



## Etik İklim ve Okuldan Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü

### The Relationship between Ethical Climate and Intent to Leave School: The Mediating Role of Organizational Commitment

Selçuk DEMİR\*

• *Geliş Tarihi:* 20.02.2018 • *Kabul Tarihi:* 27.05.2018 • *Yayın Tarihi:* 23.06.2018

**ÖZ:** Bu çalışmada etik iklim ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve çalıştığı okuldan ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Hatay’ın il merkezinde bulunan ortaokullarda 2017–2018 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan öğretmenler arasından küme örnekleme yöntemiyle yansız olarak seçilmiş 24 ortaokulda çalışan 259 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verilerinin toplanmasında “İlköğretim Okulları Etik İklim Ölçeği”, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Çalıştığı Okuldan Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi sonuçlarına göre; etik iklim, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini pozitif olarak, okuldan ayrılma niyetlerini ise negatif olarak etkilemektedir. Örgütsel bağlılık, etik iklimle okuldan ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü oynamaktadır. Araştırma sonuçlarına dayalı olarak, pozitif bir iş çevresi oluşturmak ve öğretmenlerin işe ve okula karşı pozitif tutumlar geliştirmelerini sağlamak için yöneticilerin okullarında etik bir iklim oluşturma çalışmalarını faydalı görmektedir.

**Anahtar sözcükler:** Etik iklim, örgütsel bağlılık, okuldan ayrılma niyeti, öğretmen

**ABSTRACT:** The study aimed to explore the relationship between ethical climate and organizational commitment and intent to leave school levels of teachers. This study used a survey-based correlational design. The sample of this study consists of 259 teachers in 24 schools that were selected randomly with cluster sampling method from the middle schools in the center of Hatay during the 2017-2018 academic year. Data of this study were collected by “Elementary School Ethical Climate Index”, “Organizational Commitment Scale” and “Intent to Leave School Scale”. According to structural equation modelling, ethical climate has a positive effect on teachers’ organizational commitment levels while it has a negative effect on teachers’ intent to leave school levels. Organizational commitment partially mediates the relationship between ethical climate and intent to leave. Based on the research results, it is helpful for school administrators to build an ethical climate in their schools to constitute positive work environment and develop positive attitudes of teachers towards job and school.

**Keywords:** Ethical climate, organizational commitment, intent to leave, teacher

## 1. GİRİŞ

Etik değerlerin içselleştirildiği örgütlerde çalışan bireyler, her türlü kararlarında etik ilkeleri gözetir, işlerinde ve ilişkilerinde objektif tutum ve davranışlar sergilerler. Özkalp ve Kırıl’e göre (2010) etik ilke ve değerlere uyulmayan örgütlerde etik dışı davranışlar görülmekte ve bu etik dışı davranışlar ise olumsuz çıktılara (örgüte olan güvenin yitirilmesi, yıllar içerisinde oluşan örgüt imajının zarar görmesi, örgüt içinde iletişimin azalması, bağlılık duygusunun azalması, motivasyon eksikliği, iş devir oranının artması ve performans düşmesi) yol açmaktadır. Toplumda insan gücü yetiştiren kurumlar olan okullarda da etik ilkelere uyulması oldukça önemlidir. Okullarda etik kurallar gözetilmediğinde, yetişecek olan en tepe yöneticilerden en alt kademe bulunan çalışanlara kadar olumsuz etkilenme söz konusu olacaktır. Bartels, Harrick, Martell ve Strickland’e (1998) göre örgütlerde oluşabilecek etik dışı davranışları önlemek için etik iklim oluşturulmalıdır. Diğer bir ifadeyle Demir (2014) etik değerlerin örgüt ikliminin önemli bir unsuru haline getirilmesi gerektiğini belirtir. Etik iklim

\* Dr. Öğrencisi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı, Gaziantep-TÜRKİYE. e-posta: [selcuk\\_demirs@hotmail.com](mailto:selcuk_demirs@hotmail.com) (ORCID: 0000-0003-2904-6443)

kavramını ilk olarak ortaya atan Victor ve Cullen (1988), etik iklimin doğru davranışa katkı sağlayan şeylerin neler olabileceğini örgütün tüm üyelerine açıklayan bir kavram olduğunu belirtir. Elçi ve Alpkın'a (2008) göre örgütün tüm üyeleri algıladıkları etik iklimine göre tutum ve davranışlar sergilerler.

Diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim-öğretim yapan örgütlerde de faaliyetler içerisinde alınacak kararların, etik değerlere uygun olması gerekir. Alınacak bu kararların okullarda yetişecek olan gelecek nesilleri de etkileyeceği düşünüldüğünde, etik ilke ve değerlerin gözetilmesinin önemli olduğu anlaşılmaktadır. Schulte ve diğerlerine (2002) göre etik iklim okulun işleyişi ve aktiviteleri üzerinde etkilidir. Rosenholtz (1989) ise okulda algılanan iş ilişkilerinin niteliğinin okulun gelişmesiyle olumlu yönde ilişkili olduğunu ve oluşturulan olumlu iklimle öğretmen ve öğrenci başarısının artırılabilirliğini belirtir. Dolayısıyla okulda algıladıkları etik iklimine göre öğretmenlerin tutum ve davranışları şekillenir. Bu çalışma, ortamda algılanan etik iklimin eğitim örgütlerinde istenen tutumlardan örgütsel bağlılığa ve istenmeyen tutumlardan çalıştığı okuldan başka bir okula geçme niyetine etkisine dair önemli bulgular ileri sürmektedir. Okulda oluşturulan olumlu iş yaşam niteliklerinin; öğretmenlerin kuruma bağlılıklarını arttırmasının, öğretmenlerin buldukları kurumlarında kalmalarını sağlayacağı ve bu sayede öğretmenlerin kurumlarına verimli olarak katkılar sunacakları düşünülmektedir. Eğitim örgütlerinde etik iklim ile yapılan çalışmalar sınırlı sayıdadır. Etik iklimin çok boyutlu olarak incelenmesinin gerekli olduğu çalışmalar da belirtilmektedir (DeConinck, 2011; Deshpande, 1996; Demir ve Karakuş, 2015; Goldman ve Tabak, 2010; Okpara ve Wynn, 2008). Bu çalışmada etik iklim ile örgütsel bağlılık ve çalıştığı okuldan ayrılma niyeti ilişkisine dair teorik bir model kurulmuş ve bu model ampirik olarak sınanmıştır. Böylelikle eğitim alanındaki bu eksikliğin giderilmesi amaçlanmıştır.

### 1.1. Etik İklim

Etik iklim, bir örgütte “doğru ya da yanlış ne oluşturur?” sorusunu cevaplamakla birlikte, insanlara doğru ya da yanlış nasıl bulacağı hususunda da yardımcı olur (Victor ve Cullen, 1988). Etik iklim, örgüt üyelerinin karşılaştıkları etik ikilemleri veya herhangi bir sorunu anlamalarını, değerlendirmelerini ve bunlara çözüm geliştirmelerini sağlar (Barnett ve Vaicy, 2000). Dolayısıyla etik iklim örgüt üyelerinin her düzeyde etik kararlar vermesi için rehberlik eder (Barnett ve Vaicy, 2000; Cullen, Victor ve Stephans, 1989). Etik olayların üstesinden gelmesinde psikolojik bir işleve sahiptir. Etik iklim, etik ikilemlere yönelik karar almayı ve alınan kararın ardından uygulanan davranışı etkiler (Cullen ve diğerleri, 1989). Ayrıca Elçi ve Alpkın (2009) etik iklimin örgüt üyelerinin davranışlarını etkileyen, yönlendiren ve örgüt içi ilişkilerini düzenleyen faktörlerden en önemlisi olduğunu belirtir.

Etik değerler ve ilkelerden oluşan etik iklim, bir örgütün üyelerinden beklediği davranışların neler olduğunu açıklar (Bartels ve diğerleri, 1998; Schwepker, Ferrel ve Ingram, 1997). Örgüt üyelerinin beklenen davranışları sergileme sıklıkları örgütün etik ikliminin örgüt üyeleri tarafından hangi düzeyde benimsendiğini gösterir (Şahin ve Dündar, 2011). Bir örgütün etik iklimi o örgüt üyelerinin etik dışı davranışlar göstermesini ve çatışma yaşamasını önler, örgüt bireylerinin aldıkları kararlarında ve uygulamalarında etik ilke ve değerleri gözetmesini sağlar. Etik iklim örgüt üyelerinin etik ilke ve değerler doğrultusunda davranışlar sergilemesini destekler (Barnett ve Vaicy, 2000; Cullen ve diğerleri, 1989; Şahin ve Dündar, 2011). Bartels ve diğerleri (1998), insan kaynakları yönetimini içine alan etik problemler ve örgütün etik ikliminin gücü arasındaki ilişkide örgütün etik ikliminin gücünün etik ihlallerin ciddiyetini azalttığını, etik sorunlara cevap vermedeki başarısını ise arttırdığını bulmuşlardır. Örgütün etik iklimini güçlendiren müdahalelerin örgütlerdeki etik davranışların başarılmasına yardımcı olabileceği sonucuna ulaşılabilir. Nitekim Murray'e (2016) göre etik değerlerin örgüt kültürünün parçası haline getirme çalışmaları önemlidir.

Okul yaşamının psikolojik yönünü oluşturan okul iklimi, birlikte yaşayan ve çalışan öğretmenlerin bireyler arası yaşama dair algılarının toplamından oluşur. Bir okulda iş yaşamı üzerine yoğunlaşır, öğretmen ve öğrenci davranışlarını etkiler (Aydın, 2014; Demir ve Karakuş, 2015). Okul yaşamının içerisinde faaliyetler ve işlevler etik değerlere uygun gerçekleştirildiğinde kurumdaki üyelerin etkileşimleri artar, dostça ilişkileri gelişir, zarar verici düzeydeki çatışmalar azalır ve kurumda olumlu bir iklim egemen olur. Öğretmenlerin tutumları etik iklimin olumlu etkisiyle şekillenir. Algılanan etik iklim, kurumsal performansı arttıran en önemli kavramlardan biri olan örgütsel bağlılığı olumlu etkiler.

## 1.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili birçok araştırmacının farklı tanımlamalarına rastlamak mümkündür. Schermerhorn ve diğerleri (2011: 72) örgütsel bağlılığı kişinin örgüte karşı hissettiği sadakatin derecesi olarak tanımlamıştır. Ayrıca yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın çalışanın örgütünü özdeşleşmesini ve örgütün üyesi olmaktan gurur duymasını sağladığını belirtir. Kreitner ve Kinichi (2009: 166) örgütsel bağlılığı kişinin örgütünü özdeşleşmesinin ve örgütünün hedeflerine bağlılığının derecesini yansıtan bir kavram olduğunu ifade eder. Başaran (1982) ise örgütsel bağlılığı örgütün amaçlarına, politikasına ve görevin gereklerine uygun davranışlar sergilemeyi kapsayan örgütü yaşatma davranışı olarak tanımlar. Tanımlar incelendiğinde örgütsel bağlılığın kişinin örgütüne sadakatle bağlı olmasını, örgütünü özdeşleşmesini, örgütünün amaç ve değerlerini içselleştirmesini, örgütünün amaçlarına ulaştığında kendisinin de kişisel amaçlarına ulaşacağını düşünmesini, örgütün bir üyesi olduğundan gurur duymasını, örgütten ayrılmak istememesini ve örgütün sürekliliğini sağlama noktasında yoğun çaba göstermesini sağlayan önemli bir örgütsel davranış değişkeni olduğu görülmektedir.

Meyer ve Allen (1991) bağlılığı “istek/ duygusal (affective)”, ihtiyaç/ devam (continuance)” ve “zorunluluk/ normatif (normative)” olarak sınıflamışlardır. Duygusal bağlılık bireyin örgütüne güçlü bir şekilde bağlanmasını, örgütünü özdeşleşmesini, örgüte katılımını ve örgütte bulunmaktan keyif almasını yansıtan bağlılık türüdür (Allen ve Meyer, 1990). Devam bağlılığı, bireyin örgütten ayrılmamanın maliyetinin yüksek olacağını düşünmesi ve bu nedenle örgüt üyeliğini sürdürme kararını almasını ifade eden bir bağlılıktır. Meyer ve Allen’in son örgütsel bağlılık boyutu olan normatif bağlılıkta bireyler örgüt üyeliklerini yükümlülük ve zorunluluklarından dolayı devam ettirirler (Meyer ve Allen, 1991).

Örgütüne bağlılık duyan bireyler örgütünün amaç ve değerlerine inanç besler, örgütü için daha fazla çalışmak ister (Nystrom, 1993) ve örgütünün bir üyesi olarak kalma arzusu içindedirler (Blau ve Boal, 1987; Nystrom, 1993). İlgili alanyazında yapılan araştırmalarda etik iklimle örgütsel bağlılığın olumlu yönde ilişkili olduğu görülmektedir (Akbaş, 2010; Ay, Kılıç ve Biçer, 2009; Başar, 2009; Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003; DeConinck 2011; Eren ve Hayatoğlu, 2011; Eser, 2007; Huang, You ve Tsai, 2012; Martin ve Cullen, 2006; Ögüt ve Kaplan, 2011; Ünal, 2012; Okpara ve Wynn, 2008; Schminke, Ambrose ve Neubaum, 2005; Ünal, 2012; Valentine, Godkin ve Lucero, 2002). Örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan, diğer bir anlatımla örgütün değer ve amaçlarıyla özdeşleşmiş, üyesi olmaktan gurur duyan ve örgütü için beklenenden fazla gayret sarf eden bireylerin buldukları kurumlardan ayrılma niyetleri azalmaktadır (Harrison, Newman ve Roth, 2006; Steers, 1977).

## 1.3. Çalıştığı Okuldan Başka Bir Okula Geçme Niyeti

Başarılı örgütler üyelerinin örgütten ayrılmalarını istemezler. Örgüt üyelerinin devri örgütün devamlılığına zarar verir. Ayrıca örgüt üyelerinin işlerinden ayrılmaları örgüt için fazladan zaman, emek ve para kaybı anlamına gelir. Örgütler ayrılan üyeleri yerine başka üyeler seçecek ve onların oryantasyon faaliyetlerini düzenleyeceklerdir (Kreitner ve Kinichi, 2009). Örgütler bu gibi zaman, emek ve ekonomik kayıp gerektiren durumları istemezler. İş

niteliklerini olumlu algılayan ve dolayısıyla örgütlerinde kalmak isteyen çalışanların örgütlerine verimli katkılar sunacağı da dikkate alındığında, özellikle yöneticilerin çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltacak yönde çalışma yapmaları gerekli görülmektedir. İlgili alanyazında hem etik iklimin (Ay ve diğerleri, 2009; DeConinck 2011; Jaramillo, Mulki ve Solomon, 2006; Schminke vd., 2005) hem de örgütsel bağlılığın (Bayram, 2005; Griffeth, Hom ve Gaertner, 2000; Harrison vd., 2006; Karakuş ve Demir, 2015; Steers, 1977) çalışanların işlerinden ayrılma niyetlerini azalttığı yönde çalışmalar mevcuttur. Etik kuralların benimsenmesi, doğru ya da yanlış davranışların belirgin olması, kuralların herkes için bağlayıcı olması, yardımsever, sevgi ve saygı iklimi içerisinde çalışılması gibi faktörler insan sermayesini okula bağlamada etkilidir. Öğretmenlerin çalıştıkları iş çevreleri hakkında olumlu algılara sahip ve iş çevrelerine bağlı olmalarının okul değiştirme niyetlerini olumsuz yönde etkileyeceği düşünülebilir.

#### **1.4. Etik İklım, Örgütsel Bağlılık ve Çalıştığı Okuldan Başka Bir Okula Geçme Niyeti İlişkisi**

Etik iklim kavramının Victor ve Cullen tarafından ortaya atılmasından sonra konu ile ilgili araştırmalar yapılmıştır. Algılanan etik iklimin örgüt üyelerinin pozitif tutum ve davranışlarını arttırdığı ve negatif tutum ve davranışlarını ise azalttığı, ilgili alanyazında görülmektedir. Yapılan araştırmalarda etik iklim örgütsel bağlılık ile olumlu yönde (Akbaş, 2010; Ay ve diğerleri, 2009; Başar, 2009; Cullen ve diğerleri, 2003; DeConinck 2011; Eren ve Hayatoğlu, 2011; Eser, 2007; Huang ve diğerleri, 2012; Martin ve Cullen, 2006; Ögüt ve Kaplan, 2011; Ünal, 2012; Okpara ve Wynn, 2008; Schminke ve diğerleri, 2005; Ünal, 2012; Valentine ve diğerleri, 2002) ve işten ayrılma niyeti ile negatif yönde (Ay ve diğerleri, 2009; DeConinck 2011; Jaramillo ve diğerleri, 2006; Schminke ve diğerleri, 2005) anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti ile negatif yönde ilişkili olduğu yapılan çalışmalarda bulunmuştur (Bayram, 2005; Griffeth ve diğerleri, 2000; Harrison ve diğerleri, 2006; Karakuş ve Demir, 2015; Steers, 1977). Örgüt-içi ilişkilerin olumlu olması (saygılı olma, yardım etme, adil olma, önemsenme, işbirliği gibi) öğretmenlerin kurumlarıyla özdeşleşmeleri, kurumlarının hedeflerinin gerçekleşmesi için fazladan gayret sergilemeleri ve kurumlarının üyesi olmaktan gurur duymaları anlamına gelen örgütsel bağlılık düzeylerini artırır. Hem kurumlarının etik iklime sahip olması hem de örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasıyla çalıştıkları okuldan başka bir okula geçme niyetleri azalır. Enerjilerini ve zamanlarını alternatif okul aramaya harcamazlar, işlerine motive olurlar ve performansları artar. Dolayısıyla kurumlarında kalmaya gönüllü öğretmenler, kurumlarına olumlu katkıda bulunurlar. Bu şekilde örgütün en önemli sermayesi olan insan kaynakları kaybedilmemiş olur. Okulda algılanan olumlu iş nitelikleri öğrencileri de olumlu yönde etkiler. Öğretmen ve öğrenci akademik başarısı, dolayısıyla okulun kurumsal performansı artırılır ve güçlü bir okul imajı oluşur. Örgütlerde işten ayrılmalarla kalifiye eleman kaybı, kaybedilen çalışana harcanan emek ve zaman, yeni çalışan seçimi ve alınacak çalışanın örgüte uyumu gibi çok ciddi problemler ortaya çıkabilir.

#### **1.5. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, algılanan etik iklim ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve okuldan ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaca uygun olarak araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır:

- 1) Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenler tarafından algılanan etik iklimin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır?
- 2) Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenler tarafından algılanan etik iklimin öğretmenlerin çalıştığı okuldan başka bir okula geçme niyetleri üzerinde etkisi var mıdır?
- 3) Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin algıladıkları etik iklim ile çalıştığı okuldan başka bir okula geçme niyetleri arasındaki ilişkide aracılık etkisi var mıdır?

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada birden fazla değişken arasındaki ilişkilerin uygulanan ölçekler aracılığıyla araştırıldığı bir ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012; Christen, Johnson ve Burke, 2015, Karasar, 2012). Ortaokulda çalışan öğretmenlere etik iklim, örgütsel bağlılık ve çalıştığı okuldan ayrılma niyeti ölçekleri uygulanmıştır.

### 2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini 2017-2018 eğitim öğretim yılında Hatay il merkezindeki ortaokullarda görev yapan 1210 öğretmen oluşturmaktadır. Bu araştırmada tek tek bireylerin değil, seçkisiz olarak belirlenen grupların örneklem için seçilmesi olarak tanımlanan oransız küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evreni olan Hatay'daki her okul bir küme kabul edilip asgari ihtiyaç duyulan şekilde okullar tesadüfi olarak seçilmiştir. Örneklem sayısı belirlemede, ana kütle sayısı belli olan büyüklükler için hazırlanan formüle göre alınan 259 öğretmen %95 güven düzeyi için yeterli olduğu görülmüştür (Field, 2009; Özdamar, 2003). Öğretmenlere verilen 290 ölçeğin 265 tanesi geri dönmüş ve 259 tanesi değerlendirilmeye alınmıştır. Öğretmenlere verilen ölçeklerin %89.31'i geçerli kabul edilmiştir.

Örnekleme alınan öğretmenlerin ( $n=259$ ) %59.8'i erkek ( $n=155$ ), %40.2'si kadınlardan ( $n=104$ ) oluşmaktadır. Bu öğretmenlerin %69.9'u evli ( $n=181$ ) iken %30.1'i bekâr öğretmenlerden ( $n=78$ ) oluşmaktadır. Bu öğretmenlerin en fazla buldukları yaş aralığı %43.2 ile 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler ( $n=112$ ), en az buldukları yaş aralığını ise %19.3 ile 41 yaş ve üzeri öğretmenler ( $n=50$ ) oluşturmaktadır. Katılımcıların en fazla buldukları kıdem aralığı ise %62.5 ile 1-10 yıl aralığındaki öğretmenlerden ( $n=162$ ), en az buldukları kıdem aralığı ise %12.4 ile 21 yıl ve üzeri aralığındaki öğretmenlerden ( $n=32$ ) oluşmaktadır.

### 2.3. Ölçme Araçları

Araştırmanın verileri ölçekler yoluyla elde edilmiştir. Veri toplama aracı olarak öğretmenlere verilen ölçekler "İlköğretim Okulları Etik İklim Ölçeği" (Kocayığıt, 2010), "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" (Karakuş ve Aslan, 2009) ve "Çalıştığı Okuldan Ayrılma Niyeti Ölçeği" (Karakuş, Toprak ve Gürpınar, 2013) kullanılmıştır. Beşli likert tipi ölçeklerin kullanıldığı çalışmada ölçeklerin puanları, "1= Hiç katılmıyorum"; "2= Katılmıyorum"; "3= Kısmen katılıyorum"; "4= Katılıyorum"; ve "5= Tamamen katılıyorum" şeklindedir. Bunlara ilişkin bu çalışmada elde edilen bilgiler aşağıda verilmektedir.

**İlköğretim okulları etik iklim ölçeği:** Bu çalışmada ilköğretim okullarında etik iklimin düzeyini belirlemek için Keiser ve Schulte (2007) tarafından geliştirilen Kocayığıt (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "ilköğretim okulları etik iklim ölçeği (elementary school ethical climate index)" kullanılmıştır. Öğretmenlere uygulanan etik iklim ölçeği üç boyutludur. Bu araştırma kapsamında, etik iklim ölçeğinin Barlett testi sonucu anlamlı ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .90 olduğundan veri matrisi faktör analizi için uygundur. Araştırmanın veri setiyle yapılan açımlayıcı faktör analizi sonrasında ölçme aracının maddeleri içerisindeki yük değeri düşük (.30'dan küçük) olan I10 maddesi ve boyutlarında olmayan I25, I26, I27, I28, I29 ve I30 maddeleri ölçekten çıkarılmıştır. Başlangıçta 38 maddeden oluşan ölçme aracı faktör analizi sonrası 31 madde kalmıştır. Bu üç faktör, ölçme aracındaki toplam varyansın %43.06'sını açıklamaktadır. Rotasyon açıklama değerlerine göre 18 maddeden oluşan 1. faktör etik iklimin "öğretmen-öğrenci" ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .45 ile .66 arasında değişmektedir. Rotasyon açıklama değerlerine göre 5 maddeden oluşan 2. faktör etik iklimin "öğrenci-öğretmen" ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu

maddelerin faktör yükleri .63 ile .81 arasında değişmektedir. Rotasyon açıklama değerlerine göre 8 maddeden oluşan 3. faktör etik iklimin “öğrenci-öğrenci” ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .48 ile .82 arasında değişmektedir. Cronbach’s Alpha Güvenirlik Katsayısı faktör 1 (öğretmen-öğrenci boyutu) için .90, faktör 2 (öğrenci-öğretmen boyutu) için .86 ve faktör 3 (öğrenci-öğrenci boyutu) için .89, genel toplam için ise .74 olarak bulunmuştur. Bu araştırmanın veri setiyle yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda bu üç boyutlu faktör yapısının kabul edilebilir uyum değerleri ürettiği görülmüştür ( $X^2=495.339$ ,  $sd=292$ ,  $X^2/sd=1.696$ ,  $P=0.000$ ,  $RMSEA=0.052$ ,  $GFI=.871$ ,  $IFI=.928$ ,  $TLI=.919$ ,  $CFI=.928$ ).

**Örgütsel bağlılık ölçeği**, Karakuş ve Aslan (2009) tarafından geliştirilmiştir. Bu araştırma kapsamında, Bartlett testinin sonucu anlamlı ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .806 olduğundan veri matrisi faktör analizi için uygundur. Bu araştırmanın veri setiyle yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçme aracının maddeleri içerisindeki yük değeri düşük (.35’den küçük) olan B2, B6 ve B8 maddeleri ölçekten çıkarılmıştır. Başlangıçta 9 maddeden oluşan ölçme aracında faktör analizi sonrası 6 madde kalmıştır. Bu maddelerin faktör yükleri .40 ile .84 arasında değişmektedir. Ölçme aracının tek faktörlü (duygusal boyut) olduğu görülmüştür. Bu tek faktör, ölçme aracındaki toplam varyansının % 43.21’ini açıklamaktadır. Cronbach’s Alpha Güvenirlik Katsayısı ise .72 olarak bulunmuştur. Bu araştırmanın veri setiyle gerçekleştirilen DFA’da bu tek boyutlu faktör yapısının kabul edilebilir uyum değerleri ürettiği görülmüştür ( $X^2=8.830$ ,  $sd=5$ ,  $X^2/sd=1.766$ ,  $P=0.116$ ,  $RMSEA=0.054$ ,  $GFI=.987$ ,  $IFI=.988$ ,  $TLI=.975$ ,  $CFI=.987$ ).

**Çalıştığı okuldan ayrılma niyeti ölçeği**, Karakuş, Toprak, ve Gürpınar (2014) tarafından geliştirilmiştir. Bu araştırma kapsamında, Bartlett testinin sonucu anlamlı ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .806 olduğundan veri matrisi faktör analizi için uygundur. Araştırmanın veri setiyle yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda hiçbir madde ölçekten çıkarılmamıştır. Maddelerin faktör yükleri .88 ile .94 arasında değişmektedir. Ölçme aracının tek faktörlü olduğu görülmüştür. Bu tek faktör, ölçme aracındaki toplam varyansının % 83.61’ini açıklamaktadır. Cronbach’s Alpha Güvenirlik Katsayısı ise .93 olarak bulunmuştur. Bu araştırmanın veri setiyle gerçekleştirilen DFA’da bu tek boyutlu faktör yapısının kabul edilebilir uyum değerleri ürettiği görülmüştür ( $X^2=5.076$ ,  $sd=2$ ,  $X^2/sd=2.538$ ,  $P=0.079$ ,  $RMSEA=0.077$ ,  $GFI=.990$ ,  $IFI=.997$ ,  $TLI=.990$ ,  $CFI=.997$ ).

#### 2.4. Analizler

Nicel veriler toplandıktan sonra uç değerler temizlenmiş, çarpıklık ve basıklık katsayıları kontrol edilmiş ve normallik varsayımı açısından incelenmiştir. Analizler için gerekli şartların sağlandığı tespit edilmiştir. Veriler öncelikle geçerlik ve güvenilirlik açısından incelenmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliğini tespit etmek için SPSS ile açımlayıcı faktör analizi (Büyüköztürk, 2012; Field, 2009) ve AMOS ile doğrulayıcı faktör analizi (Bryne, 2010) yapılmış, güvenilirliklerini tespit etmek için ise Cronbach’s Alpha katsayılarına bakılmıştır. Her ölçek için geçerlilik ve güvenilirlik sağlandıktan sonra gizil değişkenler arasına kovaryanslar tanımlanarak ölçüm modeli geliştirildi. Ölçüm modelinde iyi düzeyde uyum elde edildikten sonra kovaryanslar silindi ve yapısal model oluşturmak için gizil değişkenler arasına tek yönlü yollar tanımlandı (Bayram, 2013).

Bu çalışmada geleneksel yaklaşımlara göre daha iyi ve daha kabul gören sonuçlar ortaya koyan, belli bir kuramsal çerçeveye dayalı olarak gözlemlenen ya da gözlemlenemeyen değişkenler arasında doğrudan ya da dolaylı etkileri tek bir model içerisinde inceleyen ve test eden bir istatistiksel metodoloji olan YEM kullanılmıştır (Bayram, 2013; Byrne, 2010; Çelik ve Yılmaz, 2016; Meydan ve Şeşen, 2015). YEM modelinin analizi için ise güçlü çözüm alternatifi sunmasından (Meydan ve Şeşen, 2015) dolayı AMOS yazılımı kullanılmıştır.

DFA aşamasında ölçeklerin faktör yapıları incelenmiş ve bazı kriterler açısından kabul edilebilir uyum değerleri üretilip üretilmediğine bakılmıştır. Bu kriterler özetlendiğinde;  $\chi^2/sd$  oranının ikinin altında olması çok iyi bir uyumu, iki ile beş arasında olması ise kabul edilebilir bir uyumu belirtmektedir. RMSEA ve SRMR değerlerinin 0.08 ile 0.05 arasında olması kabul edilebilir, 0.05'in altında olması ise çok iyi bir uyum bulunduğunu belirtmektedir. GFI değerinin 0.85 ile .90 arasında; NFI, CFI, ve IFI değerlerinin ise 0.90 ile 1.00 arasında olması ise iyi bir uyum bulunduğunu belirtmektedir (Byrne, 2010; Kline, 2011).

### 3. BULGULAR

#### 3.1. Değişkenlerle İlgili Betimsel Analizler ve Korelasyon Matrisi

Öğretmenlerin araştırma kapsamında uygulanan ölçeklerdeki maddelere katılım düzeylerini gösteren aritmetik ortalama, standart sapma değerleri ile değişkenler arası ilişkilerin düzeyi ve yönünün belirtildiği korelasyon değerleri Tablo 1'de verilmektedir.

**Tablo 1: Araştırma kapsamında incelenen değişkenlerin aritmetik ortalama, standart sapma, standart hata ve korelasyon değerleri**

Değişkenler	$\bar{X}$	ss	Std. Hata	1	2	3
1. Eİ	4.02	.424	.026	1		
2. ÖB	3.21	.748	.046	.236***	1	
3. AN	2.28	1.214	.075	-.226***	-.306***	1

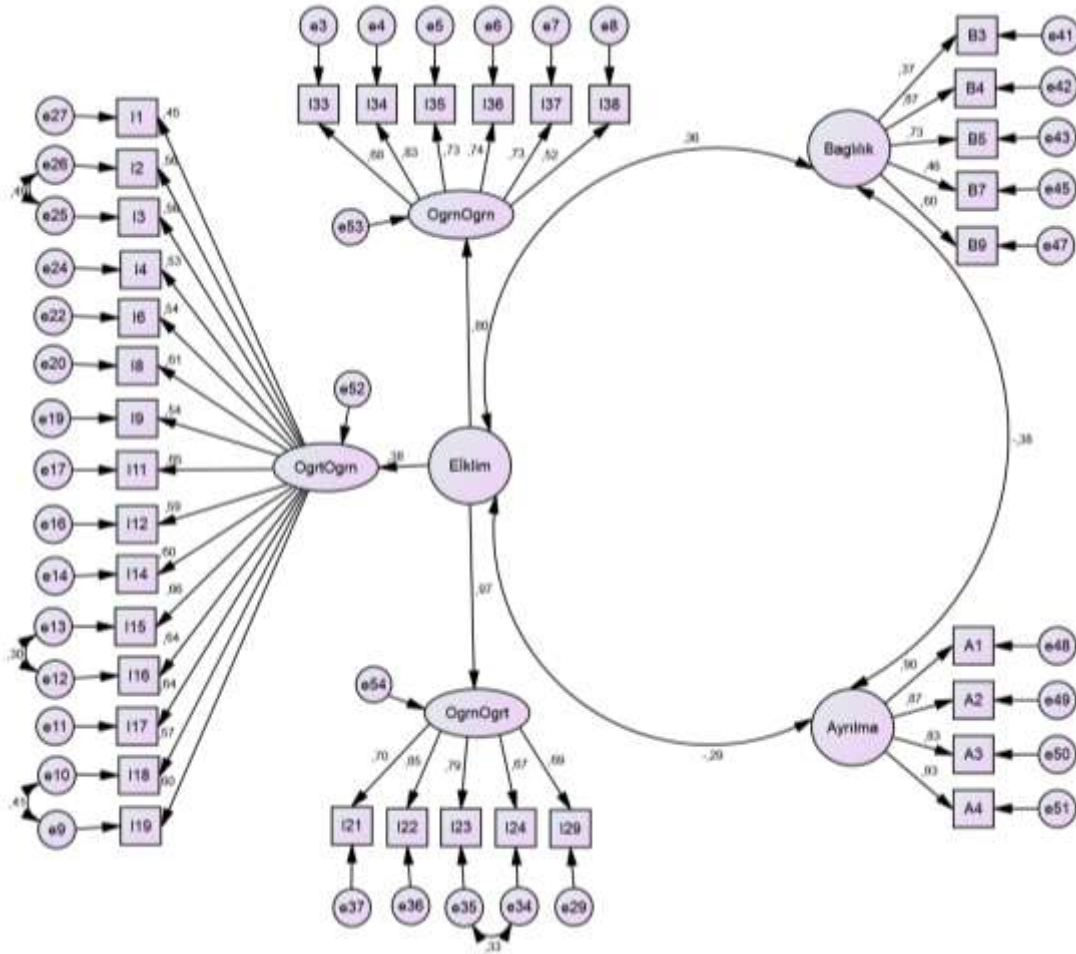
\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Notlar: Eİ: Etik iklim, ÖB: Örgütsel bağlılık, AN: Çalıştığı okuldan ayrılma niyeti

Tablo 1'e göre; öğretmenlerin okuldaki etik iklime ilişkin algıları "Katılıyorum (4)", örgütsel bağlılıkları " Kısım katılıyorum (3)" ve çalıştıkları okuldan başka bir okula geçme niyetleri "Katılmıyorum (2)" düzeyindedir. Korelasyon matrisindeki ilişkilere bakıldığında, etik iklime ilişkin algıların genel ortalaması; örgütsel bağlılık değişkeni ile pozitif korelasyon ( $r=.236$ ,  $p<.001$ ) ve çalıştığı okuldan ayrılma niyeti değişkeni ile negatif korelasyon ( $r=-.226$ ,  $p<.001$ ) içindedir. Ayrıca örgütsel bağlılık değişkeni ile çalıştığı okuldan ayrılma niyeti değişkeninin negatif ilişkili ( $r=-.306$ ,  $p<.001$ ) olduğu görülmektedir. Algılanan etik iklim ile örgütsel bağlılık ve çalıştığı okuldan ayrılma niyeti değişkenlerinin düşük düzeyde ilişkili olduğu; örgütsel bağlılık ile çalıştığı okuldan ayrılma niyeti değişkenlerinin ise orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

#### 3.2. Önerilen Model İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi çalışmada kullanılan tüm ölçeklere uygulandı. Hata varyanslarının çok yüksek olması ve ki kare değerini oldukça fazla düzeyde yükseltmelerinden dolayı sırasıyla I20, I26, I27, I30, I7, I32, I28, I13, I31 ve I10 maddeleri modelden silindi. Hata kovaryansları I2 ile I3, I18 ile I19, I23 ile I24 ve I15 ile I16 arasına eklendi. Bu maddelerin hatalarının birbiriyle ilişkili olduğu görüldü. Ölçüm modeli ölçeklerin verilerle iyi düzeyde uyum sağladığını göstermektedir ( $\chi^2 = 848.094$ ,  $df = 550$ ,  $\chi^2/df = 1.542$ ,  $p=.000$ ,  $GFI=.854$ ,  $IFI = .929$ ,  $TLI = .922$ ,  $CFI = .928$ ,  $RMSEA = .046$ ). Ölçüm modelindeki gizil (örtük) değişkenlerin tamamı birbirleriyle anlamlı ilişkilere sahiptir.



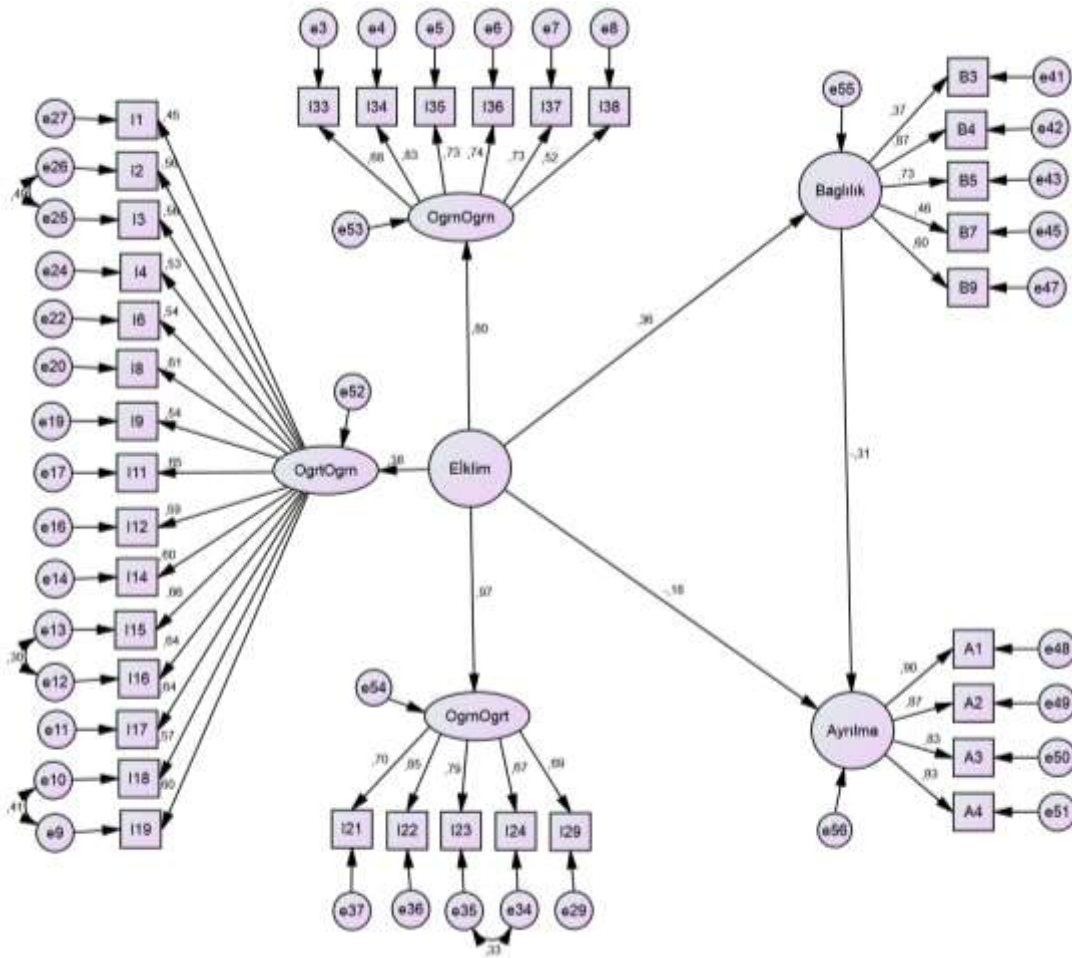
Not: Elkim: Etik iklim, Baglilik: Örgütsel bağlılık, Ayrilma: Çalıştığı okuldan ayrılma niyeti, Ogrn-Ogrn: Öğrenci-Öğrenci, Ogrt-Ogrn: Öğretmen-Öğrenci, Ogrn-Ogrt: Öğrenci-Öğretmen. Uyum indisleri:  $\chi^2 = 848.094$ ,  $df = 550$ ,  $\chi^2/df = 1.542$ ,  $p=.000$ ,  $GFI=.854$ ,  $IFI = .929$ ,  $TLI = .922$ ,  $CFI = .928$ ,  $RMSEA = .046$ .

Şekil 1: Standardize edilmiş katsayılarla ölçüm modeli

### 3.3. Önerilen Modele İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Ölçüm modelinin verilerle uyumu iyi düzeyde elde edildikten sonra gizil değişkenler arasındaki kovaryanslar silindi ve yerine kuramsal çerçeveye uygun olarak tek yönlü yollar eklendi. Yapısal eşitlik modellemesinin de verilerle uyumlu olduğu görülmektedir ( $\chi^2 = 848.094$ ,  $df = 550$ ,  $\chi^2/df = 1.542$ ,  $p=.000$ ,  $GFI=.854$ ,  $IFI = .929$ ,  $TLI = .922$ ,  $CFI = .928$ ,  $RMSEA = .046$ ).





*Not:* Etik iklim: Etik iklim, Bağlılık: Örgütsel bağlılık, Ayrılma: Çalıştığı okuldan ayrılma niyeti, Ogrn-Ogrn: Öğrenci-Öğrenci, Ogrt-Ogrn: Öğretmen-Öğrenci, Ogrn-Ogrt: Öğrenci-Öğretmen. Uyum indisleri:  $\chi^2 = 848.094$ ,  $df = 550$ ,  $\chi^2/df = 1.542$ ,  $p = .000$ ,  $GFI = .854$ ,  $IFI = .929$ ,  $TLI = .922$ ,  $CFI = .928$ ,  $RMSEA = .046$ .

## Şekil 2: Standardize edilmiş yol katsayıları ile son yapısal eşitlik modeli

Öğretmenlerin okul ortamındaki etik iklim algıları örgütsel bağlılık düzeylerini arttırırken ( $\beta = .36$ ,  $p < .001$ ), çalıştıkları okuldan ayrılma niyetlerini azaltmaktadır ( $\beta = -.18$ ,  $p < .001$ ). Öğretmenlerin etik iklim algıları örgütsel bağlılığın kısmi aracılık etkisiyle çalıştıkları okuldan ayrılma niyetlerini azaltmaktadır ( $\beta = -.11$ ,  $t = -2,203$ ).

Çalışmadaki gizil değişkenler arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler Tablo 2’de sunulmaktadır.

**Tablo 2: Çalışmadaki gizil değişkenler arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler**

Gizil değişkenlerin etkileri	Doğrudan etkiler	Dolaylı etkiler	Toplam etkiler
Etik iklimin örgütsel bağlılığa	.36***	-	.36***
Etik iklimin ayrılma niyetine	-.18***	-.11***	-.29***
Bağlılığın ayrılma niyetine	-.31***	-	-.31***

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

Tablo 2 incelendiğinde her 10 birimlik algılanan etik iklim artışı yaklaşık 4 birimlik örgütsel bağlılık artışını sağlamaktadır. Etik iklimdeki her 10 birimlik artış doğrudan yaklaşık olarak 2 birimlik, dolaylı olarak 1 birimlik ve toplamda ise çalıştığı okuldan başka bir okula geçme niyetinde yaklaşık olarak 3 birimlik azalışa katkı yapmaktadır. Ayrıca, her 10 birimlik örgütsel bağlılık artışı yaklaşık 6 birimlik çalıştığı okuldan başka bir okula geçme niyeti azalışını sağlamaktadır.

#### 4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada, ortaokullarda algılanan etik iklimin öğretmenlerde örgütsel bağlılık gibi olumlu tutum ve davranışlar geliştirdiği ve çalıştığı okuldan başka bir okula geçme niyeti gibi olumsuz tutum ve davranışları ise azalttığı görülmektedir. Etik iklim bir kurumda etkileşim içinde olan bireylerin her türlü prosedür ve işlemlerinde belirlenen etik değerlere uygun tutum ve davranışlarda bulunduğu dair paylaşılmış algılarından oluşur. Bu araştırma kapsamında; ortaokul öğretmenlerinin öğrencilerine, öğrencilerin öğretmenlerine ve öğrencilerin diğer öğrencilere sergiledikleri etik davranışlar, öğretmenlerin algılarına göre ölçülmüştür. Yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre algılanan etik iklimin; öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini arttırdığı, çalıştıkları okuldan ayrılma niyetlerini ise azalttığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasının çalıştıkları okuldan ayrılma niyetlerini azalttığı görülmüştür. Dolayısıyla örgütsel bağlılık etik iklim ile çalıştığı okuldan ayrılma niyeti arasında kısmi aracılık rolündedir.

Etik iklimle ilişkin olumlu algıların, çalışanların örgütsel bağlılığını arttırdığına yönelik bu araştırmadan elde edilen bulgular diğer araştırma bulguları tarafından desteklenmektedir (Akbaş, 2010; Ay ve diğerleri, 2009; Başar, 2009; Cullen ve diğerleri, 2003; DeConinck 2011; Eren ve Hayatoğlu, 2011; Eser, 2007; Huang ve diğerleri, 2012; Martin ve Cullen, 2006; Öğüt ve Kaplan, 2011; Ünal, 2012; Okpara ve Wynn, 2008; Schminke ve diğerleri, 2005; Ünal, 2012; Valentine ve diğerleri, 2002). Örgütlerde etik bir iklimin oluşturulması, örgüt üyelerinin birbirlerine karşı nasıl davranmalarının beklendiği konusunda net bilgiler sunar. Cullen ve diğerleri (2003) etik iklim algılanan bir örgütte üyelerin birbirlerine daha hassas davrandığını, birbirlerine yardım ettiklerini, uygun kararlar alınması noktasında kural ve düzenlemelere güvendiklerini belirtir. Örgüt içerisinde oluşan bu olumlu etkinin kuruma ilişkin iyi bilgilerin ve olumlu tutumların yayılmasını ve hatta örgüte yönelik tehditlerden örgütün korunmasını sağlar. Çalıştıkları örgütte kendilerine değer verildiğini hisseden öğretmenler okullarıyla özdeşleşirler ve okulun amaçlarının gerçekleştirilmesi yönünde çaba sarf ederler. Sonuç olarak, etik iklim algısı öğretmenlerin kurumlarına bağlılık düzeylerini (duygusal boyut) arttırmaktadır.

Etik iklimle ilişkin olumlu algılar öğretmenlerin çalıştıkları okuldan ayrılma niyetlerini azaltır. Bu bulgu diğer bazı araştırmalar tarafından da desteklenmektedir (Ay ve diğerleri, 2009; DeConinck 2011; Jaramillo ve diğerleri, 2006; Schminke ve diğerleri, 2005). Örgüt üyeleri arasında pozitif yönde atmosfer kurmayı sağlayan etik iklim, üyeler arasında sevgi, saygı, yardımlaşma ve dayanışmayı artırır (Demir, 2014; Dündar, 2010). Buldukları okul ortamını ve ilişkileri sıcak algılayan öğretmenlerin başka okula geçme eğilimleri azalır. Eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayan ve okulunda uzun yıllar görev yapan çalışanların deneyimlerinin örgüt için bir kazanç olduğu düşünülebilir.

Steers (1977) yaptığı araştırmasında örgütsel bağlılığın çalışanların örgüt üyeliğini devam ettirme arzu ve niyetini artırırken; iş devir oranını ise azalttığını bulmuştur. Harrison ve diğerleri (2006) yaptıkları meta-analiz çalışmasında örgütsel bağlılığın iş devir oranı ve iş devamsızlığın önemli yordayıcısı olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılığın, çalışanın işteki rolüne istenilen katkıları sağladığını göstermişlerdir. Karakuş ve Demir (2015) öğretmenlerin örgütsel bağlılık (duygusal) düzeylerinin çalıştıkları okuldan başka bir okula geçme niyetlerini azalttığını belirlemişlerdir. Çok çeşitli çalışma alanlarında yapılan diğer

araştırma sonuçları da örgütsel bağlılığın olumlu tutum ve davranışları arttırdığını, iş gücü devri ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz tutum ve davranışları ise azalttığını göstermektedir (Bayram, 2005; Griffeth ve diğerleri, 2000). Bu çalışmada diğer araştırma sonuçlarına benzer olarak örgütsel bağlılık düzeyinin işten ayrılma niyetini azalttığı bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın en önemli çıktılarında bir tanesi de çalışanın işten ayrılma niyetini azaltmasıdır. Bağlı çalışanlar (duygusal) alternatifleri olsa dahi örgütlerinde üyeliğini devam ettirmek arzusunda dırlar.

Araştırmanın sonuçları etik iklimin eğitim örgütlerinde olumlu tutum ve davranışlara yol açtığını göstermektedir. Ötken ve Cenkeci (2012) yöneticilerin örgüt üyelerinin zor zamanlarda yanında olduğunda, onlarla ilgilendiğinde ve yüksek ahlaki standartlara sahip davranışlar sergilediğinde üyelerin örgütün kural ve mesleki standartlarına uyduklarını belirtirler. Aydın (2014) iklimin bir okulu diğer bir okuldan ayırdığını ve okulların psikolojik karakterini yansıttığını belirtir. Ayrıca iklimin öğretmen ve öğrenci davranışlarını, okul için duyumsamalarını etkilediğini ileri sürer. Rosenhaltz (1989) olumlu algılanan iş niteliklerinin öğretmenlerin okula üretici bağlılık duymalarını arttırdığını; bunun yanı sıra olumsuz iş niteliklerinin ise öğretmenlerin memnuniyetsizlik, devamsızlık ve ayrılmaları gibi olumsuz sonuçları arttırdığını bulmuştur. Öğretmenler okullarında etik değerlerin benimsendiğini, üyeler arasında etkileşimin güçlü olduğu, yıkıcı düzeyde çatışmaların en aza indiği ve dolayısıyla olumlu bir iklimin örgütte egemen olduğunu algıladığında örgütüne, diğer mesai arkadaşlarına ve öğrencilerine karşı olumlu duygular beslerler. Okuluna örgütsel bağlılık duyan öğretmenlerin başka bir okula geçme niyetleri azalır ve enerjilerini okulları için harcarlar. Okulunda çalışmaya devam eden öğretmenler üretici katkılar sunarlar. Dolayısıyla okulda algıladıkları etik iklimle göre öğretmenlerin tutum ve davranışları şekillenir.

Recepoğlu (2013) tarafından yapılan çalışmada, göreve yeni başlayan öğretmenlerin diğerlerine göre motivasyon düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu, aynı okulda görev süreleri arttıkça motivasyon düzeylerinin azaldığını tespit edilmiştir. Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süreleri arttıkça, motivasyon gibi performans artışını sağlayan anahtar tutumlarının daha olumlu hale gelmediği görülmektedir. Ayrılma engellendiğinde, kişiler örgütlerine verimli olamayabilir. Bu durumda ayrılmayı engelleyen okul yerine, başkalarının çalışmak istediği etik iklimin algılandığı okullar öne çıkmaktadır. Nitekim, önceki çalışmalarda (Akbaş, 2010; Ay ve diğerleri, 2009; Başar, 2009; Cullen ve diğerleri, 2003; DeConinck 2011; Demir ve Karakuş, 2015; Eren ve Hayatoğlu, 2011; Eser, 2007; Huang ve diğerleri, 2012; Martin ve Cullen, 2006; Ögüt ve Kaplan, 2011; Ünal, 2012; Okpara ve Wynn, 2008; Schminke ve diğerleri, 2005; Ünal, 2012; Valentine ve diğerleri, 2002) etik iklim algılarının olumlu tutumları arttırdığı görülmektedir.

Bir okulu diğer bir okuldan ayıran etik iklim psikolojik mekanizma gibi çalışır. Okul yöneticileri örgütlerde etik iklim oluşturulmasında yüksek düzeyde etkilidir. Okul yöneticisinin okulla ilgili prosedür, faaliyet ve uygulamalarında etik ilke ve değerlere uygun olarak davranması ve bu konuda kararlı bir tutum sergilemesi oldukça önemlidir. Okulun insan kaynaklarını etkili ve rasyonel bir şekilde örgüt amaçları doğrultusunda işe koşturmak isteyen okul yöneticilerinin etik ilke ve değerleri örgüt kültürünün bir parçası haline getirme çalışmaları ve böylece bu ilke ve değerlerin içselleştirilmesini sağlamaları önemlidir. Bu durumda sadece okul yöneticiliği değil etik liderlik rolünü de yerine getirme çalışmalarında fayda görülmektedir. Okul yöneticilerine etik liderlik davranışlarını geliştirici yönde eğitim programları düzenlenmesinin gerekli olduğu düşünülebilir.

Bu araştırma sonucunda, ayrılmayı engelleyen okul ortamı yerine, öğretmenlerin çalışmak istediği etik iklimin algılandığı okul ortamlarının oluşturulması önemli görülmektedir. Algılanan etik iklim, okuldaki tüm bireylerin her türlü uygulamalarında ve her düzeyde aldıkları kararlarında etik ilkelerin gözetilmesini ve içselleştirilmesini sağlar. Oluşturulan etik değerler

yardımıyla, okul içerisinde birlik ve bütünlüğe zarar verecek yıkıcı tutumların önüne geçilebilir. Okul içerisindeki hissedilen olumlu hava, kişiler arası etkileşimleri güçlendirir. Tüm üyeler, bu okulda olmaktan gurur duyar ve bu okulun hedeflerinin gerçekleştirilmesi doğrultusunda çaba gösterir. Böylelikle, okulda etik değerlerin hissedildiği güçlü bir kültür oluşumu desteklenebilir.

Bu araştırmada algılanan etik iklim ile çalıştıkları okuldan ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide, örgütsel bağlılık aracı değişken rolündedir. İleriki çalışmalarda etik iklim ile okuldan ayrılma niyeti arasındaki ilişkide; öğretmenlerin sendikası, okul büyüklüğü ya da farklı anahtar çalışan tutumları aracı rolü üstlenebilir. Bu çalışmada incelenen kavramlar arası ilişkilerin nedenlerine yönelik, nitel bir çalışma tasarlanabilir.

## 5. KAYNAKLAR

- Akbaş, T.T. (2010). Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Mobilya sanayi büyük ölçekli işletmelerinde görgül bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 121-137.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Arbuckle, J. (2009). *Amos 18 user's guide*. Armonk, NY: IBM/SPSS Incorporated.
- Ay, Ü., Kılıç, K.C. ve Biçer, M. (2009). İlaç ve sigorta sektörlerinde çalışan satış elemanlarının iş davranışlarının örgütsel etik iklim ile ilişkisi üzerine bir çalışma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 57-71.
- Aydın, M. (2014). *Eğitim yönetimi* (10. Baskı). Ankara: Gazi kitabevi.
- Barnett, T., & Vaicys, C. (2000). The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgements and behavioral intentions. *Journal of Business Ethics*, 27, 351-362.
- Bartels, L.K., Harrick, E., Martell, K., & Strickland, D. (1998). The relationship between ethical climate and ethical problems within human resource management. *Journal of Business Ethics*, 17(7), 799-804.
- Başar, D. (2009). Çalışanların şirket politikası, liderlik davranışları ve etik iklimi algılamaları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında ilişkiler. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Başaran, İ.E. (1982). *Örgütsel davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Bayram, N. (2013). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş, AMOS uygulamaları*. Bursa: Ezgi Yayıncılık.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Blau, G.J., & Boal, K.B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. V. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: PegemA.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS*. New York: Routledge.
- Christensen, L.B., Johnson, R.B., & Turner, L.A. (2015). *Araştırma Yöntemleri: Desen ve Analiz*. Ahmet AYPAY (çev.ed.). Ankara: Anı yayıncılık.
- Cullen, J.B., Parboteeah, K.P., & Victor, B. (2003). The Effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46 (2), 127-141.
- Cullen, J.B., Victor, B., & Stephans, J. (1989). An ethical weather report: An assessing the organization's ethical climate. *Organizational Dynamics*, 18(2), 50-62.
- Çelik, H.E. ve Yılmaz, V. (2016). *Lisrel 9.1. ile yapısal eşitlik modellemesi, Temel kavramlar- Uygulamalar- Programlama*. Ankara: Anı yayıncılık.
- DeConinck, J.B. (2011). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust and turnover among salespeople. *Journal of Business Research*, 64, 617-624.
- Demir, S. (2014). *Etik iklimin öğretmen ve öğrencilerin güven ve motivasyon düzeyleri üzerindeki etkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zirve Üniversitesi, Gaziantep.
- Demir, S. ve Karakuş, M. (2015). Etik iklim ile öğretmen ve öğrencilerin güven ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21(2), 183-212. doi: 10.14527/kuey.2015.008

- Deshpande, S.P. (1996). The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: An Empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 15(6), 655-660.
- Dünder, T. (2010). *Sağlık Çalışanlarının Yıldırımaya Maruz Kalmalarında Hastane Etik İklimi ile Sosyodemografik Özelliklerin Rolü: Bolu İli Hastanelerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Programı.
- Elçi, M., & Alpkan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84, 297-311.
- Eren, S.S. ve Hayatoğlu, Ö. (2011). Etik iklimin satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş performanslarına etkisi: İlaç sektöründe bir uygulama. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 109-128.
- Eser, G. (2007). *Etik iklim ve yöneticiye güvenin örgüte bağlılığa etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Dubai: Oriental Press.
- Goldman, A., & Tabak, N. (2010). Perception of Ethical Climate and Its Relationship to Nurses' Demographic Characteristics and Job Satisfaction. *Nursing Ethics*, 17(2), 233-246.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Harrison, D.A., Newman, D.A., & Roth, P.L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2), 305-325.
- Huang, C.-C., You, C.-S., & Tsai, M.-T. (2012). A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behaviors. *Nursing Ethics*, 19(4), 513-529.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Solomon, P. (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention and job performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 26(3), 271-282.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Karakuş, M., & Aslan, B. (2009). Teachers' Commitment Focuses: A Three Dimensioned View. *Journal of Management Development*, 28 (5), 425-438.
- Karakuş, M. ve Demir, S. (2015, Mayıs). *Psikolojik Sermaye ile İş doyumu, Örgütsel Bağlılık, Motivasyon ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki*, 10. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Karakuş, M., Toprak, M., & Gürpınar, M. (2014). Structural Equation Modelling on the Relationships between Teacher's Trust in Manager, Commitment to Manager, Satisfaction with Manager and Intent to Leave, *Croatian Journal of Education*, 16 (1), 165-189.
- Keiser, K.A., & Schulte, L. E. (2007). The development and validation of the elementary school ethical climate index. *The School Community Journal*, 2007, 73-88.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Kocayığıt, A. (2010). *İlköğretim okullarında etik iklimin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde, Türkiye.
- Kreitner, R., & Kinichi, A. (2009). *Organizational behaviour* (9th ed.). New York: Mc Graw-Hill International Edition.
- Martin, K.D., & Cullen, J.B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A Meta-Analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69, 175-194.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi, Amos uygulamaları*. Ankara: Detay yayıncılık.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Murray, K. (2016). *Liderlik ve iletişim*. (Ümit ŞENSOY, çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür yayınları.
- Nystrom, P.C. (1993). Organizational cultures, strategies, and commitments in health care organizations. *Health Care Management Review*, 18(1), 43-49.
- Okpara, J.O., & Wynn, P. (2008). The impact of ethical climate on job satisfaction and commitment in Nigeria. *Journal of Management Development*, 27(9), 935-950.

- Öğüt A. ve Kaplan, M. (2011). Otel işletmelerinde etiksel iklim algılamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: kapadokya örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30, 191-206.
- Ötken, A.B., & Cenkci, T. (2012). The Impact Of Paternalistic Leadership on Ethical Climate: The Moderating Role of Trust in Leader. *Journal of Business Ethics*, 108, 525-536.
- Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Recepoğlu, E. (2013). Öğretmenlerin iş motivasyonlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21 (2) 575-588.
- Rosenholtz, S.J. (1989). Workplace conditions that affect teacher quality and commitment: implications for teacher induction programs. *The Elementary School Journal*, 89(4), 420-439
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., Osborn, J.G., & Uhl-Bien, M. (2011). *Organizational behavior*. Asia: John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd.
- Schminke, M., Ambrose, M.L., & Neubaum, D.O. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 135-151.
- Schulte, L.E., Thomson, F., Talbott, J., Luther, A., Gacia, M., Blanchard, S., Conway, L., & Mueller, M. (2002). The development and validation of the ethical climate index for middle and high schools. *The School Community Journal*, 12(2), 117-132.
- Schwepker, C.H., Ferrell, O.C., & Ingram, T.N. (1997). The influence of ethical climate and ethical conflict on role stress in the sales force. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 25(2), 99-108.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Şahin, B. ve Dündar, T. (2011). Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(1), 129-159.
- Ünal, Ö.F. (2012). Relationship between organizational commitment and ethical climate: the mediating role of job satisfaction dimensions (A study in a group of companies in Turkey). *Journal of WEI Business and Economic*, 1(1), 92-105.
- Valentine, S., Godkin, L., & Lucero, M. (2002). Ethical context, organizational commitment and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 349-360.
- Victor, B., & Cullen, J.B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.

### Extended Abstract

In the literature regarding ethical climate, examining the relationships and organizational member attitudes and behaviors has gained importance especially after ethical scandals in big organizations. Organizational members internalising ethical values and principles avoid displaying unethical behaviors. Researchers have come to see the importance of ethical climate and have associated it with key organizational outcomes (Demir and Karakuş, 2015; Martin and Cullen, 2006) such as positively organizational commitment (Akbaş, 2010; Ay et al., 2009; Başar, 2009; Cullen et al., 2003; DeConinck 2011; Eren and Hayatoğlu, 2011; Eser, 2007; Huang et al., 2012; Martin and Cullen, 2006; Öğüt and Kaplan, 2011; Ünal, 2012; Okpara and Wynn, 2008; Schminke et al., 2005; Ünal, 2012; Valentine et al., 2002) and negatively intent to leave (Ay et al., 2009; DeConinck, 2011; Jaramillo et al., 2006; Schminke et al., 2005). Also researchers found that organizational commitment was negatively correlated with intent to leave (Bayram, 2005; Griffeth et al., 2000; Harrison et al., 2006; Karakuş and Demir, 2015; Steers, 1977). Rosenholtz (1989) found that positive work conditions perceived by teachers increased their productive commitment to school; besides, negative work conditions perceived by teachers increased their dissatisfaction, absenteeism and intent to leave. If teachers positively perceive ethical climate in their school organization, they can develop positive attitudes towards their organization, such as dedication and loyalty. Teachers having these positive attitudes identify with their job and take pride in considering themselves members of the organization. Perceiving ethical climate and committed teachers don't want to leave their school. Thus, schools don't lose their human resources so teachers' knowledge, experience and competence which they get from the work environment in many years remain in their schools.

It's extremely important for creating ethical climate and thus positive attitudes in educational organizations. Also ethical climate prevents from constituting undesired attitudes. Related literature shows that there is a need of multivariate studies in educational research about ethical climate concept. This study aims to determine the

relationships between perceived ethical climate, teachers' level of organizational commitment and intent to leave school.

This study used a survey based correlational design. The population of the study consists of 1210 middle school teachers that worked in Hatay city centre during the 2017-2018 academic year. The sample of the study consists of 259 teachers in 24 middle schools that were selected randomly from the population. These 24 schools were selected randomly with cluster sampling method. According to Field (2009), this sample size was enough at 95% confidence interval for this population. After perceived ethical climate, organizational commitment and intention to leave levels of the teachers were examined through surveys, the relationships among these variables were determined.

Data of this study were obtained through five-point Likert-type scales. The points of the scale are formed as "1= I don't agree at all"; "2= I don't agree"; "3= I agree partially"; "4= I agree"; and "5= I totally agree". Three different scales were used in this study as follows:

"*Elementary school ethical climate index*" that was developed by Keiser & Schulte (2007) and adapted to Turkish by Kocayığıt (2010) was used to measure ethical climate of schools perceived by teachers. The original three-dimensional factorial structure has been confirmed (explained variance = 43.06 %, Bartlett = 0.000, KMO = 0.900,  $X^2=495.339$ ,  $sd=292$ ,  $X^2/sd=1.696$ ,  $P=0.000$ , RMSEA=0.052, GFI=.871, IFI=.928, TLI=.919, CFI=.928). Cronbach's Alpha of the overall scale was 0.74. Cronbach's Alpha coefficients of three dimensions were as follows; Teacher-Student Relationship: 0.90, Student-Teacher Relationship: .86, Student-Student Relationship: 0.89.

"*Organizational commitment scale*" was developed by Karakuş and Aslan (2009) and used to measure teachers' level of organizational commitment. This single factor scale presented a good fit to the data (explained variance = 43.21 %, Bartlett = 0.000, KMO = 0.806, Cronbach's Alpha = 0.72,  $X^2=8.830$ ,  $sd=5$ ,  $X^2/sd=1.766$ ,  $P=0.116$ , RMSEA=0.054, GFI=.987, IFI=.988, TLI=.975, CFI=.987).

The scale of *intention to leave school* was developed by Karakuş, Toprak, and Gürpınar (2014). A single-factor scale consisting of four items presented a good fit to the data (explained variance = 83.61 %, Bartlett = 0.000, KMO = 0.806, Cronbach's Alpha = 0.93,  $\chi^2 = 1.679$ ,  $df = 1$ ,  $X^2=5.076$ ,  $sd=2$ ,  $X^2/sd=2.538$ ,  $P=0.079$ , RMSEA=0.077, GFI=.990, IFI=.997, TLI=.990, CFI=.997).

After collecting the data, data was first entered in the SPSS. Demographic characteristics of participants, exploratory factor analysis, the reliability and validity analyses for each scale and correlation analysis were conducted via this package program. AMOS was used for confirmatory factor analyses and structural equation modeling to clear out the relationships among these constructs regarding the proposed model (Arbuckle, 2009). Path analysis was performed with Maximum Likelihood method via package program.

The results of the structural equation modeling analyse which presents best fit to the data shows that ethical climate perceptions has a positive effect on teachers' level of organizational commitment and a negative effect on teachers' level of intention to leave school. Organizational commitment partially mediates the relationship between ethical climate and intent to leave levels of teachers.

Structural equation modelling corroborated a conceptual model in which teachers' ethical climate perceptions predicted their level of organizational commitment and intent to leave. The results of this study show that ethical behaviors in school (such as respect, collaboration, equity, helping each other, caring) positively influence teachers' attitudes and behaviors. In the other words, ethical work conditions and intra-organizational relations affect teachers' level of commitment and intent to leave school. If teachers have ethical perceptions in their school, feel committed to their schools and they don't want to leave their schools, so they don't tend to waste their energy and time to search for an alternative school. All the operations and decisions should be appropriate to ethical values and principles in organizations to get positive organizational and individual outcomes. Administrators are rather effective for creating and continuing ethical climate by shaping organizational procedures and politics. School administrators are advised to create an ethical climate in their schools to develop teachers' positive attitudes. Educational programs should be organized for school administrators how to create ethical climate in their schools.