 yıl ve üstü arasında anlamlı bir fark vardır. Bu sonuç, 26 yıl ve üstü görev süresi olanların diğer gruplara göre daha az çıkarıcı bağlılık gösterdiği anlamına gelmektedir. Ahlaki bağlılık ölçeği için ise görev süresi grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F_{(5, 394)} = 2,150, p > 0,05$). Bu sonuç, görev süresinin ahlaki bağlılık üzerinde etkili bir değişken olmadığı anlamına gelmektedir.

3.2.4. Öğretmenlerin Branş Değişkeni Açısından Etik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin etik davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri branş değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi [ANOVA] kullanılmıştır. Tablo 10’da ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 10. Branş Değişkeni Açısından ANOVA Sonuçları

Ölçek	Branş	N	$\bar{X}$	Ss	Tek Yönlü Varyans Analizi [ANOVA]						
					Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	LSD
Etik Davranış	Sözel (1)	190	4,68	0,32	Gruplar Arası	2,280	4	,570	4,933	,001	1>3
	Sayısal (2)	107	4,67	0,31	Grup İçi	45,635	395	,116			2>3
	Yabancı Dil (3)	50	4,51	0,47	Toplam	47,914	399				5>1
	Meslek (4)	23	4,64	0,26							5>2
	Yetenek (5)	30	4,85	0,31							5>3
	Toplam	400	4,67	0,34							5>4
Zoraki Bağlılık	Sözel (1)	190	1,42	0,55	Gruplar Arası	8,857	4	2,214	6,856	,000	1>3
	Sayısal (2)	107	1,67	0,67	Grup İçi	127,575	395	,323			2>1
	Yabancı Dil (3)	50	1,22	0,44	Toplam	136,432	399				2>3
	Meslek (4)	23	1,48	0,57							2>5
	Yetenek (5)	30	1,30	0,35							
	Toplam	400	1,46	0,58							
Çıkarıcı Bağlılık	Sözel (1)	190	3,69	0,80	Gruplar Arası	60,860	4	15,215	30,872	,000	3>1
	Sayısal (2)	107	3,85	0,66	Grup İçi	194,672	395	,493			3>2
	Yabancı Dil (3)	50	4,68	0,40	Toplam	255,532	399				3>4
	Meslek (4)	23	3,39	0,74							5>1
	Yetenek (5)	30	4,62	0,42							5>2
	Toplam	400	3,91	0,80							5>4
Ahlaki Bağlılık	Sözel (1)	190	4,10	0,63	Gruplar Arası	2,864	4	,716	1,839	,121	
	Sayısal (2)	107	4,16	0,63	Grup İçi	153,833	395	,389			
	Yabancı Dil (3)	50	4,14	0,70	Toplam	156,698	399				
	Meslek (4)	23	4,25	0,56							
	Yetenek (5)	30	3,84	0,36							
	Toplam	400	4,11	0,62							

Tablo 10, branş değişkeni açısından etik davranış, zoraki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık ölçeklerinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarını göstermektedir. Tabloya göre, etik davranış ölçeği için branş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F_{(4, 395)} = 4,933, p < 0,05$). LSD testi sonucuna göre, sözel ($\bar{X} = 4,68$) ile yabancı dil ($\bar{X} = 4,51$) arasında, sayısal ($\bar{X} = 4,67$) ile yabancı dil arasında ve yetenek ($\bar{X} = 4,85$) ile sözel, sayısal, meslek ($\bar{X} = 4,64$) ve yabancı dil arasında anlamlı bir fark vardır. Bu sonuç, yetenek grubunun diğer gruplara göre daha fazla etik davranış gösterdiği anlamına gelmektedir. Zoraki bağlılık ölçeği için de branş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F_{(4, 395)} = 6,856, p < 0,05$). LSD testi sonucuna göre, sözel ($\bar{X} = 1,42$) ile yabancı dil ($\bar{X} = 1,22$) ve sayısal ($\bar{X} = 1,67$) arasında, sayısal ile yabancı dil, meslek ve yetenek ($\bar{X} = 1,30$) arasında anlamlı bir fark vardır. Bu sonuç, sayısal grubunun diğer gruplara göre daha fazla zoraki bağlılık gösterdiği anlamına gelmektedir. Çıkarıcı bağlılık ölçeği için de branş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F_{(4, 395)} = 30,872, p < 0,05$). LSD testi sonucuna göre, yabancı dil ($\bar{X} = 4,68$) ile sözel ($\bar{X} = 3,69$), sayısal ($\bar{X} = 3,85$) ve meslek ($\bar{X} = 3,39$) arasında, yetenek ($\bar{X} = 4,62$) ile sözel, sayısal ve meslek arasında anlamlı bir fark vardır. Bu sonuç, yabancı dil ve yetenek gruplarının diğer gruplara göre daha fazla çıkarıcı bağlılık gösterdiği anlamına gelmektedir. Ahlaki bağlılık ölçeği için ise branş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F_{(4, 395)} = 1,839, p > 0,05$). Bu sonuç, branşın ahlaki bağlılık üzerinde etkili bir değişken olmadığı anlamına gelmektedir.

3.2.5. Öğretmenlerin Okul Türü Değişkeni Açısından Etik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Öğretmenlerin etik davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri okul türü değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi [ANOVA] kullanılmıştır. Tablo 11’de ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 11. Okul Türü Değişkeni Açısından ANOVA Sonuçları

Ölçek	Okul Türü	N	$\bar{X}$	Ss	Tek Yönlü Varyans Analizi [ANOVA]						
					Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	LSD
Etik Davranış	Okul Öncesi(1)	31	4,71	0,33	Gruplar Arası	,109	3	,036	,300	,826	
	İlkokul (2)	53	4,65	0,36	Grup İçi	47,806	396	,121			
	Ortaokul (3)	137	4,65	0,33	Toplam	47,914	399				
	Lise (4)	179	4,67	0,34							
	Toplam	400	4,67	0,34							
Zoraki Bağlılık	Okul Öncesi(1)	31	1,14	0,37	Gruplar Arası	3,880	3	1,293	3,864	,010	2>1
	İlkokul (2)	53	1,53	0,69	Grup İçi	132,552	396	,335			3>1
	Ortaokul (3)	137	1,43	0,54	Toplam	136,432	399				4>1
	Lise (4)	179	1,51	0,59							
	Toplam	400	1,46	0,58							
Çıkarıcı Bağlılık	Okul Öncesi(1)	31	3,99	0,73	Gruplar Arası	,732	3	,244	,379	,768	
	İlkokul (2)	53	3,85	0,78	Grup İçi	254,801	396	,643			
	Ortaokul (3)	137	3,87	0,87	Toplam	255,532	399				
	Lise (4)	179	3,94	0,76							
	Toplam	400	3,91	0,80							
Ahlaki Bağlılık	Okul Öncesi(1)	31	4,01	0,66	Gruplar Arası	,318	3	,106	,269	,848	
	İlkokul (2)	53	4,12	0,67	Grup İçi	156,379	396	,395			
	Ortaokul (3)	137	4,11	0,61	Toplam	156,698	399				
	Lise (4)	179	4,12	0,62							
	Toplam	400	4,11	0,62							

Tablo 11, okul türü değişkeni açısından etik davranış, zoraki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık ölçeklerinin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarını göstermektedir. Tabloya göre, etik davranış ölçeği için okul türü grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F_{(3, 396)} = 0,300, p > 0,05$). Bu sonuç, okul türünün etik davranış üzerinde etkili bir değişken olmadığı anlamına gelmektedir. Zoraki bağlılık ölçeği için ise okul türü grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F_{(3, 396)} = 3,864, p < 0,05$). LSD testi sonucuna göre, ilkökul ($\bar{X} = 1,53$) ile okul öncesi ($\bar{X} = 1,14$), ortaokul ($\bar{X} = 1,43$) ile okul öncesi ve lise ($\bar{X} = 1,51$) ile okul öncesi arasında anlamlı bir fark vardır. Bu sonuç, okul öncesi grubunun diğer gruplara göre daha az zoraki bağlılık gösterdiği anlamına gelmektedir. Çıkarıcı bağlılık ölçeği için de okul türü grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F_{(3, 396)} = 0,379, p > 0,05$). Bu sonuç, okul türünün çıkarıcı bağlılık üzerinde etkili bir değişken olmadığı anlamına gelmektedir. Ahlaki bağlılık ölçeği için ise okul türü grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F_{(3, 396)} = 0,269, p > 0,05$). Bu sonuç, okul türünün ahlaki bağlılık üzerinde etkili bir değişken olmadığı anlamına gelmektedir.

3.2.6. Öğretmenlerin Etik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Öğretmenlerin etik davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bulunan ilişkinin tespit edilebilmesi için korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Tablo 12’de analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 12. Öğretmenlerin Etik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçekler	Etik Davranış	Zoraki Bağlılık	Çıkarıcı Bağlılık	Ahlaki Bağlılık
Etik Davranış	1			
Zoraki Bağlılık	-,116*	1		
Çıkarıcı Bağlılık	,055	,055	1	
Ahlaki Bağlılık	,242**	-,346**	,061	1

* $p < .05$; ** $p < .01$

Tablo 12, etik davranış, zoraki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık ölçekleri arasındaki korelasyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Tabloya göre, etik davranış ölçeği ile zoraki bağlılık ölçeği arasında negatif yönde zayıf ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = -0,116$, $p < 0,05$). Bu sonuç, etik davranışı yüksek olan öğretmenlerin zoraki bağlılık düzeylerinin düşük olduğu anlamına gelmektedir. Etik davranış ölçeği ile çıkarıcı bağlılık ölçeği arasında ise pozitif yönde zayıf ve anlamsız bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,055$, $p > 0,05$). Bu sonuç, etik davranış ile çıkarıcı bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı anlamına gelmektedir. Etik davranış ölçeği ile ahlaki bağlılık ölçeği arasında ise pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,242$, $p < 0,01$). Bu sonuç, etik davranışı yüksek olan öğretmenlerin ahlaki bağlılık düzeylerinin de yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Zoraki bağlılık ölçeği ile çıkarıcı bağlılık ölçeği arasında ise pozitif yönde zayıf ve anlamsız bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,055$, $p > 0,05$). Bu sonuç, zoraki bağlılık ile çıkarıcı bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı anlamına gelmektedir. Zoraki bağlılık ölçeği ile ahlaki bağlılık ölçeği arasında ise negatif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = -0,346$, $p < 0,01$). Bu sonuç, zoraki bağlılık düzeyi yüksek olan öğretmenlerin ahlaki bağlılık düzeylerinin düşük olduğu anlamına gelmektedir. Çıkarıcı bağlılık ölçeği ile ahlaki bağlılık ölçeği arasında ise pozitif yönde zayıf ve anlamsız bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,061$, $p > 0,05$). Bu sonuç, çıkarıcı bağlılık ile ahlaki bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı anlamına gelmektedir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu kısmında, araştırmanın bulguları değerlendirilmiş, uygulayıcılar ile araştırmacılara yönelik sonuçlara ilişkin bazı öneriler sunulmuştur. Ayrıca araştırmanın tüm değişkenlerine ilişkin katılımcıların; okul türü, cinsiyet, yaş, branş ve görev süresi değişkenlerine göre karşılaştırılması yapılmıştır. Aşağıda araştırmaya ilişkin sonuçlara ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

4.1. Öğretmenlerin Etik Davranışlarına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin etik davranış ölçeğine vermiş oldukları cevapların ortalamasının $\bar{X}=4,67$ olduğu görülmüştür. Bu sonuç, katılımcıların etik davranışa yüksek düzeyde önem verdiklerini göstermektedir. Alanyazındaki araştırma sonuçlarıyla paralel olan bu sonuç doğrultusunda katılımcıların öğretmenlik mesleğinin etik yönüyle ilgili ayrılmaz bir bütün oldukları söylenebilir (Al-Hottali, 2018; Altinkurt ve Yılmaz, 2011; Ateş, 2012; Colnerud, 2006; Çelebi ve Akbağ, 2012; Duran, 2014; Erdem ve Şimşek, 2013; Kanat ve Erkan, 2021; Karataş, 2013; Kuusisto vd., 2012; Manolova, 2011; Pelit ve Güçer, 2006; Sakin, 2007; Şentürk, 2009; Yılmaz ve Altinkurt, 2009; Uğurlu, 2008). Bu durum araştırma sonuçlarına paralel bir sonuç elde edildiğinin göstergesidir. Bunların yanında öğretmenlerin etik bilgilerinin kısıtlı olduğu (Atalay, 2017; Bülbül, 2019), öğretmenlerin etik davranış göstermediği (Gözütok, 1999) ve etik kararsızlıklar yaşadığı (Kurtulan, 2007) araştırma sonuçları da bulunmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin hem toplumsal hem de akademik iletişimin en üst seviyede gerçekleştiği, sosyal etkileşimin çok yüksek olduğu bir meslek dalı olması öğretmenlerin öğrencilere ve hatta topluma etik ve ahlaki prensipleri örnek olarak yansıtma sorumluluğu öğretmenlerin okul ortamında ve toplum içinde davranışlarına daha fazla önem göstermelerini gerektirmektedir. Böylece toplumsal iletişim ve mesleki yükümlülükler öğretmenlerin mesleki etik davranışları içselleştirme seviyesini yükseltmiş olabilir.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin etik davranışları okul türüne göre incelendiğinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bir başka ifadeyle okul türünün öğretmenlerin etik davranışları üzerinde etkili bir değişken olmadığı anlamına gelmektedir. Alan yazın incelendiğinde, Sakin (2007) resmi bağımsız anaokullarında

görev yapan öğretmenlerin ilköğretim ana sınıflarındaki meslektaşlarına göre etik davranışlarını daha yüksek bir düzeyde sergilediği belirtilmektedir. Başka bir ifade ile öğretmenlerin etik davranışlarının okul türü bakımından anlamlı farklılık gösterdiğini belirtmektedir. Şengül (2013) ise araştırmasında öğretmenlerin etik davranışlarının görev yapılan eğitim kademelerine göre karşılaştırması sonucunda öğretmenlerin etik davranış algılarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Öğretmenlerin etik davranışları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Dolayısıyla cinsiyet, öğretmenlerin etik davranışlarını etkileyen bir değişken değildir denilebilir. Alanyazında incelenen araştırmalarda benzer sonuca ulaşılarak cinsiyetin öğretmenlerin etik davranışları üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı ortaya koyulmuştur (Akyıldız, 2007; Çoloğlu, 2018; Maher, 2004; Şengül, 2013). Cinsiyet faktörünün etik davranışlarda çok fazla etkili olmaması toplumda cinsiyet ayrımı olmadan her ikisinin de çalışmaya hayatında olması, kendilerini güncel hayat şartlarına göre motive etmeleri ve etik davranışlara önem göstermeleri şeklinde yorumlanabilir. Ancak alanyazında benzer sonuçlar içermeyen araştırmalar da mevcuttur. İncelenen araştırmalarda etik davranışlar kadın öğretmenler tarafından daha yüksek düzeyde benimsenmiştir (Atalay, 2017; Çelebi ve Akdağ, 2012; Ergin, 2014; Manolova, 2011; İnce, 2014; Sakar, 2015). Stedham, Yamamura ve Beekun (2007) da etik değerlere bağlılık bakımından kadınlar lehine anlamlı farklılıklar olduğunu açıklamıştır. Buradaki sonuç kadınların duygusal açıdan daha hassas olması ve etik davranışları daha fazla önemsemesinden kaynaklanabilir.

Yaş değişkeni açısından öğretmenlerin etik davranışları analiz edildiğinde yaşın etkili bir değişken olmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre yaş değişkeni öğretmenlerin etik davranışlarını etkilememektedir. Literatürde benzer sonuçlar içeren çalışmalar bulunmaktadır (Aydemir, 2012; Duran, 2014; Melik, 2018). Mesleğinde başarılı olmak isteyen her öğretmenin mesleki etik davranışlar sergilemesi gerekliliği düşünüldüğünde yaş değişkeninin etik davranışlara etki etmemesi beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir. Literatür incelendiğinde, yaş değişkeni bakımından farklılığı tespit eden Sakin (2007) okul öncesi öğretmenlerin etik davranışlarını değerlendiren ölçekte yaş değişkeninin önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Bu durumda 21–25 yaş grubu, 26–30 yaş grubu ile 31–35 yaş grubunda olan okul öncesi öğretmenleri etik davranışlar bakımından daha olumlu bir görüş bildirmektedir. Ancak, Kepenek (2008)

araştırmasında yaşça büyük öğretmenlerin mesleki etik ilkeleri daha fazla benimsediği sonucuna varmıştır. Yaş değişkeni açısından genç öğretmenlerin etik davranışlarını etkilememesinin nedeni öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının yüksek olmasından ortaya çıkmış olabilir. Yaşça büyük olan öğretmenlerin mesleki etik değerlere daha fazla bağlı olmasının nedeni meslekte sabırlı olmaları ve genç neslin teknolojinin ve sosyal medyanın etkisiyle milli ve manevi değerleri daha az içselleştirmesinden kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin etik davranışları ile branş değişkeni açısından yapılan incelemeler sonucunda, sözel ile yabancı dil arasında, sayısal ile yabancı dil arasında ve yetenek ile sözel, sayısal, meslek ve yabancı dil arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bunun sonucunda, yetenek grubunun diğer gruplara göre daha fazla etik davranış gösterdiği görülmektedir. Branş değişkeninin etik davranışlara etkisi yetenek grubu öğretmenlerinde yüksek olması derslerin akademik kaygıdan uzak oluşu ve kazanımlarda değerler eğitiminin ön plana çıkmasından kaynaklanabilir. Alanyazında incelenen araştırmalarda branş değişkeni açısından etik davranışların anlamlı farklılık gösterdiğini belirten benzer sonuçlar bulunmaktadır (Çelebi ve Akdağ, 2012; Manalova, 2011; Tunca, 2012). Ayrıca, Thomas (2012) okul öncesi öğretmenlerinin üniversite öğretmenlerine göre mesleki kimlik oluşumunda kritik rol oynayan etik ve ilişki temsillerinin son derece güçlü olduğu belirtilmektedir. Göksoy (2023) ise branş değişkeni bakımından anlamlı bir farkın bulunmadığı sonucunu ortaya koymuştur. Öğretmenlik toplumun kimliğini oluşturan önemli bir meslek dalı olduğundan etik davranışların en fazla dikkat edilmesi gereken bir meslektir. Dolayısıyla branş değişkeni öğretmenlerin etik davranışlarını etkileme bakımından yapılan araştırma sonucuyla paralellik göstermeyebilir.

Görev süresi değişkeni bakımından öğretmenlerin etik davranışları incelendiğinde görev süresi grupları arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Böylece, görev süresinin etik davranış üzerinde etkili bir değişken olmadığı anlaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde benzer sonuçları olduğu görülmüştür. İncelenen araştırmalarda mesleki etik ilkeler ile görev süresi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmediği belirtilmektedir (Çelebi ve Akbağ, 2012; Duran, 2014; Özbek, 2003). Diğer taraftan, görev süresi değişkenine göre öğretmenlerin etik davranışlarının farklılaştığı belirtilmektedir (Aydemir, 2012; Çinkılıç, 2018; Ergin, 2014; Manolova,

2011; Sakin, 2007; Şişman ve Acat, 2003; Toprakçı, 2010). Bu sonuçlara göre değerlendirme yapıldığında, görev süresi az olan öğretmenlerin görev süresi fazla olan öğretmenlere göre etik davranışlarının yüksek olması, mesleğin ilk yıllarında olmaları nedeniyle etik davranışlara daha fazla önem gösterme ve öğrenciye yönelik güncel yaklaşımlara hâkim olmaları şeklinde yorumlanabilir. Tam aksine görev süresi uzun olan öğretmenlerin etik davranışlarının yüksek olması tecrübe kazandıkça etik anlamda daha hassas davranması şeklinde yorumlanabilir. Aslında öğretmenlerin benimsemiş oldukları etik davranışları yaşam boyu devam ettiğinden yıllara göre anlamlı bir fark oluşmayabilir.

4.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin sonuçlar incelendiğinde, en yüksek ortalama ahlaki bağlılık ($\bar{X}=4,11$), en düşük ortalama ise zoraki bağlılık ($\bar{X}=1,46$) boyutunda görülmüştür. Buradan hareketle, araştırmaya katılan öğretmenlerin kurumlarına karşı göstermiş olduğu bağlılıklara bakıldığında; öğretmenlerin zoraki bağlılıktan kaçındıklarını, çıkarıcı ve ahlaki bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğu söylenebilir. Araştırmanın sonucu ile Ergün'ün (2017) araştırma sonuçları paralellik göstermektedir. İlgili literatür incelendiğinde, bu çalışmada öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları sonucu ile paralellik gösteren başka çalışmalar da görülmektedir (Ateş, 2022; Atik ve Üstüner, 2014; Cheung ve Wong, 2011; Çillik, 2019; Çoban ve Demirtaş, 2011; Demir ve İnandı 2021; Doğan ve Fırat, 2018; Doğan ve Sevgin, 2017; Karabağ Köse, 2014; Natarajan ve Nagar, 2011; Özdemir, 2012; Türkmen, 2016). Ahlaki bağlılık düzeylerinin yüksek olması öğretmenlerin yaptıkları işe duygusal ve etik açıdan önem göstermelerinden kaynaklanabilir. Çalışanın örgütün amaçlarını, değerlerini ve etik prensiplerini içselleştirmesi, ahlaki bağlılığın oluşmasını sağlamaktadır (Bayram, 2005). Çalışanın ve kurumun değerleri arasında benzerlik bulunması, bu bağlılığın en istenen türü olarak değerlendirilebilir (akt. Sezgin ve Koşar, 2010). Alanyazın incelendiğinde ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu sonucunu içeren araştırmalar mevcuttur (Abdurrezzak ve Üstüner, 2020; Demir, 2016; Önder ve Ateş, 2017). Sonuç olarak örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmen, örgütün amaçlarını benimsediğinden yapması gerekenden daha fazlasını yapabilir. Örgütsel bağlılığın

teşvik edilmesi, hedeflere ulaşma ve ilerlemede genellikle cazip bir araç olarak kabul edilir ve herhangi bir kurumun istikrarlı olmasında önemli bir parça olarak görülmektedir. Dolayısıyla, her kurumun yönetimi, çalışanların bağlılık seviyelerini artırmak için uygun bir ortam yaratarak bu hedeflere odaklanmalıdır (Awamleh, 1996).

Araştırma sonucuna göre zoraki bağlılık ortalamasının en düşük seviyede olması eğitim örgütlerinin devamlılığı açısından önemlidir. Çünkü eğitim örgütünde zoraki bağlılık düzeyi yüksek olan çalışan, örgütteki ekstra işlerden kaçınmak ve fırsatını bulduğunda örgütten ayrılmak isteyecektir. Bir başka ifadeyle, mecburiyetten dolayı örgütteki çalışmasını sürdürdüğü için örgütteki verimliliği de belli bir çerçevede olacaktır. Zoraki bağlılığı yüksek olan çalışan, görev ve sorumluluklarını asgari düzeyde yapmak ve fazlasını yapmak istemeyebilir. Öğretmenlerin ek derslerden elde ettiği kazancı kaybetmeme düşüncesiyle yıl içinde gerçekleşen kurum toplantılarını mecburiyetten dolayı yerine getirmeleri zoraki bağlılıkla ilgili olduğu söylenebilir. Etzioni, ahlaki bağlılık, bağlılık düzeylerinin en üst seviyesinde yer aldığını belirtmektedir. İkinci olarak, çalışanın çıkarlarını ön planda tuttuğu çıkarıcı bağlılık yer almaktadır. En düşük seviyede ise zoraki bağlılık olduğu söylenebilir (akt. Ergün, 2017). Bu araştırmada bulunan sonuçta bu durumu desteklemektedir.

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yaptığı okul türü değişkenine göre çıkarıcı ve ahlaki bağlılık boyutunda anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak zoraki bağlılık boyutunda okul türü grupları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Okul öncesi grubunun diğer gruplara göre daha az zoraki bağlılık gösterdiği görülmektedir. Okul öncesi öğretmenlerin zoraki bağlılık seviyesinin düşük olması bu kademedeki öğretmenlerin örgütteki görev ve sorumluluklarını severek ve isteyerek yerine getirmesinden kaynaklanabilir. Literatürde incelen çalışmaların sonuçları ile bu çalışmanın sonucu kısmen ya da tamamıyla paralellik göstermektedir (Aksakal, 2020; Çeliker, 2021; İlişen, 2017; Özsüer, 2019; Yalçın, 2014). Mevcut araştırma bulguları ile paralellik göstermeyen araştırmalar da alanyazında yer almaktadır (Akar, 2015; Battal ve Demirtaş, 2021; Büyük, 2021; Selbi, 2019). Bu sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin okul türü değişkenine göre farklılık göstermesine okul kültürü ve etik değerler, örgütteki öğrenci ve öğretmen sayısı, müdürün öğretmenlere karşı tutumu, öğrenci yaş grupları gibi birçok değişken etki etmiş olabilir.

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılığı cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde zoraki ve çıkarıcı bağlılık boyutunda anlamlı bir fark olmadığı fakat ahlaki bağlılık boyutunda kadınların erkelere göre daha düşük bir ortalama puan aldıklarını görülmüştür. Bir başka ifadeyle, öğretmenlerin cinsiyetleri farklı olsa da onların örgütlerine olan çıkarıcı bağlılık ve zoraki bağlılık düzeyleri istatistiksel olarak farklılık göstermemektedir. Alanyazında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel bağlılık gösterdikleri bulgusuna ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir (Aslan, 2017; Balay, 2000; Çoban, 2010; Ergün, 2017; Norşenli, 2021; Odabaş, 2014; Özkan, 2021; Samadaov, 2006). Bu sonucun ortaya çıkmasında kadın öğretmenlerin iş hayatındaki engellerin yanında sosyal hayatlarında da erkeklere göre aile ile alakalı sorumluluğa daha fazla sahip olması örgüte bağlılıklarını ahlaki bağlılık boyutunda olumsuz etkileyebilir. Ancak literatürde, hem kadın öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiği hem de örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar da mevcuttur. Kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akdemir, 2016; Bala, 2018; Bıçak, 2021; Gül, 2018; Khan ve Hussain, 2014; Mathieu ve Zajac, 1990; Natarajan ve Nagar, 2012; Tan, 2017; Tekben, 2019). Ayrıca, literatürde cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığını ortaya koyan çalışmalara da bulunmaktadır (Balçık, 2018; Ertürk, 2014; Kılınçarslan, 2013; Menep, 2009; Tekinarslan, 2019). Bu sonuçların oluşmasında kadın ve erkek öğretmenlerin aynı ya da farklı okul ikliminin ve kültürünün egemen olduğu eğitim kurumlarında çalışmalarının, ayrıca kadın ve erkek öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kurumuna, eğitim kurumunun bulunduğu bölgeye, kültürel farklılıklara göre değişen mesleki doyum düzeylerinin ve iş yaşamından beklentilerinin etkili olduğu söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri yaş değişkenine göre zoraki ve çıkarıcı bağlılık boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterirken; ahlaki bağlılık boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuç, 31-40 yaş grubunun 41-50 yaş grubuna göre daha fazla zoraki bağlılık gösterdiği, 31-40 ve 41-50 yaş gruplarının 51+ yaş grubuna göre daha fazla çıkarıcı bağlılık gösterdiği anlamına gelmektedir, diğer taraftan yaşın ahlaki bağlılık üzerinde etkili bir değişken olmadığı anlamına

gelmektedir. Literatür incelendiğinde yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların örgütsel bağlılığın yaş ilerledikçe artış gösterdiği vurgulanmaktadır. Alanyazı incelendiğinde, yaşça büyük öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu belirtilmektedir (Boylu, vd., 2007; Holliman, 2012; Özkaya, 2006; Yalçın, 2009; Yavuzkılıç, 2019; Yeşilyurt, 2015). Sonuç olarak yaşı ilerlemiş öğretmenlerin, genç öğretmenlere göre çalıştıkları kurumlarına derinden bağlandıkları ve ayrılmayı çok fazla düşünmedikleri sonucuna varılabilir. Yaşı büyük çalışanlar belli bir yaşa kadar yaşamlarını bir düzende tutarlar ve bu düzeni bozmak istememeleri nedeniyle çalıştıkları kurumlarına olan bağlılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Beklentilerini karşılayamayan genç öğretmenler, kurumlarına aidiyet duygusu geliştirmede zorlanabilirler ve bu durumda çalıştıkları yerde kalmak yerine değişiklik arayışına yönelebilirler. Bundan dolayı kurumlarına olan sadakatlerinin daha az olduğu söylenebilir. Farklı bir örgütsel bağlılık ölçeklendirmesi kullanılarak öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilmektedir (Çakır, 2007; Ergen, 2015; Günce, 2013; Odabaş, 2014; Şenay, 2017). Bu durum, farklı yaşlardaki öğretmenlerin örgütsel iklimden benzer şekilde etkilendiğini gösterebilir.

Branş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısı analiz edildiğinde zoraki bağlılık ve çıkarıcı bağlılık boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunduğu, fakat örgütsel bağlılığın ahlaki boyutunda anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde farklı ölçek uygulamalarıyla öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarında branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar belirlenmiştir (Çelik, 2013; Çeliker, 2021; Gök, 2018; Gören, 2012; Tan, 2017). Bu doğrultuda farklı branş gruplarındaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin benzer algılara sahip oldukları görülmüştür. Alanyazı incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarında branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa ulaşılamamıştır (Ağırbaş, 2018; Akar, 2014; Çakır, 2007; Sevgin, 2015; Tekinarslan, 2019). Bu sonuçlardan hareketle öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin branş değişkenine göre değişiklik göstermesinde görev ve sorumluluklar, örgütsel adalet, görev yapılan okulun etkili olduğu söylenebilir.

Bu araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri görev süresi değişkenine göre incelendiğinde örgütsel bağlılığın zoraki ve ahlaki bağlılık boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı, ancak çıkarıcı bağlılık boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde, bu araştırmadan elde edilen bulguları destekleyen çalışmaların olduğu görülmektedir (Aslan ve Terzi, 2023; Bıçak, 2021; Budak, 2009; Cansu, 2019; Gören, 2012). Ancak, elde edilen sonuçlar ile paralellik göstermeyen çalışmalar da incelenmiştir. Yapılan literatür araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile görev süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu belirtilmektedir (Bozkurt, 2017; Özcan, 2008; Sevgin, 2015; Sönmez, 2016; Şenay, 2017). Bu sonuçlardan hareketle, kıdemi yüksek olan öğretmenlerin örgüte karşı daha çok bağlandıkları görülmektedir. Yıllarca eğitim kurumlarına hizmet etmiş öğretmenlerin okul kültürüne ve iklimine uyum sağlamaları, mesleki motivasyonlarının yüksek olmaları, görev yaptıkları eğitim kurumunu benimsemelerinden dolayı örgütsel bağlılığın görev süresine göre artış gösterdiği söylenebilir.

4.3. Öğretmenlerin Etik Davranışları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre etik davranış ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeğinin zoraki bağlılık boyutu arasında negatif yönde zayıf ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bunun sonucunda, etik davranışı yüksek olan öğretmenlerin zoraki bağlılık düzeylerinin düşük olduğu anlamı çıkarılabilir. Etik davranış ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeğinin çıkarıcı bağlılık boyutu arasında ise pozitif yönde zayıf ve anlamsız bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, öğretmenlerin etik davranış ile çıkarıcı bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna varılabilir. Etik davranış ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeğinin ahlaki bağlılık boyutu arasında ise pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla, etik davranışı yüksek olan öğretmenlerin ahlaki bağlılık düzeylerinin de yüksek olduğu söylenebilir.

Literatür incelendiğinde, öğretmenlerin etik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen çalışmaların kısıtlı olduğu görülmüştür. Çoloğlu (2018) öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, etik davranışları ve örgütsel vatandaşlık

hakkında yaptığı araştırmada benzer sonuçlara ulaşmıştır. Çoloğlu (2018) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasıyla onların daha fazla etik davranış göstermesine neden olduğunu belirtmektedir. Başka bir ifadeyle, etik açıdan örgüte uyum sağlayan çalışanların örgütlerine daha fazla bağlanmaları beklenen bir durumdur. Gül (2014) okul yöneticileri ve öğretmenlerle yapmış olduğu çalışmada, okul yöneticilerinin örgütsel etik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak orta düzeyde ve pozitif ilişki bulunduğu ve yöneticilerin örgütsel etik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığının yordayıcısı olduğunu belirtmektedir. Farklı alanlarda yapılan yurt dışı çalışmalarında, Cullen, Parboteeah, Victor (2003) iş etiği üzerine yapmış olduğu çalışmada çalışanların örgütsel bağlılık ile ilkeli etik iklimlere ilişkin bireysel algılar arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Fritz, Arnett, Conkel (1999) ise büyük bir hizmet sağlayıcı kuruluşun üyelerine uygulamış olduğu anketlerle yapmış olduğu çalışmada etik standartların örgütsel olarak uygulanması ve yöneticilerin bunu devam ettirmesinin etik değerlere ilişkin farkındalığa önemli katkılar sağladığını ve bununla birlikte örgütsel bağlılığın arttığını belirtmektedir. Oz (2001) bilgi sistemleri çalışanları ile diğer meslek mensuplarından oluşan bir çalışmada bilgi sistemi çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu ancak yazılım korsanlığı ve bilgisayar korsanlığı konusunda daha az etik olduklarını ifade etmektedir. Ancak kişisel bilgi paylaşımı konusunda etik davranıştan taviz vermediklerini belirtmektedir. Son olarak, Baker vd. (2006) örgütsel bağlılık arttıkça, özellikle de kurumun benimsediği etik değerleri güçlü bir şekilde paylaşan çalışanlar arasında, etik davranışın arttığını vurgulamaktadır.

Sonuç olarak, mesleki sorumluluk duygusu, bir mesleğin icrasında hem bilgi ve yetkinliklere hem de temel değerlere ve normlara sıkı sıkıya bağlıdır. İyi etik standartlar, zayıf mesleki becerileri dengelemez; aynı şekilde, güçlü mesleki beceriler de etik prensiplerin eksikliğini tamamlayamaz. (Monteiro,2015). Bir meslek etiğini içselleştirmek, mesleğin temel değerlerine uygun olarak profesyonelce, yani sorumlu bir şekilde düşünme, karar verme, hareket etme ve tepki verme kapasitesini geliştirmek anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, müfredatın düzenlenmesinde, öğrencilere metinlerin yorumlanmasının öğretilmesinde, pedagojik uygulamaların hayata geçirilmesinde ve değerlerin aşılmasında alınan kararların altında yatan itici hedef etik olmalıdır (Choo, 2021).

4.4. Öneriler

Bu bölümde araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin etik davranışları ve örgütsel bağlılıkla ilgili uygulayıcılara ve araştırmacılara sunulan öneriler bulunmaktadır.

4.4.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Öğrencilerin karakter eğitimi için öğretmenlerin göstermiş olduğu etik davranışlar büyük önem arz etmektedir. Bu yüzden etik değerlere bağlı ahlaklı bireyler yetişmek için öğretmenler öğrencileri yakından tanımalı ve öğrencileri bu doğrultuda yönlendirmelidir.
2. Sosyal hayatlarında etik değerlere önem veren öğretmenlerin çalıştıkları kurumlara da bunu yansıtması kurumların başarıya ulaşmasının anahtarıdır. Öğretmenlerin etik değerlere ve davranışlara uyması için okullarda yapılan kurul toplantılarında okul idaresi tarafından bu konuyla ilgili bilgilendirici ve yönlendirici sunumlar yapılmalıdır.
3. Mesleki etik davranış sergileyen öğretmenlerin örgütsel bağlılığı da olumlu etkilenmektedir. Aynı şekilde bunun tam tersi de olabilmektedir. Dolayısıyla örgütün hedeflerini gerçekleştirmede öğretmenin motivasyonunu yüksek tutmak, örgütsel bağlılığını arttırmak için lider vasıflı yöneticilerin seçilmesine özen gösterilmelidir. Bunun gerçekleşebilmesi için öğretmenlerin yöneticilerini tarafsız bir şekilde değerlendirmesine de imkân sağlanmalıdır.
4. Öğretmenlerin mesleki değerlendirmelerinin sadece akademik olarak değil aynı zamanda etik davranış ve örgütsel bağlılık bakımından hem kendilerini ve iş arkadaşlarını hem de kurum yöneticilerini değerlendirmesine fırsat verilmelidir.
5. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arttıkça kuruma olan uyumları da artmaktadır. Bu da nitelikli bireylerin topluma kazandırılmasına etki etmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının artması için mesleklerini sevmeleri gerekmektedir. Öğretmenlerin mesleki sevgilerini arttırmaya yönelik öğretmenlerin fikirleri alınmalı ve bu doğrultuda sosyal, kültürel ve ekonomik çalışmalar bakanlık yetkililerince yapılmalıdır.

4.4.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Öğretmenlerin etik davranışlarını etkileyen farklı değişkenler araştırılıp aralarındaki ilişkisine ve yordama gücüne bakılabilir.
2. Örgütsel bağlılık ve öğretmenlerin etik davranışlarına yönelik farklı bölgelerde nitel ve karma araştırma yöntemleri kullanılarak daha ayrıntılı bir araştırma yapılabilir.
3. Farklı ölçeklerle ya da güncel şartlara göre geliştirilmiş yeni bir ölçekle sadece aynı eğitim kademesini kapsayan bir araştırma gerçekleştirilebilir.
4. Eğitim örgütündeki diğer paydaşların da fikri alınarak ahlaklı ve etik değerlere önem veren nesillerin yetiştirilmesi konusunda yapıcı çözümler içeren bir araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abdurrezzak, S. ve Üstüner, M. (2020). Algılanan müdür yönetim tarzı ve içsel motivasyonun öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 10(1), 151-168.
- Ağırbaş, F. (2018). *Özel okul öğretmenlerinin örgütsel ve meslekî bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki*. İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Aydın, İ. (2021). *Eğitim ve öğretimde etik*. 12. Baskı. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Aydın, İ. (2022). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. 11. Baskı. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Akar, H. (2014). Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 110-132.
- Akar, H. (2015). Öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri ile iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (5), 405-417.
- Akar Vural, R. (2018). *Öğretmenliğin mesleki değerleri ve etik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Akdemir, Ö. A. (2016). *Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin dağıtılmış liderlik davranışlarının okulların akademik iyimserlikleri ile örgütsel bağlılık ve okul başarısıyla ilişkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Aksakal, H. İ. (2020). *İlköğretim okullarında örgütsel sinizm ve örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılık üzerindeki rolü*. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.
- Akyıldız, S. (2007). *İlköğretim denetmenlerinin etik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi Diyarbakır ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Al-Hothali, H. M. (2018). Ethics of the teaching profession among secondary school teachers from school leaders' perspective in Riyadh. *International Education Studies*, 11(9), 47-63.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, (1)18, 63.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2011). Öğretmen adaylarının öğretmenlerin mesleki etik dışı davranışlar ile ilgili görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(22), 113-128.

- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Aslan, Ö. Ş. ve Terzi, R. (2023). Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Bir meta-analiz çalışması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 79-98.
- Arslan, S. (2015). Eğitim ve Etik. *Turkish Studies-International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 10(7), 111-124.
- Atalay, M. Ö. (2017). *Etik ihlallerin bildirilmesinde örgütsel adalet algısının rolü: Akademik personel üzerinde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Ateş, H. (2012). Ethical perceptions of public-sector employees and citizens and their impact upon attitudes against unethical behavior. *Turkish Studies*, 13(1), 27-44.
- Ateş, M. (2022). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Atık, S. ve Üstüner, M. (2014). İlköğretim okullarının örgüt tipi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 133-154.
- Aydemir, F. (2012). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki etik davranışlar hakkındaki görüşlerinin incelenmesi: Adıyaman ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Awamleh, N. A. (1996). Organizational commitment of civil service managers in Jordan: a field study. *Journal of Management Development*, 15(5), 65-74.
- Bağrıyanık, H. (2016). Öğretmenlerin iş değerleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(14), 69-84.
- Baker, T. L., Hunt, T. G., ve Andrews, M. C. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of business research*, 59(7), 849-857.
- Bala, A. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile çatışma stilleri arasındaki ilişki*. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara İli Örneği)*. Ankara üniversitesi, Ankara.
- Balcı, A. 2003. *Örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Balçık, E. (2018). *Örgüt kültürü, psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Battal, B. R., ve Demirtaş, H. (2021). Okul psikolojik danışmanlarının ve rehber öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirli değişkenler açısından incelenmesi. *E-International Journal of Educational Research*, 12(3).
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay dergisi*, (59), 125-139.
- Berdibek, E. ve Aküzüm, C. (2021). Sınıf öğretmenlerinin mesleki etik ilkeleri kapsamındaki davranışlarının okul yöneticilerinin algılarına göre değerlendirilmesi. *International Journal of Field Education*, 7 (2), 36-60.
- Bıçak, H. (2021). *Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Billington, R. (2001). *Living philosophy: an introduction to moral thought*. New York: Routledge Imprint.
- Bozkurt, E. (2017). *Okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi*. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları (Kocaeli ili örneği)*. Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Bülbül, S. (2019). *İngilizce öğretmenlerinin öğretmenlik meslek etiği farkındalık düzeyleri* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Büyük, A. (2021). *Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2022). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Campbell, E. (2003). *The ethical teacher*. Maidenhead: University Press.
- Campbell, E. (2008) *Review of the literature the ethics of teaching as a moral profession*. Ontario institute for studies in education. University of Toronto. Toronto, Canada.
- Cansu, R. (2019). *Yenilikçi yönetim özellikleri gösteren okul yöneticilerinin öğretmenlerin motivasyon ve örgütsel bağlılıkları üzerine etkilerinin incelenmesi*. İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Carr, D. (2005). *Professionalism and ethics in teaching*. London and New York: RoutledgeFalmer

- Cemaloğlu, N. ve Kaplan V. (2020). Öğretmenlerin Kişilik özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 376-396.
- Cenan, Ş. (2016). *Antropontolojik açıdan eğitim kavramı ve eğitimde etik sorunsalı* (Yayımlanmamış doktora tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Cevizci, A. (2002). *Etiğe giriş*. İstanbul: Engin Yayıncılık.
- Cheung, A. C., & Wong, P. (2011). Effects of school heads' and teachers' agreement with the curriculum reform on curriculum development progress and student learning in Hong Kong. *International Journal of Educational Management*, 25(5), 453-473.
- Chung, J. F. (2020). Organisational climate and teacher commitment. *İzmir Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 64-70.
- Choo, S. (2021). *Teaching ethics through literature*. New York: RoutledgeFalmer
- Colnerud, G. (2006). Teacher ethics as a research problem: Syntheses achieved and new issues. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 12(3), 365-385.
- 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, 127-141.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Çelebi, N., Akbağ, M. (2012). A study for identification of ethical conduct of the teachers working public high schools. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(2), 425-441.
- Çelik, N. (2013). *Ortaöğretim kurumları yöneticilerinin etik liderlik anlayışları ile örgüt çalışanlarının örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Bursa örneği)*. Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Çeliker, S. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ile etkili okul arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Çelikkaya, H. (2012). *Fonksiyonel eğitim sosyolojisi*. 5. Baskı. Ankara: Nobel Yayınları.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Çetin, F., Basım, H.N. ve Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 61-70.

- Çiftçioğlu A. (2009). *Kurumsal itibar yönetimi*. Bursa: Dora Yayınları.
- Çillik, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli
- Çinkılıç, A., M., (2018). *X ve Y kuşağı mensubu öğretmenlerin mesleki etik algılarının karşılaştırılmasına ilişkin bir alan araştırması* (Yüksek Lisans Tezi). Hitit Üniversitesi, Çorum.
- Çoban, D. (2010). *Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki*. İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Çoban, D., ve Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 317-348.
- Çoloğlu, A. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Etik Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep
- Daft, R., ve Marcic, D. (2009). *Understanding Management Mason*. Canada: Cengage Learning
- Demir, S. (2019). Etik iklim ve okuldan ayrılma niyeti arasındaki ilişki: örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3): 824-838.
- Demir, N. ve İnandı, Y. (2023). Okul yöneticilerinin örgütsel adalet davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven duyguları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-29.
- Dilek, H. (2005). Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma. *Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Gebze.
- Doğan, M. Y. ve Fırat, N. Ş. (2018). Ortaokul Öğretmen ve Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Turkish Studies*, 13(4), 1361-1383.
- Doğan, S. ve Sevgin, A., (2017). Liselerde çalışan öğretmenlerde örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin saptanması. *Yakın Doğu Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 3(1): 161-206.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29): 37-61.
- Duran, K. (2014). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki etik davranışları algılama düzeylerinin ve etik ikilemleri çözümlemelerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Erdem, A. R., ve Şimşek, S. (2013). Öğretmenlik meslek etiğinin irdelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 185-203.
- Ergen, S. (2015). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Ergin, Y. (2014). İlköğretim sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleği ile ilgili etik olmayan davranışlara ilişkin algılamaları (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Ergün, H. (2017). Örgütsel muhalefete etki eden başlatıcı ve aracı değişkenler (Doktora Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Ergün, H. ve Çelik, K. (2019). Örgütsel bağlılık ölçeği Türkçe uyarlaması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (34):113-121.
- Ertürk, R. (2019). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları, öğretmenlerin okul müdürüne güven algıları ve örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 119-135.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., ve Hyun, H. H. (2012). *How to Design and Evaluate Research in Education* (7th Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Fritz, J. M. H., Arnett, R. C., ve Conkel, M. (1999). Organizational ethical standards and organizational commitment. *Journal of business ethics*, 20, 289-299.
- Gelade, G. A., Dobson, P., ve Gilbert, P. (2006). National differences in organizational commitment: Effect of economy, product of personality, or consequence of culture? *Journal of cross-cultural psychology*, 37(5), 542-556.
- Gök, İ. (2018). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Göksoy, Ş. (2023). Öğretmenlerin idealistlik düzeyleri ve mesleki etik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Social Mentality And Researcher Thinkers Journal*, 9(70), 3327-3337.
- Gören, T. (2012). İlköğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Gözütok, D. (1999). Öğretmenlerin etik davranışları. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, 32(1).
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1).

- Gül, Ö. (2018). *İlkokul öğretmenlerinin özyeterlik inancı ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Gülova, A.A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: hizmet sektörü çalışanları üzerinde ampirik bir araştırma. *Business and Economics Research*
- Günce, S. (2013). *İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Güney S. (2007). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Higgins, C. (2011). *The good life of teaching*. UK: Wiley-Blackwell's Publishing.
- Holliman, S. L. (2012). *Exploring the effects of empowerment, innovation, professionalism, conflict, and participation on teacher organizational commitment* (Unpublished doctoral dissertation). University of Iowa, Iowa, USA.
- İnce, M. & H. Gül (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İnce, F., B., K., (2014). *Mesleki etik ilkelere ilişkin anadolu ve meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri: İzmir ili örneği*. Okan Üniversitesi, İstanbul
- İlişen, E. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Osmangazi Üniversitesi, Osmangazi.
- Johnson, L.E. ve Reiman, A.J. (2007). Beginning teacher disposition: examining the moral/ethical domain. *Teaching and Teacher Education*, 23.
- Kanat, K., & Erkan, N. S. (2021). Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki etik davranışlarının ve etik ikilemlerinin incelenmesi. *International Primary Education Research Journal*, 5(3), 212-224.
- Karabağ Köse, E., (2014). Dezavantajlı okullarda örgütsel öğrenme ile örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkiler. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 1-8.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Karataş, A. (2013). İlköğretim öğretmen adayları için meslek etiğinin önemi. *Marmara Coğrafya Dergisi*, (28), 304-318.
- Khan, M. A., ve Hussain, S. (2014). Effect of head teachers' managerial styles on the teachers' professional and organizational commitment. *PJE*, 31(1).
- Khan, M. R., Ziauddin, Jam, F. A., & Ramay, M. I. (2010). The impacts of organizational commitment on employee job performance. *European Journal of Social Sciences*, 15(3), 292-298.

- Kılavuz, R., (2002). Yönetmelik etik ve halkın yönetmelik etik oluşumuna etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(2), 255-266.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach's alpha reliability coefficient. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Küçükali, R., (2021). *Eğitimde ahlak ve etik*. 3. Baskı. Ankara: Pegem Akademi
- Korkmaz, A. (2018). *Öğretmenlerin Mesleki Değerleri ve Etik*. 1. Baskı. Ankara: Anı Yayınları.
- Kuçuradi, İ. (2006). *Etik*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.
- Kurtulan, I. (2007). *Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki etik değerler açısından kendilerini değerlendirmeleri* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Kuusisto, E., Tirri, K., ve Rissanen, I. (2012). Finnish teachers' ethical sensitivity. *Education Research International*, 2012(1), 351879.
- Karaköse, A. ve Özkan, A. (2010). Etik uygulamaların çalışan motivasyonu üzerine etkisi: türk patent enstitüsü örneği. *9.Uluslararası Katılımlı Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*. Erzurum.
- Kepenek, Ö. (2008). *Öğretmenlik meslek etik ilkelerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi Kocaeli ili örneği* (Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Khasawneh, S., Omari, A., and Abu-Tineh, A. M. (2012). The relationship between transformational leadership and organizational commitment: the case for vocational teachers in Jordan. *Educational Management Administration & Leadership*, 40(4): 494-508.
- Kilinçarslan, S. (2013). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: İzmir ili Karabağlar ilçesi örneği*. Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Kocabıyık, A. (2019). *Öğretmenlerin mesleki etik ilkeleri ile eğitim inançları ilişkisinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28): 200-211.
- Küçükali, R. (2021). *Eğitimde ahlak ve etik ilişkisi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Kutlu, H. A. (2017). *Meslek etiği*. 4. Baskı. Ankara: Nobel Yayınları.

- Manolova, O. (2011). Mesleki etik ilkelere ilişkin türkiye ve moldovadaki ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Maher, M. J. (2005). *An investigation of teacher candidate ethical identity*. North Carolina State University.
- Mathis, R. L., ve Jackson, J. (2016). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Mathieu, J. E., ve Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-94.
- Melik, Ç. A. (2018). *X ve Y kuşağı mensubu öğretmenlerin mesleki etik algılarının karşılaştırılmasına ilişkin bir alan araştırması* (Yüksek Lisans Tezi). Hitit Üniversitesi, Çorum.
- Menep, İ. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi (Şırnak/İdil örneği)*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Monteiro, A.R. (2015). *The teaching profession. Briefs in education*. New York: Springer.
- Nail A.H.K. Awamleh, (1996). Organizational commitment of civil service managers in Jordan: a field study. *Journal of Management Development*, 15 (5), 65- 74.
- Natarajan, N. K., ve Nagar, D. (2011). Effects of service tenure and nature of occupation on organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Management Research*, 11(1), 59-64.
- Ngang, K. T. ve Chan, T. C. (2015). The importance of ethics, moral and professional skills of novice teachers. *6th World conference on Psychology Counseling and Guidance*, 14- 16 May 2015.
- Norşenli, F. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Ogunyemi K. (2015). *Teaching ethics across the management curriculum: a handbook for international faculty.business*. New York : Expert Press.
- Odabaş, İ. (2014). *Yapısal güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin ara değişken rolü: öğretmenler üzerinde bir çalışma* (Doktora Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Oz, E. (2001). Organizational commitment and ethical behavior: An empirical study of information system professionals. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 137-142.

- Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü (2017). Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri. Erişim adresi: https://oygm.meb.gov.tr/dosyalar/StPrg/Ogretmenlik_Meslegi_Genel_Yeterlikleri.pdf
- Önder, E. ve Ateş, Ö. T., (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler: Türkiye’de yapılmış çalışmaların meta analizi. *Turkish Studies*, 12(25), 589-608.
- Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki: Adana ilinde bir inceleme (Adana İli Örneği)*. Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Özdemir, S. (2012). İlköğretim okullarında okul kültürü ile örgütsel sağlık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 599-620.
- Özdemir, H. ve Çayak, S. (2021). *Eğitimde ahlak ve etik*. Ankara: Nobel akademik Yayıncılık.
- Özdemir, A. N., (2021). *Eğitimde ahlak ve etik*. 2. Baskı, Ankara: Nobel akademik Yayıncılık.
- Özden, Y. (2021). *Öğrenme ve öğretme*. Ankara: Pegem Akademi.14.baskı
- Özkan, H., Y. (2021). *Öğretmenlerin güçlendirilmesinin örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve okullardaki örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi*. Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D., ve Karaa, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 77-96.
- Özlem, D. (2017). *Etik, ahlâk felsefesi*. İstanbul: Notos
- Özsüer, V. (2019). *Okul yöneticilerinin kriz yönetimi becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Pelit, E., ve Güçer, E. (2006). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğiyle ilgili etik olmayan davranışlara ve öğretmenleri etik dışı davranışa yönelten faktörlere ilişkin algılamaları. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 95-119.
- Pelit, E., Boylu, Y., & Güçer, E. (2007). Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi akademisyenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 86-114.
- Pieper, A. (2012). *Etîğe giriş*. (Çev. V. Atayman ve G. Sezer). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- Polat, İ. ve Yavuz, Y. (2021). Öğretmenlerin karara katılmaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), 263-281.
- Powell, D. M., ve Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 157-177.
- Prakasha, G. S. ve Jayamma, H. R. (2012). Professional ethics of teachers in educational institutions. *Artha-Journal of Social Sciences*, 11(4), 25-32.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *The Academy of Management Review*, 12(3), 460-471
- Saban ve M. Atalay B. (2005). Yönetim muhasebecileri açısından etik ve etik davranışın önemi, *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, 5 (16).
- Sakar, N., (2015). Öğretmen adaylarının eleştirel düşünme tutumları ile algıladıkları mesleki etik ilkelerin incelenmesi. Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Samadov, S., (2006). İş doyumu ve örgütsel bağlılık (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Sakin, A. (2007). Okul öncesi öğretmenlerin mesleki etik davranışlar hakkındaki görüşleri ile ahlaki yargı düzeyleri ve öğretmenlik tutumlarının incelenmesi (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Schwimmer, M. ve Maxwell, B. (2017). Codes of ethics and teachers' professional autonomy. *Ethics and Education*, 12(2), 141-152.
- Selbi, A. (2019). Okul müdürlerinin kullandıkları liderlik stilleri ve örgütsel adalet davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel yabancılaşmalarını yordama derecesi. Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Seghedin, E. (2014). From the teachers professional ethics to the personal professional responsibility. *Acta Didactica Napocensia*, 7(4), 13-22.
- Sert, M., Gündoğdu, K., ve Akar Vural, R. (2018). Türkiye’de eğitim programları ve öğretim alanının bugünü, yarını. In *Proceedings of The 27th International Congress on Educational Sciences Proceeding Book* (s. 2405-2418).
- Sevgin, A. (2015). Liselerde çalışan öğretmenlerde örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin saptanması (Eyüp ilçe örneği). Yıldız Teknik ve İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Sezgin, F., ve Koşar, S. (2010). İlköğretim okulu müdürlerinin güç stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 273-296.
- Sökmen, A. (2003). Yönetici etik davranış ve eğitiminin sınır birim işgörenleri tarafından değerlendirilmesi: Ankara’daki dört ve beş yıldızlı konaklama

- işletmelerinde ampirik bir araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sökmen, A. ve Tarakçıoğlu, S. (2013). *Mesleki etik, (ahlak, yönetsel etik-sosyal sorumluluk)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sönmez, M. (2016). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Stedham, Y., Yamamura, J. H., ve Beekun, R. I. (2007). Gender differences in business ethics: Justice and relativist perspectives. *Business ethics: A European review*, 16(2), 163-174.
- Sternberg, R. (2012). Teaching for ethical reasoning. *International Journal of Educational Psychology*, 1(1): 35-50
- Stole, M. (2010). *Essays on the history of ethics*. New York: Oxford University Press.
- Şakar, M. C. (2010). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin etik görüşlerinin değerlendirilmesi*. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Şenay, T. (2017). *Okul öncesi öğretmenlerinin yöneticilerinde algıladıkları öğretimsel liderlik davranışı ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Şengül, B. (2013). *Öğretmenlerin etik davranışlarının incelenmesi Türkiye Kosova karşılaştırması* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi.
- Şentürk, C., (2009). Öğretmenlik mesleğinde etik. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 10(111).
- Şimşek, B. (2013). *Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve tekstil sektöründe bir araştırma*. İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Şişman, M. ve Acat, M.B. (2003). Öğretmenlik uygulaması çalışmalarının öğretmenlik mesleğinin algılanmasındaki etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 235-250.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics: International edition*. Boston: Pearson
- Tan, S. (2017). *Öğretmen algılarına göre örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Siirt üniversitesi, Siirt.
- Tarkoçin, S. (2018). Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki etik ile ilgili görüşlerinin incelenmesi (Bingöl ili örneği). *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 101-125.
- Taş, Ö. (2012). *Örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu arasındaki ilişki: Özel bir hastane örneği*. Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Türk Dil Kurumu (2023). 29 Mayıs 2023 Tarihinde <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- Tekben, İ. (2019). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan müdürlerin kullandıkları etkileme taktikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Tekinarslan, R. (2019). *Orta öğretimde görev yapan öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir.
- Thomas, S. (2012). Ethics and accounting education. *Issues in Accounting Education*, 27(2), 399-418.
- Toprakçı, E. (2010). Öğretmen davranışlarının kamu meslek etiği ilkelerine uygunluğu. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 35-50.
- Topçu, N. 2022. *Türkiye'nin maarif davası*. Ankara: Dergâh yayınları.
- Tunca, N., (2012). *İlköğretim Öğretmenleri İçin Mesleki Değerler Ölçeğinin Geliştirilmesi ve İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Değerlerinin Belirlenmesi* (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Türkmen, F., (2016). *Ortaokul yöneticilerinin hizmetkâr liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Uğraş, S. (2018). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki etik ve mesleki motivasyon durumlarının değerlendirilmesi*. İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Uğurlu, C. T. (2008). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Öğretmenlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16(2), 367-378.
- Uğurlu, C. T., & Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(41).
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1): 171-193.
- Usta, M.E. (2013). *Okul yöneticilerinin pozitivist ve kaos yönetim anlayışlarını benimsemelerinin kendilerinin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine etkileri* (Doktora tezi) Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- Van Hooft, S. (2014). *Understanding virtue ethics*. New York: Routledge.
- Vongalis-Macrow, A. (2007). Teacher: re-territorialization of teachers' multi-faceted agency in globalized education. *British Journal of Sociology of Education*, 28(4), 425–439.

- Yalçın, B. (2009). *Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Yalçın, S. (2014). *Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Yalçın, S. (2021). *Eğitimde ahlak ve etik*. 3. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Yavuzkılıç, S. (2020). Bağımsız anaokullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş performansları arasındaki ilişki. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(1), 33-48.
- Yeşilyurt, R. (2015). *Okul müdürlerinin etkileşimci liderlik stilleri ile öğretmenlerin okula bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 8(6): 853-879.
- Yorulmaz, A. ve Çelik, S. (2016). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 161–193.
- Yücel, İ. ve Çetinkaya, B. (2016). Birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyetin rolü: Kayseri örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3): 17-30.
- Zieger, S. (2022). Professional code of ethics for teachers. 19 Aralık 2023'de <https://work.chron.com/professional-code-ethics-teachers-4132.html> adresinden erişilmiştir.

EKLER

EK 1: Araştırma İzni



T.C.
TRABZON VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-82438636-605.99-74210091
Konu : Araştırma İzni
(Hasan İSKENDER)

11/04/2023

VALİLİK MAKAMINA

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisi Hasan İSKENDER'in yapacağı "**Öğretmenlerin Etik Davranışları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" başlıklı tez çalışması kapsamında ilimiz Akçaabat, Ortahisar, Arsin, Yomra, Araklı, Sürmene ilçelerinde bulunan okullarda görev yapan branş ve sınıf öğretmenleriyle çalışma yapma isteği Müdürlüğümüz Araştırma İzinleri Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiştir.

Bahsi geçen çalışmanın, eğitim öğretimi aksatmayarak yaz tatilinden 3 hafta öncesine kadar bitecek şekilde; 2022-2023 eğitim-öğretim yılında çalışma takviminde belirtilen tarihlerde yapılması gerekmektedir.

Araştırmacının 2020/2 sayılı genelge doğrultusunda hareket etmesi, **izinsiz herhangi bir ses ve görüntü kaydı yapılmasına kesinlikle izin verilmemesi**, katılımcıların onayı alındıktan sonra çalışmanın yapılması, elde edilen verilerin çalışma kapsamı dışında kullanılmaması, **mühürlü veri toplama araçlarının kullanılması** ve sonuçların bir örneğinin Ar-Ge birimine teslim edilmesi kaydıyla, çalışmanın okul müdürünün sorumluluğu ve yetkisinde uygun göreceği zamanlarda ve kontrolünde uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Fatma Zehra AYDIN
Millî Eğitim Müdür V.

OLUR
11/04/2023
Ömer ŞAHİN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Adres : Trabzon İl Millî Eğitim Müdürlüğü Strateji Geliştirme Şubesi (Ar-Ge Birimi)
Telefon No : 0 (462) 223 55 52
E-Posta: argetrabzon@gmail.com
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Fatma SEVİM
Unvan : Öğretmen
Faks: 4622302094
İnternet Adresi: <http://trabzonarge.meb.gov.tr>

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 1888-22fa-3c9e-acba-934c kodu ile teyit edilebilir.





T.C.
TRABZON VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-82438636-605.99-74529187
Konu : Araştırma İzni
(Hasan İSKENDER)

14.04.2023

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Rektörlüğü'nün 24/03/2023 tarihli ve 9219 sayılı yazısı.

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisi Hasan İSKENDER'in yapacağı "**Öğretmenlerin Etik Davranışları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" başlıklı tez çalışması kapsamında İlimiz Akçaabat, Ortahisar, Arsin, Yomra, Araklı, Sürmene ilçelerinde bulunan okullarda görev yapan branş ve sınıf öğretmenleriyle çalışma yapma isteği Müdürlüğümüzce uygun görülmüş olup, olur ve ölçeklerin üniversite tarafından çıktı alınıp araştırmacıya verilmesi, ilçe millî eğitim müdürlüklerince ilgili okullara duyuru yapılması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Evren GÖRMÜŞ
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Ek:

- 1-Valilik Oluru (1 sayfa)
- 2-Mühürlü Örnekler (4 sayfa)

DAĞITIM:

Gereği:

- Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Rektörlüğü'ne
(Lisansüstü Eğitim Enstitüsü)

Bilgi :

- Akçaabat, Arsin, Araklı, Ortahisar
Sürmene, Yomra Kaymakamlığına
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Trabzon İl Millî Eğitim Müdürlüğü Strateji Geliştirme Şubesi (Ar-Ge Birimi)
Telefon No : 0 (462) 223 55 52
E-Posta: argetrabzon@gmail.com
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Fatma SEVİM
Unvan : Öğretmen
Faks: 4622302094
İnternet Adresi: <http://trabzonarge.meb.gov.tr>

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden e4e8-5fc1-3241-90d6-3fee kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2: Ölçek İzinleri

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Harici

Gelen Kutusu x

17 Eki 2022 Pzt 10:06

☆ ↶ ⋮

H

HASAN İSKENDER

Alıcı: ben

İyi günler Hocam,

Ben Hasan İSKENDER, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesinde Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans yapmaktayım. Tez konusu olarak öğretmenlerin etik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesini araştıracağım. Bu çalışmada "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ni kullanabilmek için izninizi rica ediyorum.

Şimdiden teşekkür ederim, iyi çalışmalar.

Saygılarımla.

Hasan İskender
İngilizce Öğretmeni

h

Hüsnü ERGÜN

Alıcı: ben

17 Eki 2022 Pzt 13:10

★ ↶ ⋮

Ölçeği kullanmanızdan memnuniyet duyar çalışmanızda başarılar dileriz.

17 Eki 2022 Pzt 10:06 tarihinde HASAN İSKENDER şunu yazdı:

Öğretmenlerin Etik Davranış Ölçeği

Harici

Gelen Kutusu x

17 Eki 2022 Pzt 10:02

☆ ↶ ⋮

H

HASAN İSKENDER

Alıcı: nurcelebi

İyi günler Hocam,

Ben Hasan İSKENDER, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesinde Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans yapmaktayım. Tez konusu olarak öğretmenlerin etik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesini araştıracağım. Bu çalışmada "Öğretmenlerin Etik Davranış Ölçeği" ni kullanabilmek için izninizi rica ediyorum.

Şimdiden teşekkür ederim, iyi çalışmalar.

Saygılarımla.

Hasan İskender
İngilizce Öğretmeni

↶ Yanıtla

↷ Yönlendir

Ölçek

Harici

Gelen Kutusu x

24 Eki 2022 Sal 14:34

☆ ↶ ⋮

n

Sayın Araştırmacı: Etik Davranış Ölçeğini kullanabilirsiniz. Başarılar dilerim. Prof.Dr. Nurhayat Çelebi

↶ Yanıtla

↷ Yönlendir

76

Ek 3: Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİLER

Görev Yaptığınız Okul	☐ Okul Öncesi ☐ İlköğretim ☐ Ortaöğretim
Cinsiyetiniz	☐ Erkek ☐ Kadın
Yaş Grubunuz	☐ 20-30 yaş ☐ 31-40 yaş ☐ 41-50 yaş ☐ 51 yaş ve üstü
Branşınız	(Lütfen Belirtiniz)
Toplam Görev Süreniz	☐ 5 yıl ve daha az ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21-25 yıl ☐ 26 yıl ve üstü

Ek 4: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

(Penley ve Gould (1988) tarafından geliştirilen 15 maddelik Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçe uyarlamasıdır.)

Sıra	Maddeler	Hiç katılmıyorum	Az katılmıyorum	Orta düzeyde katılmıyorum	Büyük oranda katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
1)	Okula yaptığım katkılar görülür ve takdir edilirse elimden gelen en iyi çabayı gösteririm.	1	2	3	4	5
2)	Bazen, okulumu terk etmek istiyorum ve bir daha geri gelmek istemiyorum	1	2	3	4	5
3)	Kendimi okuluma adanmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
4)	Yaptığım işlerin karşılığını gördüğümde işimle daha fazla bütünleşirim.	1	2	3	4	5
5)	Sık sık kendimi bu okuldan intikam almak istiyormuşum gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
6)	Okulumu desteklemenin benim görevim olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
7)	Okulumdan daha fazla bireysel ödül alma düşüncesi bile beni motive eder.	1	2	3	4	5
8)	Okulumu düşündüğüm zaman kızgınlık hissediyorum.	1	2	3	4	5
9)	Okul dışında bulunduğum zamanlarda, kendimi bu okulun bir çalışanı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
10)	Okulumda karşılığını aldığım ölçüde çaba harcarım.	1	2	3	4	5
11)	Kendimi kapana kısılmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
12)	Okulumun başarıya ulaşmasına yardımcı olmak benim kişisel sorumluluğumdur.	1	2	3	4	5
13)	Beni desteklediği ölçüde okulumu desteklerim.	1	2	3	4	5
14)	Okulumda ne yaparsam yapayım bu okul değişmeden kalır	1	2	3	4	5
15)	İnsanlar okulum hakkında kötü şeyler söylediğinde ben üzülürüm	1	2	3	4	5

Ölçekteki

2, 5, 8, 11 ve 14 numaralı maddeler zoraki bağlılık boyutunu;

1, 4, 7, 10 ve 13 çıkarıcı bağlılık boyutunu;

3, 6, 9, 12 ve 15 numaralı maddeler ahlaki bağlılık boyutunu ölçmektedir.

Ölçekten toplam puan alınmamaktadır.

Atf için;

Ergün, H. ve Çelik, K. (2019). "Örgütsel Bağlılık Ölçeği Türkçe Uyarlaması", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (34):113-121

Ek 5: Öğretmen Etik Davranışlar Ölçeği

ÖĞRETMEN ETİK DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ	HIK KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KISMEN KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KATILMIYORUM
1. Öğrencileri tanımaya çalışırım.	1	2	3	4	5
2. Öğrencilerin sorunlarına zaman ayırıyorum.	1	2	3	4	5
3. Öğrencilerin haklarını kullanma özgürlüklerini engellemem.	1	2	3	4	5
4. Öğrencilerle ilişkilerimde güvenli bir ortam yaratmaya çaba gösteririm.	1	2	3	4	5
5. Her öğrencinin değerli olduğuna inanırım.	1	2	3	4	5
6. Başarılı olan öğrencileri ödüllendiririm.	1	2	3	4	5
7. Öğrencilere kendilerini geliştirecek ödev ve projeler veririm.	1	2	3	4	5
8. Mesleğimle ilgili yenilik ve gelişmeleri takip ederim.	1	2	3	4	5
9. Başkalarını dinlerken kendimi onların yerine koymaya çalışırım	1	2	3	4	5
10. Başkalarına ön yargılı yaklaşmam.	1	2	3	4	5
11. İnsan ilişkilerinde yapıcıyım.	1	2	3	4	5
12. Bencil davranmam.	1	2	3	4	5
13. Kişilere dinsel, siyasal, ırksal ve politik nedenlerle ayrıcalıklı davranmam.	1	2	3	4	5
14. Okulun kaynaklarını kendi çıkarım için kullanmam.	1	2	3	4	5
15. Kişisel işlerimi iş yerimde yapmam.	1	2	3	4	5
16. Verdiğim sözde dururum.	1	2	3	4	5
17. Öğrencilere inançlarından dolayı baskı yapmam.	1	2	3	4	5
18. Kişisel düşünce ve fikirlere saygı duyarım	1	2	3	4	5
19. Mesleki ilke kurallara bağlı hareket ederim.	1	2	3	4	5
20. Mesleğimi insanlara hizmet etmenin bir gereği olarak görürüm.	1	2	3	4	5
21. Mesleğimin gerektirdiği davranışlara sahibim.	1	2	3	4	5
22. Görevimi yaparken herşeyin yönetmeliklere uygun olmasına özen gösteririm.	1	2	3	4	5
23. Haksızlığın düzeltilmesi için öğrencilerimin çaba göstermelerini isterim.	1	2	3	4	5
24. Öğrencilerimi sorumluluk almaya teşvik ederim.	1	2	3	4	5
25. Öğrencilerime dayak vb. gibi bedensel tacizde bulunmam.	1	2	3	4	5
26. Öğrencilerin kendi kararlarını kendilerinin vermesini isterim	1	2	3	4	5

ETİK KURUL KARARI



**T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU**

DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 01/03/2023
Toplantı K. Sayısı : 2023/067

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitimi Enstitüsü Öğrencisi Hasan İSKENDER'in "Öğretmenlerin etik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi" isimli projesi kapsamında yürütülecek çalışmalar için izin talebi kurulumuzca değerlendirilmiş olup;

- ☒ Etik açıdan uygun bulunmuştur.
- ☐ Etik açıdan uygun bulunmamıştır.
- ☐ Etik açıdan önerilen değişikliklerin yapılmasıyla uygun bulunmuştur.


Prof. Dr. Nebi GÜMÜŞ
Başkan

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Fener Mah. Zihni Derin Yerleşkesi 53100 RİZE
Tel: 0464 223 81 00 Faks: 0464 223 63 28
www.erdogan.edu.tr