

T.C.

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖĞRETMENLERİN ETİK DUYARLIK VE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

RAMAZAN ERYILMAZ

EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI

Antalya, 2022

T.C.

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖĞRETMENLERİN ETİK DUYARLIK VE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ramazan ERYILMAZ

Danışman: Doç.Dr. Süleyman KARATAŞ

Antalya, 2022

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçalardan gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışımda alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım. Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

..… / ….. / 2022

Ramazan ERYILMAZ

T.C.

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ramazan ERYILMAZ'ın bu çalışması …….. tarihinde jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programında **Yüksek Lisans Tezi** olarak **oy birliği / ~~oy çokluğu~~** ile kabul edilmiştir.

İMZA

Başkan : Doç. Dr. Ramazan GÖK

Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü ……...

Üye : Dr. Öğretim Üyesi Aslı YÜKSEL

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Temel Eğitim Bölümü

…..….

Üye (Danışman) : Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ

Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü …….

YÜKSEK LİSANS TEZİNİN ADI: Öğretmenlerin Etik Duyarlık ve İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki

ONAY: Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun …….. tarihli ve …..……. sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

TEŞEKKÜR

Öncelikle yaptığım her işte beni destekleyen, bana güç veren değerli eşim İlkay ERYILMAZ'a ve varlığıyla bana umut olan sevgili oğlum Mustafa İlter ERYILMAZ'a teşekkür ediyorum.

Yüksek lisans eğitimim sırasında bu teze başlamadan önce fikirlerimi dikkatlice dinleyen, fikrin olgunlaşmasına yardımcı olan, beni cesaretlendiren, tecrübelerini dinlemekten zevk aldığım, bilgi ve donanımıyla kendini iyi yetiştirmiş bir eğitimci olan ve mesleki etik ilkelere bağlılığıyla örnek aldığım ilk danışmanım değerli hocam emekli öğretim üyesi Prof. Dr. Mualla BİLGİN AKSU'ya şükranlarımı sunuyorum. Ayrıca danışmanım olmadan önce derslerinde beni etkileyen, yaptığı yönlendirmelerle merak ettiğim konularda doğru kaynaklara ulaşmamı sağlayan, kapısını danışmanı olsun olmasın tüm öğrencilere daima açık tutan, düşüncelerimi sabırla ve ilgiyle dinleyen, danışmanım olduktan sonra da tezi bitirmem için daima beni cesaretlendiren, her zaman bana destek olan, tanıdığım için çok mutlu olduğum değerli hocam Doç. Dr. Süleyman Karataş'a teşekkür ediyorum.

Son olarak beni nice fedakarlıklarla büyüten, okutan, eğiten ve yetiştiren ilk öğretmenlerim annem Nuray ERYILMAZ'a ve babam Mustafa ERYILMAZ'a teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca her zaman yanımda hissettiğim kardeşlerim Göksel, Burak ve İsmail Berk'e de teşekkür ederim.

Ramazan ERYILMAZ

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ETİK DUYARLIK VE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

ERYILMAZ, Ramazan

Yüksek Lisans Tezi/ Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı/ Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programı

Danışman: Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ

Mayıs 2022, x + 109 sayfa

Bu araştırmada öğretmenlerin etik duyarlık ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada nicel araştırma modellerinden biri olan ilişkisel tarama kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Antalya ili Korkuteli ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise 2020-2021 eğitim öğretim yılında Korkuteli ilçesinde görev yapan 286 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak hazırlanan ankette demografik bilgilerle birlikte "Etik Duyarlık" ve "İş Doyumu" ölçekleri kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS 22 programında analiz edilmiştir. Araştırmada frekans, ortalama, standart sapma, t testi, Anova, Pearson korelasyon testi ve Regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin etik duyarlıkları ile iş doyum düzeyleri arasında etik duyarlık ölçeğinin tüm alt boyutlarında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. "Duyguların okunması ve ifade edilmesi" ve "Yorum ve görüşler geliştirmek" alt boyutlarında orta düzeyde diğer alt boyutlarda ise düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir. En yüksek korelasyon ise "Duyguların okunması ve ifade edilmesi" alt boyutunda görülmüştür. Ayrıca araştırmada yapılan regresyon analizine göre öğretmenlerin etik duyarlıklarının "Duyguların okunması ve ifade edilmesi" ve "Yorum ve görüşler geliştirmek" alt boyutlarında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenlik, İş Doyumu, Etik Duyarlık, Motivasyon

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' ETHICAL SENSITIVITY AND JOB SATISFACTION LEVELS

ERYILMAZ, Ramazan

Master Thesis/ Department of Educational Sciences/ Educational Administration, Inspection, Planning and Economics Program

Advisor: Prof. Dr. Süleyman KARATAŞ

May 2022, x+ 109 pages

In this study, it was aimed to examine the relationship between teachers' ethical sensitivity and job satisfaction levels. Relational survey, which is one of the quantitative research models, was used in the research. The universe of the research consists of teachers working in schools affiliated to the Ministry of National Education in Korkuteli district of Antalya province. The sample of the research consists of 286 teachers working in Korkuteli district in the 2020-2021 academic year. In the questionnaire prepared as a data collection tool, "Ethical Sensitivity" and "Job Satisfaction" scales were used together with demographic information. The collected data were analyzed in the SPSS 22 program. In researcfrequency, mean, standard deviation, t test, Anova, Pearson correlation test and regression analyzes were performed. As a result of the research, teachers' ethical sensitivities and job satisfaction. It has been determined that there is a positive and significant relationship between the levels of ethical sensitivity in all sub-dimensions of the scale. In the sub-dimensions of "Reading and expressing emotions" and "Developing comments and opinions", a medium level relationship was found in the other sub-dimensions, and a low level correlation was determined. The highest correlation was seen in the sub-dimension of "Reading and expressing emotions". In addition, according to the regression analysis conducted in the research, teachers' ethics. The sub-dimensions of "Reading and expressing emotions" and "Developing comments and opinions" are effective on teachers' job satisfaction levels.

Keywords: Teacher, Job Satisfaction, Ethical Sensitivity, Motivation

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR ..... **i**
ÖZET ..... **ii**
ABSTRACT ..... **iii**
İÇİNDEKİLER ..... **iv**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **vi**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **viii**

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1.Problem Durumu 1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Problemleri 4
1.3. Alt Problemler 4
1.4. Araştırmanın Önemi 4
1.5. Varsayımlar 5
1.6. Kapsam ve Sınırlılıklar 5

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2. 1. İş Doyumu 6
2.1.2 İş Doyumu ve Motivasyon 9
2.1.3 İş Doyumunu Açıklamaya Yönelik Motivasyon Kuramları 12
2.1.3.1 İçerik Kuramları 12

2.1.3.2. Süreç Kuramları 20
2.1.4. Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar 25
2.1.4.1. Öğretmenlerin İş Doyumuyla İlgili Türkiye'de Yapılmış Araştırmalar 25
2.1.4.2. Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar 30
2.2.Etik 33
2.2.1.Etik ve Ahlak 34
2.2.2. Başlıca Etik Teorileri 37
2.2.2.1.Teorik Etik 38
2.2.2.2 Uygulamalı Etik 40
2.2.3. Etik İkilem 41
2.2.4. Etik Karar Verme 41
2.2.5. Etik Duyarlık 43
2.2.6. Eğitim Öğretimde Etik 45
2.2.7. Öğretmenlik Meslek Etiği 47
2.2.8. Eğitimde Etik ve Etik Duyarlıkla İlgili Araştırmalar 49
2.2.8.1. Eğitimde Etik ve Etik Duyarlıkla İlgili Türkiye'de Yapılmış Araştırmalar 49
2.2.8.2 Eğitimde Etik ve Etik Duyarlıkla İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar 53

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1 Araştırma Modeli 55
3.2 Evren ve Örneklem 55
3.3 Veri Toplama Araçları 57
3.3.1 Etik Duyarlık Ölçeği 57
3.3.2 İş Doyumu Ölçeği 62
3.4. Veri Toplama Süreci 65
3.5. Veri Analizi 65

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Öğretmenlerin etik duyarlıkları ne düzeydedir? Alt problemine ilişkin bulgular 66

4.2.Öğretmenlerin etik duyarlık düzeyleri seçilmiş bazı değişkenlere göre (cinsiyet, kıdem, öğretim kademesi, görev ve etik eğitim durumu) farklılık göstermekte midir? Alt problemine ilişkin bulgular 67

4.2.1.Katılımcıların etik duyarlık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması 67

4.2.2. Katılımcıların etik duyarlık düzeylerinin kıdem yılı değişkenine göre karşılaştırılması 68

4.2.3. Katılımcıların etik duyarlık düzeylerinin öğretim kademesi değişkenine göre karşılaştırılması 69

4.2.4. Katılımcıların etik duyarlık düzeylerinin görev türü değişkenine göre karşılaştırılması 71

4.2.5. Katılımcıların etik duyarlık düzeylerinin etik eğitimi alma durumuna göre karşılaştırılması 72

4.3.Öğretmenlerin iş doyumları ne düzeydedir? Alt problemine ilişkin bulgular.. 73

4.4.Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri seçilmiş bazı değişkenlere göre (cinsiyet, kıdem, öğretim kademesi, görev ve etik eğitim durumu) farklılık göstermekte midir? Alt problemine ilişkin bulgular 74

4.4.1. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması 74

4.4.2. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin kıdem yılı değişkenine göre karşılaştırılması 74

4.4.3. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin öğretim kademesi değişkenine göre karşılaştırılması 75

4.4.4. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin görev türü değişkenine göre karşılaştırılması 75

4.4.5. Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin etik eğitimi alma durumuna göre karşılaştırılması 76

4.5. Öğretmenlerin etik duyarlıkları ile iş doyumu düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır? Alt problemine ilişkin bulgular 76

4.5.1 Öğretmenlerin Etik Duyarlıklarının iş doyumu algıları üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır? 77

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.Tartışma ve Sonuç 78
5.2. Öneriler 84
5.2.1.Araştırmacılara yönelik öneriler 84
5.2.2. Uygulayıcılara yönelik öneriler 84

KAYNAKÇA 86
EK 1: ANKET FORMU 100
EK 2: ETİK KURULU ONAYI 103
EK 3: ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ 104
EK 4: MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI İZİNLERİ 106
EK 5: İNTİHAL RAPORU 107
EK 6: ÖZGEÇMİŞ 108
EK 7: BİLDİRİM 109

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Hoy ve Miskel,2015 13

Şekil 2.2. Vroom'un Beklenti Kuramına Göre Motivasyon 20

Şekil 2.3. Lawler-Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti-Değer Kuramı..... 22

Şekil 2.4. Eşitlik Algısı 23

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. İş Verimi Ve İşten Elde Edilen Bireysel Doyum..... 9
Tablo 2.2. Hijyen (Koruma) Ve Motivasyon Faktörleri (Robbins Ve Judge,2019) .. 15
Tablo 2.3. Çalışanların Faktörlerin Karşılanmasına Verdiği Tepki (Ergeneli,2017). 17
Tablo 2.4. Etik Teorilerin Sınıflandırılması..... 37
Tablo 3.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Dağılımlarının İncelenmesi... 56
Tablo 3.2. Etik Duyarlık Ölçeğine İlişkin KMO Ve Bartlett Testi..... 58
Tablo 3.3. Etik Duyarlık Ölçeği Faktör Analizi İle Açıklanan Toplam Varyans 59
Tablo 3.4. Etik Duyarlık Ölçeği Güvenirlik Sonuçları 60
Tablo 3.5. Etik Duyarlık Ölçeği Normallik Testi…….61
Tablo 3.6. Etik Duyarlık Ölçeği Boyutları Çarpıklık-Basıklık Değerleri …….62
Tablo 3.7. İş Doyum Ölçeği İçin KMO Ve Bartlett Testi……...63
Tablo 3.8. İş Doyumu Ölçeği İçin Faktör Analizi İle Açıklanan Toplam Varyans…63
Tablo 3.9. İş Doyumu Ölçeği Güvenirlik Sonuçları……...64
Tablo 3.10. İş Doyumu Ölçeği Normallik Testi…….64
Tablo 3.11. İş Doyumu Ölçeği Çarpıklık-Basıklık Değerleri…….64
Tablo 4.1 Öğretmenlerin Etik Duyarlıklarının Alt Boyutlarına Ve Toplamına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler……..66
Tablo 4.2. Kadın Ve Erkeklerin Etik Duyarlık Düzeylerinin Karşılaştırılması İçin T Testi…….67
Tablo 4.3. Kıdem Değişkenine Göre Etik Duyarlıkların Karşılaştırılması…….68
Tablo 4.4. Kıdem Yılı Grupları……68
Tablo 4.5. Katılımcıların Öğretim Kademeleri Grupları…….69
Tablo 4.6. Kurum Kademelerine Göre Etik Duyarlıkların Karşılaştırılması……70
Tablo 4.7. Katılımcıların Görev Türlerine Göre Grupları……71
Tablo 4.8.Katılımcılarıngörevtürlerinegöreetikduyarlıklarının Karşılaştırılması……..71
Tablo 4.9. Katılımcıların Etik Eğitim Alma Durumları……..72
Tablo 4.10. Etik Eğitimi Alma Durumuna Göre Etik Duyarlıkların Karşılaştırılması……..72

Tablo 4.11. Öğretmenlerin İş Doyumu Maddelerine Ve Ölçeğe İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler……...73

Tablo 4.12. Kadın Ve Erkeklerin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması İçin T Testi…….74

Tablo 4.13. Kıdem Değişkenine Göre İş Doyumu Algılarının Karşılaştırılması……..74

Tablo 4.14. Öğretim Kademelerine Göre İş Doyumu Algılarının Karşılaştırılması...75

Tablo 4.15. Katılımcıların Görev Türlerine Göre İş Doyumlarının Karşılaştırılması……..75

Tablo 4.16. Etik Eğitimi Alma Durumuna Göre İş Doyumu Algılarının……...76

Tablo 4.17. Etik Duyarlık Ve İş Doyumu Arasındaki Korelasyon…….76

Tablo 4.18. Etik Duyarlıklar Ve İş Doyumu Regresyon Analizi……....77

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, araştırmanın önemi, problem cümlesi, alt problemleri, varsayımları, kapsam ve sınırlılıkları sunulmuştur.

1.1. Problem Durumu

"Hayattaki tek mucize gençken iyi bir öğretmene rastlamaktır." (Uzuner, 2015,162). Bu sözü, bu sözün değiştirilmiş hallerini ve bu söze benzer sözleri öğretmenler günü paylaşımlarında veya öğretmenliğin önemini anlatan paylaşımlarda çokça görmek mümkündür. Gerçekten de bu ve buna benzer sözlerin benimsenip paylaşılıyor olması bize bir öğrencinin iyi bir öğretmene sahip olmasının, toplumda belli bir kesim tarafından artık mucize gibi algılandığını gösteriyor. Mucize gibi akıl yoluyla açıklanamayan, doğa üstü olaylar için kullanılan bir kelimeyle öğretmenlik mesleği yan yana gelmemelidir. Öğretmenlerle ilgili böyle bir algının var olması da oldukça rahatsız edici ve düşündürücüdür. Oysaki iyi bir öğretmene sahip olmak öyle rastlantısal bir mucize değil her öğrenci için değişmez bir gerçek olmalıdır. Ayrıca öğrencilerin iyi bir öğretmene sahip olmasını mucizelere bırakmak, toplumda hiçbir kesim tarafından kabul edilmemelidir. Çünkü eğitim öğretim faaliyetleri, toplumun geleceğini şekillendiren ve toplum için kritik öneme sahip olan faaliyetlerdir. Öğretmenler ise kritik öneme sahip bu faaliyetleri yürütmeyi kabul etmiş ve bu işin eğitimini almış profesyonellerdir.

Bu bağlamda öğretmenlik mesleğini, bilimsel verilere dayalı olarak ele almak ve farklı değişkenlerle incelemek her öğrencinin iyi bir öğretmene sahip olması yolunda atılacak önemli adımlardandır. Yapılacak yeni araştırmalar, incelenecek yeni değişkenler sayesinde mesleğin tüm yönleriyle gelişmesine katkı sunulacaktır. Bu araştırmada öğretmenlerin etik duyarlık ve iş doyumları düzeyleri arasındaki ilişki incelenmektedir.

Türkiye'de etikle ilgili çalışmalar gün geçtikçe artmaktadır. Bu çalışmaların daha çok meslek etiği bağlamında yapıldığı gözlenmektedir. Özelikle eğitimde etikle ilgili çalışmalar son yıllarda büyük artış göstermiştir. 15 Nisan 2022 tarihinde Yüksek Öğretim Tez Merkezinden yapılan taramada, başlığında "etik" sözcüğü yer alan 1241 tez olduğu

görülmüştür. Tezlerin konularına göre dağılımına bakıldığında "Eğitim ve Öğretim" konusunda 240 tez olduğu tespit edilmiştir ve 1998-2008 yılları arasında toplam 40 tez bulunurken sadece 2019 yılında ise 37 tez olduğu görülmüştür. Etik değerlerin farkına varmak, etik kültürün gelişmesini sağlamak, etik bilinci yükseltmek, etik duyarlığın artmasına katkıda bulunmak ve etik dışı davranışların önlenmesi eğitimde etikle ilgili çalışmalarla gerçekleşecektir.

2018 yılında öğretmenlik lisans programlarının güncellenmesiyle, daha önce Eğitim Fakültelerinin bazı programlarında seçmeli ders olarak yer alan "Eğitimde Ahlak ve Etik" zorunlu hale gelmiştir (YÖK, 2018). Bu güncellemeyle birlikte öğretmenlerin yetiştirilmesinde etik eğitimine daha çok önem verilmeye başlandığı söylenebilir. Son yıllarda eğitim öğretimde etiğe artan ilgi ve öğretmenlik meslek etiği konusunda çalışmalar ve düzenlemeler yapılması öğretmenlerin etik ikilemlerde doğru karar vermesine yardımcı olabilecektir.

Etik duyarlık, bireyin bir eylemi yapmadan önce ya da yaparken ilişkide bulunduğu kişi ve kişilere ne gibi etkileri olacağını düşünebilmesi, fark edebilmesi olarak ifade edilebilir. Etik, duyarlık uzmanlık gerektiren ve diğer insanları ilgilendiren kararların alındığı meslekler için önemlidir. Eğitim-öğretim faaliyetleri doğrudan öğrenim gören öğrenciyi ve dolaylı olarak da toplumda yer alan diğer bireyleri etkilemektedir. Öğretmenler, eğitim-öğretim faaliyetini yürüten uzmanlar olarak etik duyarlığa sahip olmalıdır. İnsan ilişkilerinin olduğu yerde etik ilişki vardır ve etik ilişkinin olduğu yerde de etik karar vermenin incelenmesi gereklidir (Kuçuradi, 2018). Öğretmenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerini yürütürken karşılaşacakları etik ikilemlerde, etik karar vermeleri önemlidir. Öğretmenler etik sorunların farkına varmalı ve etik karar verip uygun davranışları sergilemelidir. Öğretmen eğer etik sorunu fark edemezse gözden kaçan bir etik sorun ortaya çıkabilir. Öğretmenlerin etik sorunları fark edebilmesi ve etik karar vererek uygun davranışlarda bulunması da etik duyarlıklarıyla ilgilidir (Ceyhan, 2018). Öğretmenlerin etik duyarlıkları, öğrencilerin karakterini ahlaki yönden geliştirmek için önemlidir. Etik duyarlık okuldaki ahlaki eylemler için kapıyı aralamak gibidir. Öğretmenlerin etik duyarlıkları etik sorunun fark edilmesini sağlayarak etik karar verme sürecini başlatır. Etik yargılama yapabilen, etik motivasyona sahip olan öğretmenler de başlayan bu süreci etik eylemleriyle sonuçlandırabilir (Gholami, Kuusisto ve Tirri, 2015).

Araştırmanın ikinci değişkeni iş doyumu olarak belirlenmiştir. Örgütler toplumda belli bir ihtiyacı karşılamak için organize olmuş sosyal yapılardır. Bireyler belirli amaçları

gerçekleştirmek için bir araya gelerek bu sosyal yapıları oluştururlar. Çünkü bireyler tek başlarına gerçekleştirmesi mümkün olmayan bu amaçları diğer bireylerle birlikte oluşturdukları bu sosyal yapılar aracılığıyla gerçekleştirebilmektedirler (Özdemir ve Cemaloğlu, 2017). Ortak amaç etrafında toplanan bireylerin birlikte çalışması ortak amacın gerçekleştirilmesini kolaylaştırmaktadır (Aydın, 2014). Bu bağlamda bir örgütü oluşturan temel unsurlardan birini birey olarak kabul edebiliriz. Örgüt içerisinde her bir birey iş gören ya da çalışan olarak değerlendirilebilir. Bir çalışan olarak birey, örgüt içinde emeğini ortaya koyarak örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye çalışmaktadır (Özdemir ve Cemaloğlu, 2017). Örgütsel amaçlar gerçekleşirken diğer taraftan örgütü oluşturan bireylerin de ihtiyaçlarının ve beklentilerinin karşılanması gerekmektedir (Pürçek,2015). Örgütlerin gelişmesi ve amaçlarını etkili bir şekilde gerçekleştirmesi örgütte yer alan bireylerin amaç ve beklentilerinin örgütün amaçlarıyla uyum içinde olmasıyla kolaylaşır (Özdemir ve Cemaloğlu, 2017). İş doyumu kavramı örgütte yer alan bireylerin ihtiyaçlarının ve beklentilerinin örgüt tarafından ne kadar karşılandığı ile ilgilidir (Sabancı, 1999). İş doyumu, örgütte yer alan bireylerin maaş, çalışma şartları ve terfi gibi işle ilgili isteklerinin örgüt tarafından karşılanma düzeyiyle oluşan farka ilişkin duygusal tepkiler olarak tanımlanmaktadır (Balcı,1985). İş doyumu yüksek bireyler işiyle ilgili olumlu, iş doyumu düşük bireylerse işiyle ilgili olumsuz duygulara sahiptir (Özdemir ve Cemaloğlu, 2017). Bu bağlamda bir örgüt olarak okulu ele alacak olursak öğretmenlerin de iş doyumunu, öğretmenlerin okulla ilgili beklentileriyle okuldan elde ettiklerini değerlendirmesi sonucu oluşan duygu durumu olarak tanımlayabiliriz. Öğretmenlerin iş doyumunun yüksek düzeyde olması, okulda olumlu iklim ve kültür oluşmasına katkı sağlayabilir.

Yöneticiler, öğretmenlerin bireysel özelliklerini, ihtiyaçlarını, amaçlarını ve beklentilerini dikkate alarak bir çalışma ortamı sağlayabilirse öğretmenlerin iş doyum düzeylerini yükseltebilir. Öğretmenlerin iş doyumunun yüksek düzeyde olması onların örgütsel bağlılıklarını arttırabilir (İnandı, Ağgün, ve Atik, 2010). Hughes (2006) öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile okulun amaçlarına inanmaları ve kabullenmeleri arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuş ve bunların öğretmenin iş doyumunu ve performansını olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir.

.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Problemleri

Bu araştırmanın genel amacı, öğretmenlerin etik duyarlık ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1.3. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin etik duyarlıkları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin etik duyarlık düzeyleri seçilmiş bazı değişkenlere göre (cinsiyet, kıdem, öğretim kademesi, görev ve etik eğitim durumu) farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin iş doyumları ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri seçilmiş bazı değişkenlere göre (cinsiyet, kıdem, öğretim kademesi, görev ve etik eğitim durumu) farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin etik duyarlıkları ile iş doyumu düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Türkiye'de etik duyarlılıkla ilgili çalışmalar çoğunlukla tıp alanında yapılmıştır. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezinden yapılan taramada 30.04.2020 itibariyle "Etik Duyarlılık" ile ilgili tıp alanında 16, eğitim alanında ise 2 teze ulaşılmıştır. Eğitim alanındaki tezlerden birinde Özyıldırım (2018) öğretmen adaylarının sınıf etik duyarlıkları ile özyeterlik inançları arasında anlamlı düzeyde olumlu bir ilişki saptamış, diğer tezde ise Ceyhan (2018) fen bilimleri öğretmenlerinin çevre ve teknoloji konularına yönelik etik duyarlılıklarının sınıf öğretmenlerinden daha az olduğunu tespit etmiştir. Etik duyarlılıkla ilgili literatür taramasında eğitim alanında bu tezlerden başka sadece bir makaleye rastlanmıştır. O makalede ise Demirbolat ve Aslan'ın (2014) ilk ve ortaokul öğretmenlerinin etik duyarlılıklarını inceledikleri araştırmada öğretmenlerin etik duyarlılık düzeyleri yüksek bulunmuştur. Bu çalışmalar dışında eğitim alanında etik duyarlıklarla ilgili ya da öğretmenlerin etik duyarlıkları ile ilgili Türkiye'de yapılmış çalışma bulunmamaktadır.

Eğitim kurumlarında öğretmenlerin etik dışı davranışlarının varlığı, eğitimde hedeflenen amaçlara ulaşılmasını güçleştirir. Öğretmenlerin etik dışı davranışları, öğrencilerin ahlaki gelişimlerini de olumsuz yönde etkileyebilir. Bir toplum için en önemli ödevlerden biri olan eğitimi okullarda yürütmekte olan öğretmenlerin etik dışı davranışlarının önlenmesi ve

okullarda etik kültürün yerleşmesi için öğretmenlerin etik duyarlılığa sahip olması önemlidir. Öğretmenlerin okuldan beklentilerinin ne kadar karşılandığı öğretmenlerin iş doyumuyla ilgilidir (Sabancı,1999). İş doyumu yüksek olan bireyler işiyle ilgili olumlu duygulara sahip olmaktadır (Robbins ve Judge, 2019). Bu bağlamda eğitim alanında etik karar vermenin en önemli aşamalarından biri olan etik duyarlılıkla ilgili çalışmaların arttırılmasının ve etik duyarlığın farklı değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi öğretmenlik meslek etiğine katkı yapması bakımından önemlidir

1.5. Varsayımlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin anket sorularına samimiyetle cevap verdiği varsayılmaktadır.

1.6. Kapsam ve Sınırlılıklar

Araştırmanın evreni 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılında Antalya'nın Korkuteli ilçesinde Milli eğitim bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır. Ayrıca araştırma öğretmenlerin etik duyarlıklarının ölçülmesinde etik duyarlık ölçeğinden elde edilen verilerle ve iş doyum düzeylerinin ölçülmesinde de iş doyum ölçeğinden elde edilen verilerle sınırlıdır.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2. 1. İş Doyumu

Bireyler, günlük yaşamlarında zamanlarının önemli bir kısmını üyesi oldukları örgütlerin faaliyetlerini sürdürmek için harcamaktadırlar. Bireyler bu örgütsel faaliyetlerin yürütülmesi için geçen sürede tüm yaşantılarıyla ilgili bazı değerlendirmeler de yaparlar. Bireyler karşılaştıkları her durumu ayrı ayrı ya da örgütte yaptıkları işleri genel olarak değerlendirirler (Balcı, 1983). Bireylerin yaptıkları bu değerlendirmeler sonucunda işlerine karşı geliştirdikleri olumlu tutuma iş doyumu denilebilir (Balcı, 2004). İş doyumu, örgütsel davranış alanının en önemli tutumlarından biridir. Örgütsel davranış alanında örgütsel bağlılık, işi benimseme ve iş doyumu gibi tutumlar birçok araştırmaya konu olmuştur (Özdemir ve Cemaloğlu, 2017).

İş doyumu, işe karşı geliştirilen tutumlardan biri olarak düşünüldüğünde tutum kavramına bir göz atmakta fayda vardır. Bireyler yaşantıları yoluyla bazı psikolojik objelerden etkilenir ve etkilendikleri bu psikolojik objeler zaman içinde bireyler için anlam kazanır. Bireyler için anlam kazanan bu objeler bir kişi, bir topluluk, bir nesne, bir iş veya bir olay olabilir. Bireylerin bu psikolojik objeler hakkındaki değerlendirmelerine ise tutum denilebilir. Tutumları doğrudan gözlemlemek pek mümkün olmaz fakat bireyin davranışları dikkatlice incelendiğinde ve bu davranışlarına neden olan unsurlar düşünüldüğünde tutumlar için bir fikir edinmek mümkündür (Ergeneli, 2017:216).

Tutumların birbirine yakın ilişkiye sahip bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurları vardır. Bireyler, kendileri için psikolojik anlamlara sahip objeler hakkında fikir ve inançlara sahiptir. Bu fikir ve inançlar tutumun bilişsel unsurunu oluştururken duygusal unsurların da ortaya çıkmasına neden olur. Duygusal unsur tutumun duygular ve hislerle ilgili olan kısmını oluşturur. Davranışsal unsur ise psikolojik anlamlara sahip objelere karşı bir davranma niyeti, eğilimidir (Robbins ve Judge, 2019). Bir çalışanın iş yerinde ağır çalışma şartlarının olduğunu düşünmesi tutumun bilişsel unsuruna, bu koşulların onu yorgun hissettirmesi ve sağlığıyla ilgili kaygılandırması ise duygusal unsuruna örnek verilebilir. Çalışanın iş yerindeki bu ağır çalışma şartlarına bağlı olarak işteki veriminin düşmesi, işteki koşulları değiştirmeye çalışması veya başka işler araması da tutumun davranışsal unsurunun bir örneğidir.

İş doyumu, işe ve örgüte karşı geliştirilen bir tür tepki ve tutumdur. İş doyumu, bireylerin örgüte üye olmaya karşı olumlu duygusal eğilimidir (Özdayı, 1990). Bireyler bir örgüt içinde yaptıkları işle ilgili bazı beklentilere sahiptirler. İşteki roller, işin niteliği, çalışma koşulları, görevde yükselme olanağı ve ücret gibi örgütsel değişkenlerle ilgili olabilecek bu beklentiler örgütte yer alan bireyler arasında farklılık gösterebilir. Bireylerin beklentilerinin birbirinden farklı olması onların farklı değişkenlerle iş doyumuna ulaşmaları demektir. İş doyumu bu bakımdan bireysel bir tutumdur (Bil, 2018). Bir öğretmen aldığı ücreti yetersiz bulmasına rağmen derslerinin verimli geçmesiyle iş doyumuna ulaşabilirken başka bir öğretmen okuldaki çalışma ortamından rahatsız olduğu için dersleri verimli geçmesine rağmen iş doyumuna ulaşamayabilir. Bu bağlamda örgütte yer alan bireylerin iyi tanınması ve örgütten ne beklediklerinin bilinmesi onların iş doyumuna ulaşmaları için gereklidir.

İş doyumu, bireyin iş yaşamını bütünüyle değerlendirmesiyle bireyde oluşan olumlu duygusal durumdur. İş doyumu örgütün iyi yönetildiğine dair belirgin işaretlerden biri olarak kabul edilir. Bu yüzden yöneticiler, çalışanlarının iş doyum düzeylerinin yüksek olmasını isterler. Bireyin işinden ve örgütünden beklentilerinin ne derece karşılandığı bireyin iş doyum düzeyiyle ilgilidir (Mahmutoğlu, 2007).

Bireylerin üyesi oldukları örgütten, yaptıkları işten, etkileşimde bulundukları iş çevresinden ne kadar memnun olduğu iş doyumuyla ilgilidir. Bireylerin işindeki duygusal deneyimleri ya da algıladıkları iş özelliklerinin birbirinden farklı olması iş doyumunu bireysel bir tutum haline getirmektedir. Bu nedenle aynı örgütte aynı şartlarda bulunan bireylerin iş doyum düzeyleri birbirinden farklı olabilir.

Yöneticiler için iş doyumu gözlemlenmesi gereken önemli bir tutumdur. İş doyumunu anlamak için iş doyumsuzluğuna verilen tepkilere de bakmak gerekebilir. EVLN modeline göre iş doyumuna ulaşamayan bireylerin iş doyumsuzluğuna verdikleri dört farklı tepki vardır (McShane ve Von Glinov, 2016). Bunlardan ilki *işten ayrılmadır* (Exit). Örgüt içerisindeki bireyler uzun süre iş doyumuna ulaşamazsa işten ayrılma onlar için bir seçenek haline gelir ve başka iş aramaya başlarlar. İkincisi *problemi dile getirmedir* (Voice). Bazı bireyler örgüt içerisinde iş doyumuna ulaşmasını engelleyen durumları dile getirerek çözmeye çalışabilir. Bu durumda yöneticilerden sorunu ortadan kaldırmaya yönelik bazı değişiklikler yapması beklenir. Üçüncüsü *sadakattir* (Loyalty). İş doyumuna ulaşamayan bazı bireyler sabırla doyuma ulaşmasını engelleyen unsurların ortadan kalkmasını bekler. Sonuncusu da *problemi görmezden gelmedir.* Bazı bireyler ise iş doyumuna ulaşmasını engelleyen unsurları artık

dikkate almaktan vazgeçip işe geç gelmek, işte daha az çaba göstermek gibi negatif etkilere sahip pasif eylemler yapar.

Örgütler, iş doyumu yüksek bireylerle amaç ve hedeflerine daha kolay ulaşacaktır. Örgüt faaliyetlerini yürüten bireylerin, örgüt içindeki deneyimleri sonucunda geliştirdikleri olumlu ya da olumsuz tutumlar onların örgütsel davranışlarını da etkiler (Özdayı, 1990). Bazı çalışanların işten memnun olmamaları örgütün çalışmalarını olumsuz yönde etkileyebilir (Söyük, 2007). Bu bağlamda yöneticiler, çalışanlarının iş doyum düzeylerini düzenli olarak takip etmelidir. Çalışanların kendi algı, inanç ve değerlerine bağlı olarak geliştirdikleri bu tutum zaman içinde değişebilir. İş doyumuna ulaşan çalışanların iş doyumuna neden olan faktörler dikkatlice incelenmeli ve iş doyumuna ulaşamayan çalışanların iş doyumuna ulaşmaları için gereken şartlar sağlanmalıdır. Yöneticiler, iş doyumunun hangi örgütsel davranışla ilgili olduğunu bilmeleri sayesinde örgütsel koşulları iyileştirmeleri için avantajlı durumda olurlar (Günbayı,2000).

Örgütün var olabilmesi için ortak bir amaç ve bu amacı gerçekleştirmeye istekli bireyler gereklidir (Aydın, 2018:2). Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri ortak amacın gerçekleştirilmesine bağlıdır. Ortak amacın ne düzeyde gerçekleştiği de örgütsel etkililiğin bir göstergesidir. Ortak amacı gerçekleştirmeye istekli yeter sayıda bireyin örgütte var olması ise örgütsel yeterliliğin göstergesidir. Örgütlerin etkili ve verimli olmaları, örgüt içerisinde yer alan bireylerin ortak amaç için istekli olmalarına, bireylerin istekli olmaları da ortak amaç için ortaya koydukları emeğin karşılığında elde ettikleri doyuma bağlıdır. Örgütsel amaçların istenilen düzeyde gerçekleşmesi, o amaçları gerçekleştirmeye istekli bireylerin çabaları olmadan mümkün değildir. Bireyler, örgüt içerisinde yaptıkları iş sayesinde kendi ihtiyaçlarının karşılandığını algılar ve ortaya koyduğu emeğinin karşılığında doyuma ulaşırsa ortak amaç için katkı sağlamaya devam eder. Bu bağlamda örgüt yöneticileri, örgüt içerisindeki bireylerin ortak amacın gerçekleşmesi için istekli olmalarını sağlamalı ve istekli olan bireylerin de ortaya koyduğu emeğin karşılığında doyuma ulaşıp ulaşmadığını düzenli olarak takip edip gerekli önlemleri almalıdır (Aydın, 2018:4).

Okullar, eğitim öğretim faaliyetlerinin belli bir plan ve programa göre gerçekleştirildiği örgütlerdir (Başaran ve Çınkır, 2013:133). "Örgüt olarak okulun en önemli özelliği üzerinde çalıştığı hammaddenin toplumdan gelen ve topluma giden insan oluşudur."

Okullar bu özelliğiyle önce yakın çevreyi sonra da toplumu etkileyebilme özelliğine sahiptir. Bireylerin herhangi bir örgüte girmesinde beklentilerinin ve ihtiyaçlarının etkisi vardır. Okul örgütünde eğitim öğretim faaliyetini yürüten bireyler olarak öğretmenler de okul örgütüne

bazı beklentiler ve ihtiyaçlarla gelmişlerdir. Öğretmenlerin beklentilerinin gerçekleşmemesi ve ihtiyaçlarının karşılanmaması onların performanslarını olumsuz yönde etkileyebilir (Bursalıoğlu, 2019:25). Bir örgütü verimli kabul edebilmek için ortak amaçların gerçekleşmesi gereklidir. Örgütü oluşturan bireylerin doyuma ulaşması ise beklentilerinin gerçekleşmesi ve ihtiyaçlarının karşılanmasına bağlıdır. İş verimi ve işten elde edilen bireysel doyum arasındaki ilişkiyi tabloda gösterebiliriz (Bursalıoğlu, 2019: 26).

Tablo 2.1: İş Verimi ve İşten elde edilen bireysel doyum

	İş verimi düşük	İş verimi yüksek
Yüksek düzeyde bireysel doyum	Bireye dönük örgüt: Kayırma, çıkar düşkünlüğü, sınıflama, gruba uyma	Verimli Örgüt: İşbirliği, hoşgörü, kendine işe verme, esneklik, karara katılım
Düşük düzeyde bireysel doyum	Verimsiz örgüt: Engelleme, sosyal ayrılık, direnme, çözülme	İşe dönük örgüt Kesin iletişim, amaç odaklılık, yüksekten bakma

2.1.2 İş Doyumu ve Motivasyon

İş doyumu, araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanırken genellikle motivasyon kavramıyla da sıkça ilişkilendirilir (Özdayı,1990:40). İş doyumu ve motivasyon birbirinden farklı fakat birbirleriyle etkileşim içinde olan kavramlardır. Motivasyona sahip bireyler örgütsel amaçlar için daha çaba harcar ve yaptıkları işin sonunda daha çok olumlu duygulara sahip olurlar. İş doyumuna sahip bireyler ise yeni örgütsel amaçlar için motive olmaya daha hazırdır (Akkan, 2008). Örgüt içindeki bireylerin davranışlarını anlamak için onların ihtiyaçlarını, beklentilerini ve motivasyonlarını incelemek gereklidir (Hoy ve Miskel,

2015:127). Yöneticiler, çalışanlarının ihtiyaçlarının ve beklentilerinin örgüt tarafından karşılanmasını sağlayarak onların örgütsel amaçlar için yüksek düzeyde motive olmasına yardım edebilir. Örgütsel amaçlar için motive olmuş bireylerin yaptıkları işten hoşnut olması ve iş doyumuna ulaşması kolaylaşır (Savaş, 2014:57). Bireylerin işlerinden genel olarak mutluluk duyması ve işlerinden beklentilerinin iyi düzeyde karşılanması onların iş doyumlarıyla ilgilidir. Bireyleri nelerin doyuma ulaştırdığı üzerine düşünmek de motivasyon kuramlarıyla incelenmektedir. Bu bağlamda örgütlerde bireylerin iş doyumlarını, onların motivasyonlarıyla beraber değerlendirmekte fayda vardır.

Motivasyon, harekete geçirme anlamı taşıyan Latince "movere" sözcüğünden gelmektedir. Motivasyon bir davranışın başlamasına neden olan, davranışı yönlendiren ve davranışın devam etmesini sağlayan psikolojik bir olgudur (Ergeneli, 2017: 194). Motivasyon aynı zamanda davranış için gerekli enerji ve davranışa yön veren güçler olarak da tanımlanabilir (Bursalıoğlu, 2019:140). Örgütlerde bireylerin motivasyona sahip olması örgütsel amaçların gerçekleşmesini kolaylaştırır. Bireyleri motive etmek, onların örgütsel amaçlar için istekli hale gelmesini sağlamakla başlar. Bireyler, istekli hale gelirlerse harekete geçip çalışmaya başlarlar. Fakat bireylerin sadece istekli hale gelip harekete geçmesi yetmez aynı zamanda bireylerde amaca yönelik davranışların devamlılığını sağlamak da önemlidir (Ergeneli, 2017: 194).

Motivasyon, bireylerin bir amacı gerçekleştirmeye yönelik gayreti ve onların amaç doğrultusunda harekete geçmelerini sağlayan bir eğilimdir. Örgütlerde bireylerin motivasyonları örgütsel amaçların gerçekleşmesi için büyük önem taşır. Bireylerin örgütsel amaçlar için ne düzeyde çabaladığı, çabalarının örgütsel hedeflere uygun olup olmadığı ve bunlara ek olarak gösterilen çabanın kararlılıkla sürdürülmesi de bireylerin motivasyonlarıyla ilgilidir.

Demir'e (2019) göre motivasyonun davranışın yönü, çabanın düzeyi ve sürekliliği olmak üzere üç temel elemanı vardır. Örgüt içindeki bireylerin, örgütsel rollerini yerine getirirken sergileyebilecekleri birçok farklı davranış vardır. Davranışın yönü, davranışın örgütsel amaca uygun olup olmamasını ifade eder. Örgütsel rolleri yerine getiren bireylerden farklı davranışlar arasından örgütsel amaca uygun olanları sergilemesi beklenmektedir. Davranışların örgütsel amaçlara uygun olmaması da bireylerin motivasyona sahip olmadığının göstergelerinden biridir. Örgütsel amaçlar için ortaya konulan çabanın düzeyi, örgütsel amaçları gerçekleştirmek için yeterli seviyede olmalıdır. Bireylerin amaca uygun davranışları sergilerken yeterli çabayı göstermiyor olmaları, onların örgütsel amaçlar için motivasyona sahip olmadığını gösterir. Örgütsel amaçlar için yeterli çabanın gösterilmemesi örgütlerde

istenmeyen durumlardandır ve örgütsel amaçlara ulaşılmasını engeller. Amaca uygun davranışları sergilemek için yeterli çabayı gösteren bireylerin son olarak kararlı olmaları da gereklidir. Değişen örgüt şartlarında karşılaşacakları engellerde yeterli çabayı göstermeyi bırakan veya uygun davranışları sergilemeyen bireylerin tekrardan motive edilmesi gereklidir.

Yöneticiler, örgütte yer alan bireyleri örgütsel amaçlar için istekli hale getirmelidir. Bireylerin örgütsel amaçlar için çaba göstermeleri ve bu çabalarını sürdürmeleri motivasyonlarına bağlıdır. Bireylerin örgütsel amaçları gerçekleştirme çabası içinde olması örgütün etkili olabilmesinde önemli rol oynar. Bu bağlamda yöneticiye düşen görev örgütte yer alan bireylerin motivasyonlarını sağlamaktır (Demir, 2019:295).

Bireyler yaptıkları işlerden memnun olduklarında daha verimli çalışırlar ve bireylerin örgütlerde verimli çalışmaları için motivasyona ihtiyaçları vardır. Yöneticilerin çalışanlarının örgütsel amaçlar doğrultusunda motive olmalarını sağlarken motivasyon kuramlarından faydalanmaları işlerini kolaylaştırır. Yöneticiler çalışanlarını neyin motive edeceğini bilmeli ve çalışanlarını motive edecek koşulları sağlamalıdır. Yöneticiler bunu başardıkları zaman bireyler örgütsel amaçları gerçekleştirirken kendi beklentilerinin de karşılandığını hissederek çalışırlar. Bireylerin örgütlerde yaptıkları işler sonucunda kendi istek ve ihtiyaçlarının karşılandığını hissetmesi onların iş görme arzusunu da arttıracaktır. Bireylerin örgütsel amaçları benimsemesi ve bu amaçlar için gayret göstermesi de kendi istek ve ihtiyaçlarının karşılanmasına bağlıdır (Eren, 2013).

Motivasyon, bireyler içinde ve arasında ve aynı birey için durumlar arasında değişir. Motivasyon doğrudan gözlemlenemez ve kişi ve durum öncüllerinden ve sonuçlarından çıkarılmalıdır. Motivasyon, bireysel ve çevresel özelliklerin birleşimiyle belirlenir ve bu güçleri birbirine bağlayan ve bütünleştiren bir dizi psikolojik süreci temsil eder. Motivasyon, gerek çalışma ortamında gerekse bu ortamın dışında bireye içsel olduğu kadar bireye dışsal güçlerin bir işlevi olarak değişime tabidir. Motivasyonel sürecin birincil özelliği, niyetler arasındaki eşleşme ve kaynakların belirli eylemlere tahsis edilmesidir. Niyetler ve eylemler, bireyde veya çevrede değişimin bir fonksiyonu olarak hızla değişebilir ve kapsam, zaman ölçeği ve karmaşıklık açısından farklılık gösterebilir. Kaynakların farklı eylemlere tahsisi olarak motivasyon, özdenetim veya uygulama süreçleri kavramını içerir. Kaynakların eylemlere tahsis edilmesi, davranış üzerindeki kişisel kontrolün birincil yollarını temsil eder. Bu nedenle, davranışı değiştirmek için motivasyonu değiştirmelisiniz.

Bireyler örgüt içerisindeki rolleri yerine getirirken öncelikle ihtiyaç ve dürtülerinin etkisindedir. Motivasyon da bireyleri kendi ihtiyaç ve dürtüleri doğrultusunda harekete geçiren içsel bir güçtür. (Günbayı, 2000:15). Okul örgütü içerisinde yer alan öğretmenleri ve onların okul örgütü içindeki davranışlarını anlamak için öğretmenlerin inançlarını, hedeflerini, ihtiyaçlarını ve motivasyonlarını incelemek önemli ve gereklidir (Hoy ve Miskel, 2015:127). Öğretmenler okullara kişilikleriyle beraber gelirler ve okul içindeki görevleri de kendi kişiliklerine uygun şekilde yerine getirirler (Çetinkanat, 1988:8). Okullarda aynı rolleri yerine getiren öğretmenlerin birbirinden farklı davranışlar sergileme nedenlerinden biri de onların kişiliklerinin birbirinden farklı olmasıdır. Bu yüzden farklı kişiliklere sahip öğretmenler aynı zamanda ihtiyaçları ve motivasyonlarıyla da birbirinden farklılaşmaktadır (Hoy ve Miskel, 2015:127). Okul yöneticilerine düşen görev öğretmenleri iyi tanımak ve onların örgütsel davranışlarını analiz edebilmektir. Yöneticiler, öğretmenlerin inanç, hedef ve ihtiyaçlarının birbirinden farklı olduğunu bilmeli ve onları motive edebilmek için bu farklılıkları değerlendirmelidir.

2.1.3 İş Doyumunu Açıklamaya Yönelik Motivasyon Kuramları

Motivasyon kuramları, bireysel ihtiyaçlar üzerinde duran içerik kuramları ve davranışların altında yatan psikolojik süreçleri inceleyen süreç kuramları olmak üzere iki grupta incelenebilir.

2.1.3.1 İçerik Kuramları

2.1.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow (1943) insan ihtiyaçlarını incelediği kuramında hiyerarşik bir düzenden bahsetmektedir. İnsan ihtiyaçları bu hiyerarşik düzen içinde beş grupta toplanmış ve önemlerine göre sıralanmıştır. Bunlar; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, ait olma ve sevgi ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır.



Şekil 2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Hoy ve Miskel, 2015)

Fizyolojik ihtiyaçlar: Yeme, içme, nefes alma, uyku, dinlenme, seks ve barınma gibi insanın hayatta kalması için gerekli olan temel ihtiyaçlardır. Bu temel ihtiyaçlar hiyerarşinin başlangıcında yer almaktadır. Bu temel ihtiyaçların eksikliği hissedildiğinde bireyler üst düzey ihtiyaçlara yönelmezler (Savaş, 2014).

Güvenlik ihtiyacı: İyi koşullar altında çalışmak, iş garantisi, sağlık güvencesi ve emeklilik ihtiyaçları bu düzeyde değerlendirilebilir (Özdayı, 1990). İnsanlar güvende ve emniyette olduklarını hissetmek isterler. Belirli bir yapıya, bir düzene bağlı olmak, insanları belirsizlikten koruyarak onların güvende hissetmelerine yardımcı olur (Ünal ve Gülmez, 2017).

Ait olma ve sevgi ihtiyacı: İnsanın arkadaşlık etmek, bir grupta yer almak, başka insanlar tarafından kabul edilmek ve sevilmek gibi sosyal ihtiyaçları bu düzeydedir. Bu ihtiyaçlar insanların fizyolojik ihtiyaçları ve güvenlik ihtiyacı yeterince karşılandığı zaman ortaya çıkarlar (Ergeneli, 2017).

Saygınlık ihtiyacı: Hiyerarşide kendinden önce yer alan ihtiyaçların yeterli düzeyde karşılanmasıyla ortaya çıkan saygınlık ihtiyacı insanın sosyal bir varlık olmasıyla da ilişkilidir. Kişinin kendine saygı duyması ve başkalarından saygı görmesi ile ilgili ihtiyaçlar bu düzeyde yer almaktadır. Güçlü olma, başarılı olma, kendine güvenme ve özgür olma gibi ihtiyaçlar kişinin kendine saygısıyla ilgili ihtiyaçlarıdır. Başkalarından saygı görmeyle ilgili ihtiyaçlar ise

statü elde etme, tanınma, takdir edilme ve prestij elde etme gibi ihtiyaçlardır (Günbayı, 2000; Savaş, 2014).

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Alt düzeydeki ihtiyaçların yeterince karşılanmasıyla ortaya çıkan ve hiyerarşinin en üst basamağında yer alan kendini gerçekleştirme ihtiyacı, kişinin potansiyelini keşfedip yeteneklerini en üst düzeyde kullanmaya çalışarak kendini mümkün olabilecek en iyi şekilde ifade etme ihtiyacıdır (Günbayı, 2000). Kişinin yaratıcı olabilmesi, sürekli kendini geliştirme isteği içinde olması ve kendi kendine yetebilmesi bu düzeydeki ihtiyaçlardandır. Kişi bu düzeyde olmak istediği şey olma ve hayatta yapmak istediklerini yapma yolundadır (Hoy ve Miskel, 2015).

Bu kurama göre davranışlar ihtiyaçları karşılamaya yöneliktir ve ihtiyaçların bir önem sırası mevcuttur. Bir ihtiyaç ortaya çıktığında bireyler o ihtiyacı karşılamaya yönelik davranışlarda bulunurlar. O ihtiyaç yeterli düzeyde karşılanana kadar bireylerin davranışları üzerinde etkili olmaya devam eder. İhtiyacın yeterli düzeyde karşılanmasıyla da başka ihtiyaçlar ortaya çıkar (Akbulut, 2015). Alt düzeydeki ihtiyaçlardan üst düzey ihtiyaçlara doğru belli bir sıra düzeni vardır. İhtiyaçların tamamen tatmin edilmesi mümkün olmadığından bireyler, ihtiyaçlarını yeterince karşılayabildiklerinde üst düzey ihtiyaçlar için motive olurlar. Fakat alt düzey ihtiyaçlar zaman içinde tekrar ortaya çıkabilmektedir. Bu durumda bireylerden üst düzey ihtiyaçlar için motive olmasını beklemek yerine önce tekrar ortaya çıkan alt düzey ihtiyaçlarını karşılamak daha doğru olur.

Örgüt içerisindeki bireylerin farklı ihtiyaçları olabileceğini düşünürsek onları örgütsel amaçlar için motive etmenin yolları da birbirinden farklı olmalıdır. Yöneticilerin bu durumun farkında olması ve doğrudan çalışanlarının ihtiyaçlarını tatmin etmeye yönelik faaliyetlerde bulunması çalışanların iş doyumları için önemlidir. Örgüt içerisindeki bireylerin hangi düzeydeki ihtiyaçlara sahip olduğunu bilmek ve onlara ihtiyaçlarını karşılayacak şeylerin örgüt tarafından sunulmasını sağlamak örgüt yöneticisinin görevlerinden biri olmalıdır (Savaş, 2012). Maslow'a göre insanların çoğu ilk üç seviyedeki ihtiyaçlarını düzenli olarak tatmin edebilmektedir. İlk üç seviyedeki ihtiyaçlarını düzenli olarak tatmin edebilen insanlar için bu ihtiyaçların motive edici etkisi giderek azalmaktadır. Üst seviyedeki ihtiyaçların tatmin edilmesi nadiren gerçekleştiğinden bu ihtiyaçlar daha uzun süre insanı motive eder (Hoy ve Miskel, 2015).

2.1.3.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramından sonra iş doyumunu açıklamaya çalışan en önemli kuramlardan biri olarak kabul edilen bu kuram Herzberg, Mausner ve Snyderman (1959) tarafından geliştirilmiştir. Çalışanların işlerinden ne istediklerini bulmak için onların işlerinde iyi ya da kötü hissettikleri durumlar detaylı olarak incelenmiştir. Bu incelemeler sonunda bazı faktörlerin yokluğunun çalışanları olumsuz etkilediği belirlenirken aynı faktörlerin varlığının motivasyona ve iş doyumuna ciddi bir katkısının olmadığı görülmüştür. Diğer taraftan bazı faktörlerin motivasyona ve iş doyumuna olumlu katkı yaptığı görülürken aynı faktörlerin yokluğunun iş doyumsuzluğuna neden olmadığı görülmüştür (Robbins ve Judge, 2019). Kurama göre iş doyumunu etkileyen faktörler "motivasyon faktörleri" olarak iş tatminsizliğine neden olan faktörler ise "hijyen(koruma) faktörleri" olarak iki gruba ayrılmaktadır.

Tablo 2.2 Hijyen (Koruma) ve Motivasyon Faktörleri (Robbins ve Judge,2019)

	Hijyen (Koruma) Faktörleri	Motivasyon Faktörleri	
İş doyumsuzluğuna neden olur.	Ücret Denetleme Örgüt politikası Yönetim Çalışma koşulları Statü Güvenlik Özel yaşam Amirlerle ilişkiler İş arkadaşlarıyla ilişkiler	Başarı Tanınma İşin değeri Sorumluluk Terfi olanakları Gelişim olanakları	İş doyumuna katkıda bulunur

Hijyen (koruma) faktörleri ücret, denetleme, örgüt politikası, yönetim, çalışma koşulları, statü, güvenlik, özel yaşam, amirlerle ilişkiler ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler gibi faktörlerdir. Hijyen faktörleri işle ilgili asgari faktörlerdir (Levent, 2014). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre de alt düzeydeki ihtiyaçlarla büyük benzerliği olan bu faktörlerin varlığının, iş doyumuna kayda değer bir katkı yaptığı görülmezken yokluğunun çalışanlara kötü hissettirdiği ve çalışanların iş doyumsuzluğuna neden olduğu görülmüştür.

Motivasyon faktörleri ise başarı, tanınma, işin değeri, sorumluluk, terfi ve gelişim olanakları gibi faktörlerdir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre daha çok üst düzey ihtiyaçlara karşılık gelen bu faktörlerin varlığı çalışanların işleri hakkında olumlu düşünmelerine, işlerinde kendilerini iyi hissetmelerine ve iş doyumunu arttırmaya katkıda bulunduğu fakat bu faktörlerin yokluğunun iş doyumsuzluğuna neden olmadığı görülmüştür (Çetinkanat, 1988).

Bu kuramın alana önemli katkılarından biri çalışanların mevcut durumunu korumaya yarayan faktörlerle motivasyonunu arttıran faktörleri birbirinden ayırmasıdır (Günbayı, 2000). Kurama göre iş doyumu ve iş doyumsuzluğu ayrı ayrı kavramlar olarak ele alınmış birbirine zıt kavramlar olarak kabul edilmemiştir. (Hoy ve Miskel, 2015). Dolayısıyla kuramda iş doyumunu etkileyen faktörler ile iş doyumsuzluğuna neden olan faktörler birbirinden farklıdır. Yöneticiler açısından iki faktörün birbirinden farklı etkilere neden olduğunu bilmek çalışanların motivasyon ve iş doyumları için önemlidir. Kurama göre hijyen faktörler, çalışanlar açısından zaten olması gereken faktörler olarak algılandığından yöneticiler de örgütte öncelikle bu şartları yerine getirmek durumundadırlar. Hijyen faktörlerin iş doyumsuzluğuna neden olmaması için yöneticiler bu faktörleri iyileştirmelidir. Ancak yöneticilerin çalışanları daha istekli hale getirmeleri ve iş doyumunu arttırmaları için yalnızca hijyen faktörleri yeterli olmaz. Yöneticilerin hijyen faktörlerinden sonra motivasyon faktörleri üzerine de yoğunlaşması gerekir. Bu sayede yöneticiler çalışanların performanslarını ve iş doyumlarını arttırabilir (Ergeneli, 2017).

Tablo 2.3 Çalışanların Faktörlerin Karşılanmasına Verdiği Tepki (Ergeneli,2017)

Hijyen Faktörleri	Motivasyon Faktörleri	Çalışanların durumu
Yeterince karşılanıyor	Yeterince karşılanıyor	Performans ve iş doyumları yüksek
Yeterince karşılanıyor	Yeterince karşılanmıyor	İşlerinden şikayetçi değiller fakat iş doyumu yok
Yeterince karşılanmıyor	Yeterince karşılanıyor	İş doyumu yüksek olmasına rağmen işlerinden şikayetçiler
Yeterince karşılanmıyor	Yeterince karşılanmıyor	Motivasyon yok, iş doyumsuzluğu var

2.1.3.1.3.Alderfer'in ERG Kuramı

Alderfer (1969) Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi üzerinde çalışarak insan ihtiyaçlarını yeniden düzenlemiş ve ERG kuramını geliştirmiştir. Bu kurama göre insan ihtiyaçları var olma (existence), ilişki (relatedness) ve gelişme (growth) olarak üç grupta toplanır.

Var olma ihtiyaçları, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyacına karşılık gelir. Bunlar insanın hayatını devam ettirebilmesiyle ilgili yeme, içme, uyku ve barınma gibi temel ihtiyaçlardır. Örgütlerde bu ihtiyaçlar çalışma koşulları, ücret, yan haklar ve örgütsel olanaklar olarak karşımıza çıkmaktadır (Alderfer, 1969).

İlişki ihtiyaçları, başka insanlarla ilişkileri içeren tüm ihtiyaçlardan oluşur. Sosyal bir varlık olan insanın çevresiyle etkileşiminden doğan bu ihtiyaçlar arkadaşlıklar, saygı, sevgi, tanınma, ait olma ve takdir edilme gibi ihtiyaçlardır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre ait olma ve sevgi ihtiyacı ve saygınlık ihtiyacına karşılık gelmektedir (Günbayı, 2000). Örgütlerde bu ihtiyaçlar iş arkadaşlıkları, astlar ve üstlerle iyi ilişkiler, yapılan işle ilgili olumlu

geri bildirimler, müşteri memnuniyeti ve itibar gibi ihtiyaçlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Demir, 2019)

Gelişme ihtiyaçları ERG kuramının en üst düzey ihtiyaçlarıdır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre de kendini gerçekleştirme ihtiyacına karşılık gelmektedir. Bu düzey ihtiyaçların karşılanması bireyin kapasitesini olabilecek en iyi şekilde kullanabilmesi için gerekli motivasyona sahip olmasıyla ilgilidir. Bu düzeyde birey kendine inanarak mücadele eder, yenilikçi ve yaratıcı çalışmalar ortaya koymaya başlar. Sürekli gelişim içerisinde olan birey, yaptığı işlerde anlamlı ilerlemeler kaydeder ayrıca bireyler gelişme ihtiyaçlarına yoğunlaşabildikçe yeni yeteneklerini keşfetme şansı da bulmuş olur (Alderfer, 1972).

ERG kuramı ile Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi aynı tür ihtiyaçları incelemeleri yönünden benzerliklere sahiptir. Fakat kuramlar arasında iki önemli farklılıklar da bulunmaktadır. Bu önemli farklılıklardan ilki; Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre birey bir ihtiyacını yeterince karşılayamazsa bir üst düzey ihtiyaca yönelmezken ERG kuramına göre birey aynı anda birden fazla düzeye ait ihtiyaca sahip olabilir ve birey bu ihtiyaçları karşılamaya yönelebilir. İkinci önemli farklılık ise ERG kuramına göre birey bir düzeydeki ihtiyacı karşılamak için uğraşır ve hayal kırıklığına uğrarsa alt düzey ihtiyaçlara yönelebilir (Ünal ve Gülmez, 2017).

2.1.3.1.4.Mcgregor'un X ve Y kuramları

McGregor (1960)'a göre yöneticilerin örgütü nasıl yönettikleri onların çalışanlarını nasıl algıladıklarıyla da ilgilidir. Bu düşünceden yola çıkan McGregor, yöneticilerin çalışanlarını nasıl algıladıklarıyla ilgili varsayımlarını incelemiş ve bu varsayımlara dayalı olarak insan doğasına ilişkin X ve Y adını verdiği iki farklı kuram geliştirmiştir.

X kuramı genel olarak yöneticilerin insan doğasına ilişkin olumsuz düşüncelerinden oluşmakta ve klasik yönetim anlayışının düşünce yapısını yansıtmaktadır. Kuramın temel varsayımlarını şöyle sıralamak mümkündür (Levent, 2014):

- Ortalama bir insan doğası gereği iş yapmaktan hoşlanmaz ve mümkün oldukça işten kaçabilmenin fırsatını arar.
- Ortalama bir insan işe karşı isteksizdir, işte sorumluluk almak istemez ve bunun yerine yönlendirilmeyi tercih eder.
- Ortalama bir insan için kendi ilgi, istek ve ihtiyaçları örgütsel hedeflerden daha önce gelir.

- İnsanlar ekonomik ihtiyaçlara daha fazla ilgilidirler.

McGregor'a göre X kuramını benimseyen yöneticiler çalışanlarını örgütsel amaçlar doğrultusunda motive etmek istiyorsa onları zorlar, kontrol eder, yönlendirir, sık sık denetler, gerektiğinde cezalandırır ve örgütte en çok onların ekonomik ihtiyaçlarına yönelik düzenlemeler yapar (Eren, 2013).

Y kuramı ise X kuramının aksine genel olarak insan doğasına ilişkin olumlu düşüncelerden oluşmakta ve neo-klasik yönetim anlayışının düşünce yapısını yansıtmaktadır. Kuramın temel varsayımları (Sabancı, 1999):

- İnsanlar doğası gereği tembel değildir. İnsanlar çalışmayı da eğlenmek ve dinlenmek kadar doğal kabul ederler.
- İnsanlar örgütsel amaçları benimsedikçe örgüt içerisinde daha fazla sorumluluk alırlar.
- İnsanlar kendilerini denetleme fırsatı verildiğinde örgütsel amaçlar için daha etkili olurlar.
- İnsanlar uygun koşullar sağlandığında örgütsel amaçlar için içsel motivasyonu kendileri oluşturabilirler.
- Yenilikçi kararlar verilebilmesi için insanlara kararlara katılma fırsatı verilmelidir.

Y kuramını benimseyen yöneticiler çalışanlarını motive etmek için çalışanlarına kendilerini geliştirebilecekleri imkanları sunmalı, örgüt içinde insan ilişkilerini geliştirmeye özen göstermeli ve çalışanlarını örgüt içinde alınan kararlara katılmaları yönünde teşvik etmelidir. Çalışanlarını sürekli denetlemek yerine onların sorumluluk almalarını sağlamalı, aldıkları sorumluluklarda onları desteklemeli ve çalışanlarının kendi kendilerini denetlemelerine imkan sağlamalıdır (Ergeneli,2017).

2.1.3.1.5.McClelland'ın Başarı İhtiyacı Kuramı

Bu kurama göre bireylerin motivasyonu üzerinde etkili olan üç temel ihtiyaç vardır. Bunlar başarma ihtiyacı, ilişki kurma ihtiyacı ve güç elde etme ihtiyacıdır.

Başarma ihtiyacı: Başarma ihtiyacı olan bireyler örgütlerde daha çok sorumluluk alarak sorun çözebilecekleri görevleri tercih ederler. Emek harcayarak çözdükleri sorunlar onlar için içsel motivasyon kaynağı olur. Genel olarak gerçekçi hedeflere sahiptirler ve bu hedefler için gereken riskleri alabilirler. Başarma ihtiyacı olan bireyler için başarıp başaramadığını

bilmek önemlidir. Bu nedenle tamamladıkları görevlerden sonra geri bildirime ihtiyaçları vardır (Hoy ve Miskel, 2015).

İlişki Kurma İhtiyacı: İlişki kurma ihtiyacı baskın bireyler örgütte kişilerarası ilişkilere önem verirler. Bir gruba dahil olma, başkaları tarafından kabul görme, samimi dostluklar kurma, sevme, sevilme gibi ihtiyaçlar bu bireyler için oldukça önemlidir. Yalnız çalışmak yerine başkalarıyla çalışmayı daha çok tercih ederler. Başarma ihtiyacı olan bireyler çalışacakları kişileri yeteneklerine göre tercih ederken ilişki kurma ihtiyacı olan bireyler samimi oldukları bireyleri daha çok tercih ederler. Başkalarından daha iyi yapmak yerine başkalarıyla işbirliği yapmayı daha motive edici bulurlar.

Güç Elde Etme İhtiyacı: Bireylerin çevresine egemen olma isteğidir. Bu ihtiyacı baskın olan bireyler oldukça sosyaldir. Başkalarını etkilemek ve onları kontrol etmek isterler. Uzman oldukları alanlarda yeteneklerini sergileme konusunda cesur davranıp çevresindekilere hakimiyet kurmaya çalışırlar.

2.1.3.2. Süreç Kuramları

2.1.3.2.1.Vroom'un Beklenti Kuramı

Örgütlerde bireyleri neyin motive ettiğini en iyi açıklayan kuramlardan biri de beklenti kuramıdır. Bu kurama göre bireyler örgütlerde bir davranışı sergilemeden önce düşünme, akıl yürütme, davranışın sonuçları hakkında tahminde bulunma gibi süreçlerden geçerler. Bu süreçlerin sonunda bireyler kendi beklentilerine göre davranışlarda bulunurlar. Farklı davranış seçenekleri arasından sonuçları kendisi için değerli olana doğru yönelirler (Hoy ve Miskel,2015). Bireylerin kendi beklentilerine ve kendi değerlerine uygun davranışlara yönelmesi bakımından bu kuramın bireysel farklılıklar üzerine yoğunlaştığını söylemek mümkündür (Balcı,2004).

Bu kurama göre motivasyonu açıklayan üç temel kavram bulunmaktadır. Bunlar beklenti, değer ve araçsallıktır. Vroom'un beklenti kuramına göre motivasyon bu üç kavramla formülleştirilebilir (Demir,2019):

Motivasyon: Beklenti x Araçsallık x Değer

Şekil 2.2 Vroom'un beklenti kuramına göre motivasyon

Beklenti, bireyin çabasının örgüt içinde performansa dönüşebileceğine olan inancını temsil eder. Kısaca çabayla performans arasındaki ilişkiyi gösterir. Bireyler çabalarının sonunda başaracağına inanırsa davranışa yönelmesi daha kolay olur (Özdayı, 1990). Beklenti 0 ile 1 arasında değerler alır. Birey yüksek düzeyde çaba gösterdiği zaman yüksek düzeyde performans elde edeceğini düşünürse beklentisi de yüksek olacaktır. Bu durumda beklenti bire eşit olur. Birey ne kadar yüksek düzeyde çaba gösterirse göstersin yüksek düzeyde performans elde edemeyeceğini düşünürse beklenti sıfıra eşit olacaktır bu durum motivasyonun da sıfır olmasına neden olur (Ergeneli, 2017). Bu kavramın temel sorusu: Çalıştığım zaman başarılı olabilecek miyim?.

Araçsallık, gösterilen çabayla sergilenen performansın bireyleri arzuladıkları bir sonuca ulaştıracağına ilişkin algısıdır ve performansın ödülle ilişkisini ifade eder. Örgütün bireylerden beklediği performans bireyin arzuladığı bir ödüle aracılık eder. Bireylerin performans düzeyiyle sonuca ulaşma arasında kuracakları bağda araçsallık seviyesini belirler. Araçsallık formülde -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Bireyler sergiledikleri performansın onları arzuladıkları bir sonuca götüreceğine inanırsa araçsallık seviyesi +1 değerini alır. Birey ne kadar performans gösterirse göstersin arzuladıkları bir sonuca ulaşamayacağına inanırsa araçsallık seviyesi -1 değerini alır. Birey performansıyla sonuca ulaşma arasında bir bağ kuramıyorsa araçsallık 0 değerini alır. Bu kavramın temel sorusu: Başardığım zaman karşılığını alabilecek miyim? (Robbins ve Judge, 2019).

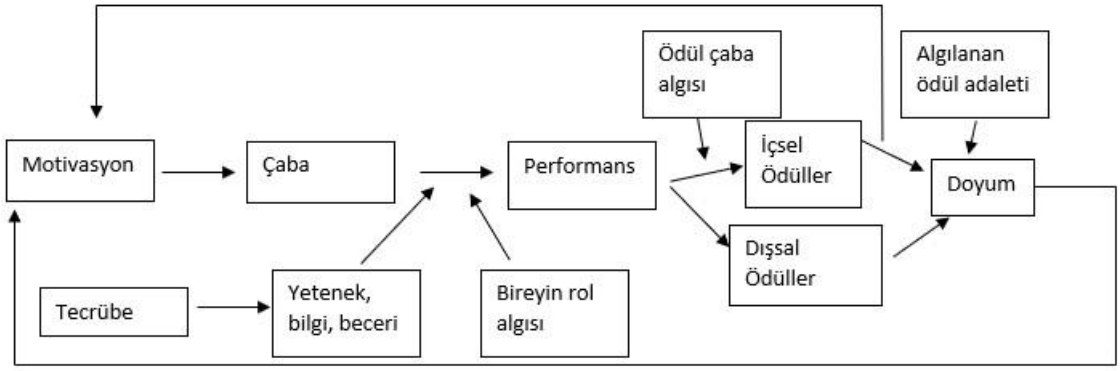
Değer, performans sonucunda elde ettiklerinin bireyler tarafından algılanan değeriyle ilgilidir. Ödüller bireyin kabul edeceği, isteyeceği türden ödüllerse değeri pozitiftir. Eğer ödüller bireyin yararına olmayan bireyin istemeyeceği türden ödüllerse değeri negatif olur. Önemli görülmeyen ödüllerin değerleri ise sıfırdır. Bu kavramın temel sorusu: Başarımın karşılığında elde ettiklerim hakkında ne hissediyorum? (Demir, 2019).

Bu kurama göre motivasyon, öznel ve bilişsel bir süreçtir. Bireyin motivasyonu öncelikle çabasının, yeteneklerinin ve bilgilerinin örgüt için gerekli olan performansı sergilemesi için yeterli olacağına inanmasına bağlıdır. Bireyin buna inanıp sergilediği performansın bireyi bir sonuca ulaştırması da motivasyon için önemli bir faktördür. Son olarak bireyin çabasıyla sergilenen performansının sonuçları birey için anlamlı olmalıdır ki ancak o zaman motivasyon yüksek olur (Hoy ve Miskel, 2015).

2.1.3.2.2.Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti-Değer Kuramı

Bu kuram Adams'ın eşitlik kuramından da faydalanılarak Vroom'un beklenti kuramının geliştirilmiş halidir. Kuram daha çok performans ve iş doyumu arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Vroom'a göre çalışanların performansını etkileyen faktörler onların bilgi, beceri ve yetenekleriyken bu kurama göre performansı etkileyen faktörler arasında bilgi, beceri ve yetenekten başka bir de bireyin işteki rolüne ilişkin algısı yer almaktadır. Bireyin işine ilişkin rol algısıyla örgütün bireyden bekledikleri uyum içinde olmalıdır (Ergeneli, 2017). Bu kurama göre ayrıca bireyin sergilediği performanstan sonra ulaşacağı ödüllerin eşitliğine ilişkin algısı da iş doyumu için önemli bir faktördür. Bireyin ulaşacağı ödülün değerli olmasının yanında diğerlerinin alacağı ödüllerle eşit olması da bireyin motivasyonunu etkilemektedir. Ödüller bireyin beklentileriyle uyumlu olmalı ve örgüt içinde adil bir şekilde dağıtılmalıdır (Balcı, 2004).

Bireyin örgütün kendisinden beklediği performansı sergilemesi için işteki rolünü doğru bir şekilde anlamış olmalıdır. Bireyin bilgi, beceri ve yeteneğinin beklenen performans için yeterli olması gereklidir. Bu kurama göre içsel ödüller dışsal ödüllere göre bireyleri daha çok motive etmektedir. İçsel ödüller birey iyi bir performans sergilediğinde bireyin kendi içinde hissettiği ödüllerdir. Maslow'un üst düzey ihtiyaçlarına karşılık gelir. Dışsal ödüller ise örgüt tarafından bireye verilen Maslow'un alt düzey ihtiyaçlarına karşılık gelen ödüllerdir.



Şekil 2.3 Lawler-Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti-Değer Kuramı (Eren, 2013)

2.1.3.2.3.Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams ve Jacobsen (1964) tarafından geliştirilmiş eşitlik kuramı, bireylerin kendilerine adil davranılmasına olan inancına ve algıladıkları örgütsel adalete dayanmaktadır. Bu kurama göre birey, işle ilgili girdi ve çıktılarını başkalarıyla kıyaslar. Bireyin girdileri

beceri, çaba, eğitim, itibar, çalışma saati, tecrübe ve performans gibi faktörlerden oluşur. Bireyin çıktıları ise ücret, terfi, tanınma, sosyal haklar kişilerarası ilişkiler işten zevk alma ve öğrenme gibi faktörlerden oluşmaktadır. Bireyin işle ilgili çıktılarını girdilerini oranlayıp diğerleriyle kıyaslaması sonucunda eşitlik ya da eşitsizlik algısı ortaya çıkar (McShane ve Von Glinow,2016). Bu kurama göre iş doyumu ve iş motivasyonu için önemli olan bireyin çıktılarının ve girdilerinin makul bir oranda olması değildir. Önemli olan bireyin yaptığı kıyaslamalar sonucunda bireyde oluşan öznel algılardır (Demir,2019). Eşitlik Kuramını kısaca şu şekilde göstermek mümkündür (Ergeneli,2017):



Şekil 2.4 Eşitlik Algısı

Şekilde özetlendiği gibi bireylerin değerlendirmeleri ve karşılaştırmaları sonucunda eşitlik ya da eşitsizlik algısı oluşur. Eşitsizlik algısı bireylerde ortadan kaldırılması gereken bir dengesizlik durumu oluşturur ve bireyler bu eşitsizliği ortadan kaldırmak veya en azından kabul edebilecekleri düzeye getirmek için bazı tepkilerde bulunur (Robbins ve Judge,2019). Girdileri değiştirmek, çıktıları değiştirmek, başkalarının girdilerini değiştirmek, başkalarının çıktılarını değiştirmek, algıyı değiştirmek, karşılaştırma yapılan kişiyi değiştirmek ve alanı terk etmek bu tepkilerdendir (Adams ve Jacobsen, 1964). Yöneticiler çalışanlarını yeterince tanımadan onlarda oluşabilecek eşitsizlik algısının önüne geçemez. Yöneticiler için hangi çıktının hangi girdinin çalışanları için değerli olduğunu bilmek çok önemlidir. Çünkü kurama göre bireylerin değerlendirmeleri sonucunda oluşan algılar özneldir. Algılar öznel olduğuna göre yöneticilerin çalışanlara yaklaşımı da bireysel farklılıklara uygun olmalıdır. Ancak o zaman çalışanların yapacağı değerlendirmelerde dengeyi kurmalarına yardımcı olabilir. Fakat kuramda dikkat edilmesi gereken hususlardan biri şudur: Bireylerin yapacakları değerlendirmeler ve kıyaslamalar sonunda iki türlü eşitsizlik ortaya çıkar. Birincisinde birey, kıyaslama yaptığı bireylerden daha azını alırken ikincisinde kıyaslama yaptığı bireylerden daha fazlasını almaktadır. Birey birinci durumda eşitsizliği ortadan kaldırmak için daha çok motive olurken ikinci durumda daha az motive olmaktadır. Hatta bireyler ikinci durumu genelde bir mantığa

büründürmektedir (Hoy ve Miskel, 2015). Bu yüzden yöneticiler örgüt içinde adaletli bir ortam sağlayabilirlerse bireylerin yapacağı bu kıyaslamalarda daha az eşitsizlik durumu ortaya çıkması için gereken önlemleri almış olur.

2.1.3.2.4.Locke'un Amaç Kuramı

Locke (1968) motivasyonun temel kaynağının bir amaç doğrultusunda hareket etmek olduğunu söylemektedir. Amaçlar bireylere bir içsel uyarıcı olarak ne yapmaları gerektiği konusunda yardımcı olurken aynı zamanda yapacakları iş için gereken çabayı göstermeleri için de fikir verir. Bu kurama göre bireylere "elinizden gelenin en iyisi yapın" demek yerine "15 gün içinde %10 kâr payı ile en az 20 satış yapmalısınız" demek bireylerin performanslarını arttırmaktadır (Robbins ve Judge, 2019). Örgütlerde bireylere amacı açıkça belirtmek onların işteki rollerine ilişkin algılarını da açıklığa kavuşturarak motivasyonlarına katkıda bulunur (McShane ve Von Glinov, 2016). Kurama göre amacın açıkça belirlenmesinin yanında zorluk derecesi de motivasyon ve performans için önemlidir. Bireyler çok zor amaçlara ulaşamayacaklarına yönelik algılarından dolayı motive olmakta zorlanırlar. Fakat bireyler kendilerini yeterince zorlayacak amaçlara çok kolay ulaşılabilecek olan amaçlardan daha çok motive olurlar ve bireyler kendilerini zorlayan amaçlar için daha çok çaba gösterirler (Locke, 1968).

Örgütlerde bireylerin amaçları benimsemiş olması amaca yönelik çaba göstermesini kolaylaştırır. Bu yüzden örgüt içinde amaçlar belirlenirken mümkün oldukça çalışanların da fikirleri alınıp karara katılmaları sağlanmalıdır. Amaçlar belirlenirken fikir alışverişinin olması bireylerin amaçları daha iyi anlamasına ve daha çabuk benimsemesine katkıda bulunur (Robbins ve Judge, 2019). Bireylerin amaçlar doğrultusunda hareket ettiğini kabul eden bu kurama göre motivasyon konusunda geri bildirim mekanizmaları da oldukça önemli bir yere sahiptir. Birey odaklandığı amaca ulaşıp ulaşamadığı konusunda açık, net, anlaşılır, ölçütlere dayalı ve zamanında yapılan geri bildirime ihtiyaç duyar. Bireyin bu ihtiyacının karşılanması onun davranışlarıyla performansı arasında daha kolay ilişki kurmasını sağlar. Özetle bu kurama göre her yönüyle belirgin, yeterince zorlayıcı, ulaşılabilir amaçlar onları benimseyen bireylerin motivasyonunu ve performansını arttırır. Bireyler amaca yönelik davranışlarda bulunurken onlara düzenli geri bildirim vermek motivasyon ve performansın sürekliliği bakımından önemlidir (Hoy ve Miskel, 2015).

2.1.4. Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar

2.1.4.1. Öğretmenlerin İş Doyumuyla İlgili Türkiye'de Yapılmış Araştırmalar

Karaköse ve Kocabaş (2006)'ın öğretmenlerin ve beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerine etkilerini incelediği araştırmada öğretmenlerin farklı boyutlardaki beklentilerinin iş doyumu ve motivasyonlarını etkilemesine yönelik görüşleri cinsiyet, mesleki deneyim, okul kademesi ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Yöneticilerin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna ulaşmalarında ve motive olmalarında olumlu bir etkisi olduğu görüşüne devlet okullarındaki öğretmenler özel okullardaki öğretmenlere göre daha az katılım göstermişlerdir. Ayrıca özel okullardaki öğretmenler devlet okulundaki öğretmenlere göre de örgütsel beklentilerin öğretmenlerin iş doyumuna ulaşmalarında ve motive olmalarında daha fazla olumlu etkiye sahip olduğunu düşünmektedir.

Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009)'un lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile iş doyum düzeyini etkileyen bireysel ve kurumsal etkenleri incelediği araştırmada öğretmenlerin iş doyumları orta düzeyde bulunmuştur.

Eğinli (2009)'ye göre kamu çalışanlarının iş doyumları özel sektör çalışanlarının iş doyumlarından daha yüksektir. Fakat kamu çalışanlarının iş doyumlarının da orta düzeyde olduğu görülmüştür. Araştırmada çalışanların ücret düzeyi arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya göre iş doyumunu etkileyen faktörler önem sırasına göre işten hoşlanma, çalışma koşulları, ücret, işe karşı hassasiyet, yönetim ve denetim anlayışı, üst ast ilişkisi, çalışma hakları şeklinde sıralanmıştır.

Sarıtaş (2010)'ın öğretim elemanlarının iş doyumu ve iş stresi düzeylerini incelediği araştırmada öğretim elemanlarının iş doyumlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretim elemanlarının iş doyumları cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Araştırmada öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin iş stresi düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yılmaz ve Ceylan (2011)'ın ilköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisini inceledikleri araştırmada yöneticilerin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fak bulunmazken öğretmenlerin algıladıkları liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasında

anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Araştırmaya göre hizmet yılı ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Yılmaz (2012) 'ın ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının orta düzeyde olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Araştırmaya göre iş doyumu cinsiyete ve yaşa göre değişmezken okuldaki öğretmen sayısına göre değişmektedir. Daha az öğretmenin bulunduğu okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri daha büyük okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinden daha yüksektir. Ayrıca araştırmaya göre iş doyum düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Gamsız, Yazıcı ve Altun (2013)'e göre öğretmenlerin A tipi kişilik özellikleri ve öz yeterlik inançları arttıkça iş doyumları da artmaktadır. Araştırmada stres kaynakları ile iş doyumu arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiş, stres kaynakları artan öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmaya göre öğretmenlerin yaşları arttıkça iş doyumları artarken cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumlarında anlamlı bir farklılık yoktur.

Filiz (2014) tarafından öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelendiği araştırmada erkeklerin kadınlara göre evlilerin ise bekarlara göre işinden daha fazla doyum sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çanak (2014)'ın ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarını incelediği araştırmada öğretmenlerin iş doyumları kısmen doyumlu olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya göre öğretmenlerin iş doyumları yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılaşmamaktadır. Ayrıca araştırmada kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri erkek öğretmenlere göre evli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri de bekar öğretmenlere göre daha yüksektir.

Demirtaş ve Alanoğlu (2015)'nun öğretmenlerin karara katılımı ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelendikleri araştırmada öğretmenlerin iş doyumu orta düzeyde bulunmuştur. Araştırmada iş doyumunun cinsiyet, çalışılan okul, branş ve mesleki kıdem değişkenleri arasında anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada yaş değişkeni ile iş doyumu arasında doğrusal ve pozitif bir ilişki tespit edilmiş ve yöneticilerin iş doyumlarının öğretmenlerin iş doyumlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmada

eğitimsel ve yönetimsel kararlara katılım boyutları ile iş doyumu arasında orta seviyede pozitif ilişki bulunmuştur. Araştırmaya göre öğretmenlerin karara katılım düzeyi arttıkça iş doyumları artmaktadır.

Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyumu algıları arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada örgütsel adalet ve iş doyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Kılıç, 2016).

Sınıf öğretmenlerin iş doyumu ile okul etkililiği algıları arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada iş doyumu ile okul etkililiği arasında pozitif yönde bir ilişkiye ulaşılmıştır (Yıldırım, Akan ve Yalçın, 2017).

Büyükgöze ve Özdemir (2017)'in öğretmenlerin iş doyumu ile iş performans düzeyleri arasındaki ilişkiyi Duygusal Olaylar Kuramı kapsamında inceledikleri araştırmada erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre ve kıdemli öğretmenlerin daha az kıdemli öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumları orta düzeyde ve iş performanslarının ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir ve araştırmaya göre öğretmenlerin iş doyumu ile iş performans düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki vardır.

Çiçek ve Çoruk (2017)'un ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi ile iş doyumu algıları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin iş doyum algıları ile okul yaşam kalitesi algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmaya göre öğretmenlerin iş doyum algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Araştırmada sınıf öğretmenlerinin iş doyum algıları branş öğretmenlerine göre, 21 yıl ve daha üstü kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyum algıları ise 16-20 yıl arası kıdeme sahip olanlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmaya göre eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerin iş doyum algıları öğretmen okulu, eğitim enstitüsü/yüksekokulu mezunlarına göre daha düşüktür.

Yılmaz ve Aslan (2018) tarafından lise öğretmenlerinde tükenmişlik, iş doyumu ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmaya göre öğretmenlerin algıladıkları sosyal destek düzeyi ve iş doyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında olumsuz sosyal destek düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında ise olumlu ilişki tespit edilmiştir. Araştırmaya göre göreve yeni başlayan öğretmenlerin ve hizmet süresi 20 yıldan fazla olan öğretmenlerin 13-19 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerden kadın öğretmenlerin ise erkek öğretmenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu görülmüştür. Araştırmaya göre meslek

liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının Anadolu liselerinde görev yapanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çelebi ve Tatık (2018)'ın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel güven algıları arasında pozitif ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Araştırmaya göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri cinsiyet, yaş ve branş değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

Demirtaş ve Nacar (2018)'ın öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada iş doyumu ile örgütsel sessizlik algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Araştırmaya göre öğretmenlerin iş doyumları orta düzeydedir.

Yılmaz ve Aslan (2018)'ın lise öğretmenlerinde tükenmişlik, iş doyumu ve algılanan sosyal destek değişkenleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmaya göre sosyal destek ile iş doyumu arasında pozitif, sosyal destek ile tükenmişlik arasında ve tükenmişlik ile iş doyumu arasında da negatif ilişki vardır. Araştırmada meslek lisesinde grev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının, anadolu lisesinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Hizmet sürelerine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. 1-6 yıl çalışan öğretmenlerin iş doyumları diğerlerine göre daha yüksektir ve 13-19 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler ise en düşük iş doyumuna sahiptir. Tükenmişlik düzeyi erkeklerde daha yüksek iken iş doyumu ve sosyal destek algısı kadınlarda daha yüksektir.

Kadıoğlu ve Güneş (2019)'in okul kültürünün öğretmenlerin iş doyumuna etkisini incelediği araştırmaya göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. İş doyum düzeyleri ile okul kültürü algıları arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur

Azimi ve Akan (2019)'a göre ilkokul, ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerin iş doyumları iyi düzeydedir. Araştırmada öğretmenlerin iş doyumları cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet süresi ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmaya göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin çalıştıkları okul türüne bağlı olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiş ilkokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinden daha fazla olduğu görülmüştür.

Şeren ve Özcan (2019) görev yerine ulaşmak için geliş-gidiş yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin yıllara göre değişimini inceledikleri araştırmada öğretmenlerin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu ve 2012-2018 yılları arasında öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. 2012 yılında gidiş-geliş yaptığı mesafe yakın olan öğretmenlerin iş doyumları diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülürken 2018 yılında böyle bir farklılık bulunmamıştır.

Artıran, Er ve Artıran (2019)'ın özel eğitim öğretmenlerinde negatif düşüncelerin tükenmişlik düzeyi ve iş doyumu ile ilişkisini inceledikleri araştırmaya göre özel eğitim öğretmenlerinin olumsuz otomatik düşünceleri, tükenmişlik düzeylerinin artmasına iş doyum düzeylerinin ise azalmasına neden olmaktadır. Araştırmaya göre özel eğitim öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterirken medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Araştırmada kadın özel eğitim öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmüştür.

Gafa ve Dikmenli (2019)'nin sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerini incelediği araştırmada öğretmenlerin yüksek düzey iş doyumu ve içsel doyuma, orta düzeyde dışsal doyuma sahip oldukları görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılık göstermemiştir. Araştırmada sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ile iş yaşamındaki yalnızlıkları arasında negatif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Taş ve Selvitopu (2020)'nun lise öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki motivasyon düzeylerini inceledikleri araştırmaya göre lise öğretmenlerinin iş doyumu cinsiyetlerine göre değişmezken yaş, kıdem ve lisans mezuniyeti değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırmaya göre 46 yaş üstü olan öğretmenler daha genç olan öğretmenlere göre, 21 yıl üstü kıdeme sahip olan öğretmenler de daha az kıdeme sahip olanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahiptir. Araştırmada eğitim fakültesi mezunlarının iş doyum düzeylerinin diğer fakülte mezunlarının iş doyum düzeylerinden daha düşük olduğu görülmüştür. Araştırmada lise öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarının iş doyum düzeylerini anlamlı düzeyde yordamakta olduğu görülmüştür. İş doyumu üzerinde etkili motivasyon boyutları psiko-sosyal, ekonomik ve örgütsel-yönetsel motivasyondur.

Kalkan (2020)'ın öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi meta analiz yöntemiyle incelediği araştırmaya göre öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile iş doyumu düzeyleri arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

2.1.4.2. Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar

Kim ve Loadman (1994)'ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörleri inceledikleri araştırmada maaş, ilerleme fırsatları, mesleki zorluk, mesleki özerklik, çalışma koşulları, meslektaşlarla etkileşim ve öğrencilerle etkileşim gibi değişkenlerin iş doyumunu olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Shann (1998)'ın ortaokul öğretmenleri arasında örgütsel bağlılık ve doyumu incelediği araştırmada ortaokul öğretmenlerinin işleriyle ilgili en çok sevdikleri ve doyuma ulaştıkları faktör öğrencileriyle ilişkileri, en az doyuma ulaştıkları faktör ise iş güvenliği olarak tespit edilmiştir.

Koustelios (2001)'un öğretmenlerin kişisel özellikleri ve iş doyumunu incelediği araştırmaya göre öğretmenlerin işin kendisinden ve denetimden memnun oldukları fakat ücret ve terfi fırsatlarından memnun olmadıkları görülmektedir. Kadın öğretmenlerin iş doyumları erkek öğretmenlerin iş doyumlarına göre daha yüksek düzeydedir. İlkokul öğretmenleri ortaokul öğretmenlerine göre çalışma koşulları boyutunda daha fazla doyuma ulaşırken ortaokul öğretmenleri ise ilkokul öğretmenlerine göre terfi fırsatları ve denetim boyutlarında daha fazla doyuma ulaşmaktadır.

Zembylas ve Papanastasiou (2004)'nun öğretmenlerin iş doyumu ve motivasyonlarının incelendikleri araştırmaya göre öğretmenlik mesleğinin mesai saatleri, tatilleri ve maaşı mesleği cazip kılan faktörler arasındadır. Araştırmaya göre yaş ve hizmet yılı arttıkça öğretmenlerin iş doyumu artmaktadır. Öte yandan her zaman öğretmen olmak istediklerini belirten öğretmenlerin iş doyumları diğer öğretmenlere göre daha yüksektir. Ayrıca araştırmaya göre öğretmenlerin okulda yürütmekte oldukları idari görevler onların iş doyumlarını etkilemektedir. Araştırmada okul müdürlerinin iş doyumları müdür yardımcılarından, müdür yardımcıların iş doyumları ise öğretmenlerin iş doyumlarından daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Ololube (2006) okul etkililiği için Nijeryalı öğretmenlerin iş doyumlarını ve motivasyonlarını incelediği araştırmada iş doyumsuzluğuna neden olan faktörler: eğitim politikası ve yönetimi, mesleki haklar, ücret, çalışma koşulları, terfi ve mesleki gelişim olanakları olarak belirlenmiştir. Araştırmaya göre kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre, 20-30 ile 51 yaş üstü öğretmenler ise 31-40 ve 41-50 yaş arasındaki öğretmenlere göre daha

fazla iş doyumuna sahiptir. Araştırmada Nijeryalı öğretmenlerin ihtiyaçlarının karşılanması onların iş performanslarının önemli bir yordayıcısı olarak tespit edilmiştir.

Perrachione, Rosser ve Petersen (2008) öğretmenin iş doyumunu ve kalıcılığını etkileyen faktörleri inceledikleri araştırmada iyi öğrencilerin, olumlu okul ortamının, sınıf mevcudunun az olmasının, öğretmen desteğinin iş doyumunu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmada yüksek düzeyde iş doyumuna ulaşan öğretmenlerin öğretmenlikten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Araştırmaya göre öğretmenlerin, meslekten ayrılma nedenleri çoğunlukla düşük maaş ve aşırı iş yükü gibi dışşal faktörlerden kaynaklanmaktadır.

Hulpia, Devos ve Rosseel (2009)'in dağıtılmış liderlik, liderlik ekibinin uyumu, katılımcı karar verme gibi değişkenleri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmaya göre örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında güçlü ve dolaylı bir ilişki vardır. Araştırmada tutarlı bir liderlik ekibinin ve bir öğretmenin liderlik ekibinden aldığı destek miktarının örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile ilgili önemli değişkenler olduğu görülmüş ve liderleri tarafından desteklendiğini düşünen öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş doyumlarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya göre yalnızca bir kişi tarafından denetlenen öğretmenler daha çok kişi tarafından denetlenen öğretmenlere göre örgütsel bağlılıkları daha yüksektir. Araştırmada öğretmenlerin veya okul yöneticilerinin iş deneyimleri ile hem örgütsel bağlılıkları hem de iş doyumu arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki bulunmuş ve daha deneyimli öğretmenlerin daha az deneyimli öğretmenlere göre örgütsel bağlılıklarının ve iş doyumlarının daha az olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre sınıf öğretmenlerinin iş doyumları okul yöneticilerinin iş doyumlarından daha yüksektir.

Klassen ve Chiu (2010)'nun öğretmenlerin öz yeterliklerini ve iş tatmini üzerindeki etkilerini inceledikleri araştırmada öz yeterliği yüksek olan öğretmenlerin iş doyumlarının da yüksek olduğu görülmüş ve öğretmenlerin öz yeterlikleri ile iş doyumları arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca genel iş stresiyle iş doyumu arasında olumsuz bir ilişki bulunmuş ve kadın öğretmenlerin genel iş streslerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Ma ve MacMillan (2010)'ın çalışma koşullarının iş doyumu üzerindeki etkilerini inceledikleri araştırmada kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Ayrıca araştırmada öğretmenlerin hizmet süreleri ile iş doyum düzeyleri arasında

negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve hizmet süreleri daha fazla olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin hizmet süreleri daha az olanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Araştırmaya göre yöneticiler tarafından teşvik edilen öğretmenlerin iş doyum düzeyleri teşvik edilmeyen öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir. Ayrıca araştırmada öğretim yeterliliği ve örgüt kültürünün de iş doyumu üzerinde olumlu etkileri olduğu görülmüştür.

Sabri, İlyas ve Amjad (2011)'ın örgütsel kültür ve iş doyumuna etkisini inceledikleri araştırmada örgütsel liderlerle ilgili organizasyon kültürü ve çalışanlarla ilgili organizasyon kültürü boyutlarının iş doyumu üzerinde olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya göre çalışanlarla ilgili organizasyon kültürünün iş doyumu üzerine etkisi liderlerle ilgili organizasyon kültürünün etkisinden daha yüksek düzeydedir.

Nagar (2012)'ın tükenmişlik ve bunun iş doyumu üzerindeki etkisini incelediği araştırmaya göre tükenmişliğin duyarsızlaşma, kişisel başarının azalması ve duygusal tükenme boyutları iş doyumunun azalmasına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya göre kadın öğretmenler erkek öğretmenlere, yaşça büyük öğretmenler de genç öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahiptir. Araştırmada örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuş ve iş doyum düzeyi yüksek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının iş doyum düzeyleri düşük öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Usop, Askandar, Kadtong ve Usop (2013)'un öğretmenlerin iş performansı ve iş doyumunu inceledikleri araştırmada öğretmenlerin yüksek düzeyde performans sergiledikleri tespit edilmiştir. Araştırmaya göre öğretmenlerin okul politikaları, denetim, ücret, kişiler arası ilişkiler, terfi ve ilerleme olanakları, çalışma koşulları, öğretmenlik mesleğinin kendisi, başarı, tanınma ve sorumluluk boyutlarında iş doyumlarının iyi düzeyde olduğu görülmüştür.

Wahab, Fuat, İsmail, Majid (2014)'in müdürlerin dönüşümsel liderliklerini ve öğretmenlerin iş doyumu ve taahhütlerinin müdürlerin dönüşümsel liderlikleriyle ilişkisini incelediği araştırmada müdürlerin dönüşümsel liderlik düzeyleri yüksek bulunmuştur. Araştırmada öğretmen taahhütlerinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılırken öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu ve müdürlerin dönüşümsel liderliğiyle öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Dinger (2018)'ın öğretmenin iletişim doyumu, iş doyumu ve yeterlik algısı arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada öğretmenin iş doyumu ile liderlik yeterliği algısı arasında pozitif ve orta düzeyde güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada öğretmenlerin iş doyumları

ile iletişim doyumlarının tüm faktörleri arasında ve iletişim doyumlarının tüm faktörleri ile liderlik yeterliği algısı arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Buckman ve Pittman (2021)'ın öğrenci disiplininin iş doyumu üzerindeki etkisini incelediği araştırmada öğrenci disiplini ile öğretmenin iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Fakat öğrenci disiplini ile öğretmen iş doyumu arasındaki ilişkinin negatif olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Meredith, Moolenaar, Struyye, Vandecandelaere, Gielen ve Kyndt (2022)'in öğretmenlerin işbirlikçi kültür, duygusal bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada informal alt gruptaki işbirlikçi kültürün öğretmenlerin duygusal bağlılığı ve iş doyumları arasında pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

2.2.Etik

Etik; çok uzun zaman önce kullanılmaya başlanmış, önceleri çoğunlukla felsefi ve akademik metinlerde kendine yer bulmuş ve günümüzde tabiri caizse "moda" olmuş bir kelimedir (Kuçuradi, 2019). Ahlakı felsefi açıdan inceleyen ve ahlak felsefesi olarak kabul edilen etik, bu günlerde sıklıkla mesleki sorunlarla ilgilenen özel alanlar olarak da karşımıza çıkmaktadır. (Pieper,2012; Aydın, 2017). Meslek etiği dediğimiz bu özel alanlar, mesleklerin kendi sorunlarının felsefi açıdan değerlendirilmesidir. Günümüzde moda olan bu meslek etiklerinin ilgilendiği soru ve sorunlarla etiğin kendi soru ve sorunları aynı olduğunu söyleyemeyiz. Etik, İyi nedir? Doğru nedir? Nasıl yaşamalıyız? gibi felsefi sorulara bilgece bir eylemi bulmaya çalışmaktadır. Mesleki etik ise, mesleği icra edenlere neyi yapmalarının doğru olduğunu ya da neyi yapmamaları gerektiğini açıklamaya yönelik ortak bir norm arama çabasıdır (Cevizci, 2016).

İyi, her şey tarafından istenendir. Tüm sanatların ve felsefenin amacı iyiye ulaşmaktır (Aristoteles, 2017). Etik iyi ve doğrunun ne olduğu ile ilgili sorunları çözme uğraşıdır. İyi ya da doğru olanı açıklamaktan çok onların iyi ya da doğru olduğu düşüncesine nasıl ulaşıldığıyla ilgilenir. Aristoteles etiği, kendinden önceki filozofların "iyi" üzerine düşüncelerinden yola çıkarak bağımsız bir felsefi disiplin haline gelmesine büyük bir katkıda bulunmuştur. Etik üzerine dersler vermiş ve kitaplar yazmıştır. Ona göre etik öğrencisi iyiyi ve daha iyiyi yapmayı ve nihayetinde daha iyi bir insan olmayı öğrenecektir. İnsan yapmak zorunda olmadığında bile iyi bir eylemin ne olduğunu bilmelidir. Bu sayede iyiye doğru yönelmek daha anlaşılır ve açık olacaktır (Cevizci, 2018; Pieper, 2012).

Etik, insan eylemlerinin ahlaki açıdan incelenmesidir. Eylemlerin iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış olarak değerlendirilmesi yerine bu değerlendirmenin nasıl ve hangi ölçütlere göre yapılacağıyla ilgilenir. Ahlaki eylemin bilgisi ve bunun yanında ahlaki eylemde bulunmanın gerekliliğinin de temellendirilmesiyle ilgilenen etik, insanların ahlaki eylemleri akıl yoluyla kavramasına yardımcı olur. Bu sayede insanlara içgüdüleri ile kontrollü davranışları arasında orta noktayı buldurur. Çünkü insanlar arzu ve istekler bakımından oldukça karmaşık bir yapıya sahiptir. Ne tamamen sosyal arzu ve isteklere sahiptir ne de bireysel arzu ve isteklere. Bu sebeple etiğe, kurallara ve yasalara ihtiyaç duyulmaktadır (Russell, 2017).

Etik, genel anlamda insanı doğru eylemlere yönelten değerler ve ilkeler sistemi olarak kabul edilmektedir. Aynı zamanda mutluluk, iyi, kötü, vicdan, doğru, yanlış, adalet, sorumluluk, ödev ve hak gibi kavramlarla insan davranışlarının sistemli şekilde incelenmesidir. Bu davranışların incelenmesi dürüstlük, cesaret, saygı, cömertlik, bilgelik ve özgürlük gibi erdemlerle mümkün olmaktadır (Beyaz ve Manolova Yalçın, 2020). Günlük yaşamda bu erdemlerden bahsettiğimizde ya da iyi-kötü, doğru-yanlış gibi kavramları kullandığımızda etik bir yargıda bulunmuş oluyoruz (Elmalı, 2007:51). Buradan yola çıkarak şunu söyleyebiliriz: Etik, yalnızca filozofların üzerine düşünüp kafa yorduğu ahlakla ilgilenen teorik bir felsefi disiplin değildir. Etik günlük yaşamda karşılaşılan durumlarda "Acaba şu an ne yapmalıyım?", "Bu yaptığım doğru mu?" diye düşünen herkesle ilgilidir. Davranışlar hakkında ahlaki değerlendirmelerde bulunmak doğru ya da yanlış olduğunu söylemek yine etikle ilgilidir (Haynes, 2014).

Bireyin bir davranışı sergilemeden önce davranışın sonuçları hakkında bilgiye sahip olması çok önemlidir. Davranışın sonuçları hakkında düşünmeye başlamasıyla birey etiğin alanına girmiş olur. Etik, bireylerin kendi değerlerinden yola çıkarak kararlarını ve davranışlarını ahlaki temeller üzerine inşa etmesi için aydınlatıcı bir yoldur. Ahlaki değer ve davranışlarla ilgilidir. Belli bir olaydan yola çıkarak ideal olanı bulmaya yönelik bir girişimdir (Karabacak ve Küçük, 2018). Özetle etik, pratik bir etkinlik alanı olarak ahlakı sistemli biçimde teorik olarak incelemektir.

2.2.1.Etik ve Ahlak

Etikten söz ederken ahlak kavramından bahsetmek, iki kavramı yakından tanımak ve etiği ahlaktan ayırmak gereklidir. Fakat etik ve ahlak arasında çok sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Hatta etik, çoğu zaman ahlak kavramıyla karıştırılmakta ve bazen bu iki kavram birbirlerinin yerine bile kullanılmaktadır. Bunun en önemli sebeplerinden biri etiğin bazı filozoflar

tarafından felsefenin ahlakla ilgilenen bir alt dalı olarak kabul edilmesidir (Cevizci, 2018). İki kavramın türedikleri sözcükler incelendiğinde bu yakın ilişkiyi biraz daha iyi anlamak mümkündür. Etik, Yunanca' da töre, gelenek, görenek, alışkanlık, huy, mizaç ve karakter gibi farklı anlamlara gelen "ethos" sözcüğünden türemiştir. İngilizce, Almanca ve Fransızca gibi dillerde de benzer anlamları taşıyan "morality", "moralite" ve "moralitat" gibi sözcükler vardır ve onlar da Latince "mos" ve "mores" sözcüklerinden türemiştir (Pieper,2012). Yine Türkçe' de benzer anlamları taşıyan ahlak sözcüğü ise Arapça "hulk" sözcüğünden türemiştir (Cevizci, 2002).

Ahlak; her insan topluluğunda duygu, düşünce, inanç, töre, gelenek ve göreneklere bağlı eylemlerin alanı ve bunlara bağlı olarak oluşmuş yaşama biçimidir. Bir toplulukta eylemler doğru-yanlış, iyi-kötü gibi sözcüklerle değerlendirilir ve yapılması uygun olan eylemler belirlenir. Ahlak yapılması uygun olan bu eylemler hakkında buyurucu bir nitelik taşır. Topluluk içinde bulunan herkesten bu değerlendirmelere göre eylemde bulunması beklenir. Bu değerlendirmelerden yola çıkarak ahlak üzerine düşünmeye ve soru sormaya başlayan birey ahlak felsefesine yani diğer adıyla etiğin alanına girmiş olur (Özlem,2004).

Etik, ahlak felsefesi olarak konu ve sorunların çeşitliliği ve bu sorunlara üretilen çözüm denemelerinin çokluğu bakımından felsefe disiplinlerinin arasında önemli bir yere sahiptir (Nuttal,1997; Özlem, 2004). Felsefe genel olarak sadece filozofların işi gibi görünse de ahlak felsefesi olarak etik toplumdaki tüm bireyleri ilgilendirir.

Etik ve ahlak sorunları diğer disiplin ve bilimlerden bazı özellikler bakımından ayrılır. Bunlardan en önemlisi kimsenin etik ve ahlak sorunlarından kaçamayacağıdır. Bir kişi uçakların nasıl uçtuğunu, dünyanın gelecekteki durumunu ya da virüslerin nasıl yayıldığını bilmeden, düşünmeden ve bunlara gerek duymadan hayatını rahatlıkla sürdürebilir. Fakat etik ve ahlak sorunlarından kaçmak pek mümkün değildir. Eğer bir insan tek başına bir ormanda veya bir dağ başında diğer insanlarla hiçbir şekilde iletişime geçmeden yaşamıyorsa sık sık etik ve ahlak sorunlarıyla karşılaşır. Günlük yaşamda bunlar kaçınılmazdır desek yanlış olmaz. Çünkü insanlar eylemleriyle doğrudan ya da dolaylı olarak başkalarının hayatlarını etkiler. Başkalarının hayatlarını etkileyen eylemlerde de etik ve ahlak sorunları mevcuttur (Billington, 2011).

Tarih boyunca nerede bir topluluk varsa orada ahlaktan söz etmek mümkün olmuştur. Birlikte yaşayan insanlar kendi aralarındaki ilişkileri düzenlemek için kurallara ihtiyaç duymuşlardır. Ahlak, kısaca toplumsal yaşamın düzenlenmesi için ihtiyaç duyulan bu davranış kurallarından oluşur. Ahlak kuralları, belli bir topluluk içinde topluluğun kendi tecrübe ve

birikimleri sonucunda oluşur. Bu bakımdan topluluktan topluluğa değişiklik gösterir ve hatta aynı toplulukta farklı zamanlarda da değişiklik göstermesi mümkündür. Bir toplumun ahlakı toplumda kabul gören ahlaki ilkelere bağlıdır. Bir insanın ahlakı da kendisinin kabul ettiği ahlaki ilkelerden oluşur. Kendi topluluğu dışında başka bir topluluk görmemiş birisi için en doğru olan kendi toplumunun ahlak kurallarına uymaktır. Fakat bunun her zaman iyi bir şey olduğunu söyleyemeyiz. Örneğin; Azteklerde düzenlenen etkinliklerde düşman etini yemek gerekiyordu. Bu görevi yerine getiren kişi toplumda zamanla oluşmuş bir ahlak kuralına uymuş oluyordu. Aynı şey bir hırsızlık çetesi için de geçerli olabilir. Çete için çalmak normal karşılanan bir eylemdir. Kendi içlerinde adil bir paylaşım yapmaları bile söz konusu olabilir. Çalmaları çete için doğru, adaletli bir şekilde paylaşmamaları ise yanlış kabul edilebilir (Russell, 2017).

Bu örneklerde görüldüğü üzere ahlak kuralları topluluktan topluluğa değişebilmektedir. Toplumdan topluma değişen bu ahlak kuralları bireyin kendi inanç ve değerlerine de bağlıdır. Bir toplumun ahlakını incelemek aynı zamanda o toplumdaki bireylerin nasıl yaşadığına dair önemli bilgiler sunar. Bir toplumda neyin doğru neyin yanlış kabul edildiği o toplumun hayatı ve dünyayı nasıl algıladığına bağlıdır. Ahlak bu yönüyle nesnel bir yaklaşım olan etikten farklılaşmaktadır (Graham, 2004). Çünkü etik, bir eylemin doğru ya da yanlış olarak kabul edilmesinden çok bunun nedenlerine odaklanır ve eylemin teorik olarak temellendirilmesini gerektirir (Aydın, 2019). Pieper (2012)'a göre de etiğin nihai amacı bireylerin eylemlerini hiçbir kimseye bağlı olmadan ve iradesini kimseye teslim etmeden kendi başına iyi biçimde temellendirebilmesidir.

Bu bağlamda diyebiliriz ki etik ve ahlak birbirini tamamlayan ve iç içe geçmiş iki kavramdır. Özellikle etik, konusunun ahlak ve ahlaki eylemler olması bakımından ahlakla beraber incelenmesi gereken bir kavramdır. Ahlak ise kısaca birlikte yaşayan insanlar için kaçınılmaz olarak ortaya çıkmış davranış kural ve standartlarından oluşur. Her topluluk kendi üyelerinden bu davranış kural ve standartlarına uymasını bekler. Bu kural ve standartlara uygun kararlar ve eylemler o topluluk için ahlaki olma özelliği taşır. Ayrıca ahlak insanlara "Sözünü tutmalısın" , "Komşuna yardım etmelisin" , "Küçükleri sev, büyükleri say" gibi buyruklar verirken etik ise "Neden sözümüzü tutmamız gerekir?" , "Komşumuza yardım etmek gerekli midir?", "Küçükleri sevmek ve büyükleri saymak insanın görevleri arasında mıdır? gibi sorular sormaktadır.

2.2.2. Başlıca Etik Teorileri

Etik teorileri, genel anlamda neyin doğru neyin yanlış ve neyin iyi neyin kötü olduğuna dair ahlak filozoflarının farklı yaklaşımlarından oluşmaktadır. Filozofların kimileri niyete, kimileri eyleme, kimileri ise eylemin neden olacağı sonuçlara bakarak eylemleri ahlaki açıdan değerlendirmiştir. Bu değerlendirme biçimlerindeki farklılıklara bağlı olarak birçok etik teori ortaya çıkmıştır (Aydın, 2019). Ortaya çıkan bu etik yaklaşımları farklı şekillerde sınıflandırmak mümkündür. İncelenen bazı kaynaklarda etik teorilerin kimler tarafından, neye göre ve nasıl sınıflandırıldığı tabloda yer almaktadır.

Tablo 2.4 Etik Teorilerin Sınıflandırılması

	İşlevlerine ve Araştırma Yöntem ve Düzeylerine göre	**Kronolojik Açıdan**	**Ahlaklılık problemi üzerine**	**Amacına Göre**
Pieper(2012) Copp (2016) Sakin (2007)	• Normatif • Betimsel • Meta-etik			
Bauman (2011) Türkeri(2008)		• Klasik • Modern • Post-Modern		
Cevizci(2018)			• Klasik • Analitik • Eleştirel	
Kuçuradi(2018) Erol (2020)				• Teorik • Uygulamalı

Bu çalışmada etik teorileri genel hatlarıyla Teorik Etik ve Uygulamalı Etik olarak iki ana başlık altında inceleyeceğiz.

2.2.2.1.Teorik Etik

Teorik etik kuramları, olgularla ilgilenir ve ahlaki eylemler için genel bir çerçeve sunar. Teorik etik kuramlarını Normatif Etik, Betimleyici Etik ve Meta-Etik olmak üzere üçe ayırabiliriz.

2.2.2.1.1. Normatif Etik

Teorik etiğin ana gövdesini oluşturan, ahlaki bakımdan doğru ve yanlış olanları belirleyecek ölçütleri sunan etik türüdür. Ahlaki eylemleri ilkeler ve kodlar aracılığıyla düzenleme yolunu seçer (Cevizci, 2018). Normatif etik, ahlaki eylemleri uyulması istenen en üst düzeydeki bir ilkeye dayandırır ve normları buna göre gerekçelendirip temellendirir (Pieper, 2012). Bireylere eylemlerinde "Ne yapmalıyım?" sorusunun cevabına götürecek süreçleri tanımlar ve kurallar koyarak belli bir yaşam tarzını da önerir. (Aydın, 2021)

Normatif Etik kendi içinde Teleolojik, Deontolojik, Aksiyolojik olarak üç teoriye ayrılır (Erol, 2020).

2.2.2.1.1.1. Teleolojik Etik

Sonuççu Etik de denilen bu teoriye göre ahlaki eylemin değerini belirleyen en önemli şey onun sonucudur ve hatta sonuçtan elde edilen faydadır. Eylemin neden ve nasıl yapıldığından ziyade daha çok sonucunda ortaya çıkan faydalara göre eylemler doğru ya yanlış olarak değerlendirilirler. Teleolojik Etikte en yüksek iyiyi aramak ve en çok sayıda insanı mutlu etmek gibi temel problemler üzerinde yoğunlaşılmaktadır (Cevizci, 2016). "Şimdi ne yapmalıyım?" gibi etiğin en temel sorularından birine yanıt ararken de en iyi sonuca götürecek eylemi bu problemlerden yola çıkarak arar. Eylemin sonuçlarının kimler için iyi olacağı ya da hangi sonuçların doğru kabul edileceğiyle ilgili görüş ayrılıklarından kendi içinde Egoizm ve Faydacılık gibi iki ana akıma ayrılmıştır (Haban, 2018; Erol, 2020)

2.2.2.1.1.2. Deontolojik Etik

Yunanca ödev ve yükümlülük anlamına gelen "deon" sözcüğünden türeyen "Deontoloji" ödev bilimi anlamına gelmektedir. Deontolojik Etik de ödevi eylemin değerlendirilmesinin temeline yerleştiren etik teorisidir (Keser,2019). Bu teoriye göre bireyler ödev ve yükümlülüklere sahip akıllı varlıklardır. Bireylerin eylemlerini bu ödev ve yükümlülükler bilincinde gerçekleştirmesi beklenir. Eylemin doğruluğu ise ödeve uygun olup olmamasına göre değerlendirilir. Deontolojik Etik, Teleolojik Etiğin aksine sonuca bağlı olmayan ve en yüksek iyiyi aramak yerine de eylemin doğruluğunu temel alan bir yaklaşım söz konusudur (Cevizci,2016). Örneğin yalan söylemek, teleolojik yaklaşıma göre ortaya çıkaracağı sonuçlara göre doğru ya da yanlış olarak değerlendirilebilecekken Deontolojik Etiğe göre bireyin ödevlerinden biri olan dürüstlük yerine getirilmediği için yanlış olarak değerlendirilir. Kant, bireyin teorik akılla iyi niyet geliştirip pratik akılla da ödevlerini yerine getirebileceği görüşündedir. Çünkü bu teoride doğru eylem ödevi yerine getiren eylemdir. Ödev ise bireyin kendi isteğiyle yapmayı kabul ettiği, sorumluluklarını üstlenebildiği ve özgür iradesiyle yerine getirmesi gereken buyruklardır (Sakin, 2007).

2.2.2.1.1.2. Aksiyolojik Etik

Erdemler Etiği olarak da isimlendirilen Aksiyolojik Etik eylemi gerçekleştiren merkezli bir yaklaşımdır. Eylemi merkeze almak yerine eylemi gerçekleştireni merkeze almasıyla diğer Normatif Etik teorilerden farklılaşmaktadır (Keser, 2019). Deontolojik Etikte eylemin ödeve uygun yapılmasına, Teleolojik Etikte ise eylemin sonuçlarının bireye ya da topluma faydalı olmasına vurgu yapılmaktadır. Aksiyolojik Etik bu iki teoriden farklı olarak eylemi yapan bireyin karakterine ve erdemli olmasına odaklanmaktadır. Eylemi yapmak yerine erdemli olmakla ilgilenir. "Nasıl bir insan olmalıyım?" sorusunu temele alır ve iyi bir hayatın nasıl olacağı üzerine etik değerlendirmelerde bulunur (Cevizci, 2018).

Aksiyolojik Etik, bireylerin karakterine ve erdemli olmasına bakarak eylemlerin etik olup olmadığına karar veren bir yaklaşımdır. Bireylerin etik anlayışları eylemlerinde ortaya çıkar. Erdemli birey, öncelikle eylemlerinde etik olanı seçebilecek akla, bilgiye ve kabiliyete sahip olandır. Bireyin iyi niyetle, sağduyulu ve adil biçimde eylemde bulunması ve bunu içselleştirmiş olarak hür iradesiyle yapması onun erdemli olması olarak yorumlanır (Koçyiğit, Tekel ve Karadağ, 2018).

2.2.2.1.2.Betimleyici Etik:

Bireylerin etik ilişkilerini bilimsel yöntemle açıklayan etik yaklaşımdır. Ahlak ve ahlaki eylemleri bilimsel yöntemle inceler ve eylemlerin sonucunu betimler (Cevizci, 2018). Normatif Etik gibi norm ya da kural ortaya koymak yerine ahlaki eylemin sonucuna ilişkin olgusal önermelerden oluşur. Ahlaki açıdan doğru olanın ne olduğunu açıklamaya yönelik bir yaklaşım olmaktan çok olanları betimlemekle ilgilenir (Sünter ve Akşit, 2020). Betimsel etik; eylemlerin altında yatan nedenler, eylemlerde bireyleri motive eden unsurlar, toplumların eylemler sonucunda verdiği tepkiler gibi konuları etik açıdan tanımlamaya çalışır (Keser, 2019).

2.2.2.1.3.Meta-Etik

Etik tartışmaları derinlemesine inceleyip görünenin ötesinde olanı ortaya çıkarmaya çalışan bir etik yaklaşımdır. Analitik Etik veya Eleştirel Etik olarak da ifade edilen Meta-Etik, etiğin temellendirilmesi için kavramları ve ilkeleri sorgular. Ahlaki eylemlere yönelik değerlendirmelerin özüne yönelik sorular soran bu yaklaşım analitik felsefenin etiğe yansıması ve aynı zamanda etiğe yönelik eleştirel bir bakış açısıdır (Erol,2020). Meta- Etik bireylerin günlük yaşamlarındaki eylemlere ilişkin sorular yerine doğrudan etiğin kendisiyle ilgili felsefi sorular sorarak daha çok etiğe yönelik kuramsal temellendirmeler yapar. Etik olanın kaynağı insanın kendisi mi yoksa ilahi bir varlık mı? Etik anlamda doğru olanın bilgisine nasıl ulaşılır? Bir şey etik olduğu için mi doğrudur yoksa doğru olduğu için mi etiktir? gibi sorular Meta- Etik yaklaşımın bazı temel sorularıdır (Keser, 2019).

2.2.2.2 Uygulamalı Etik

Uygulamalı etik 20. yüzyılda ortaya çıkmıştır. İki dünya savaşında milyonlarca insanın hayatını kaybettiği, baş döndürücü teknolojik gelişmelerin yaşandığı ve sömürgeci politikaların izlendiği 20. yüzyıl insanlık açısından sıkıntılı geçmiştir. İnsanlığın yaşadığı bu sıkıntılı dönemin sonlarına doğru ırkçılık, kapitalizm, savaş suçları, sivil itaatsizlik, pornografi, kürtaj, klonlama, dünyadaki açlık gibi problemlerin tartışılması gerekli hale gelmiş ve bu problemler Uygulamalı Etiğin alt dallarını oluşturmuştur (Cevizci,2016).

Uygulamalı etik, teorik etiğin birikimlerinin belli özel alanlarda çıkan etik sorunlar için uygulanmasıdır. Tıbbi etik, biyo etik, akademik etik, bilişim etiği, medya etiği, eğitim etiği, siyaset etiği, çevre etiği gibi örneklerini çoğaltabileceğimiz bu çeşitli alanların da uygulamalı etik olarak değerlendirilmesi mümkündür (Cevizci, 2018).

2.2.3. Etik İkilem

Etik ikilem, birbirine yakın iki ya da daha fazla değerin çatışması sonucunda bireylerin karar vermekte zorlandığı durumlardır. Bu tarz durumlarda bireyler, hangi değere uygun eylemin daha doğru olacağı konusunda kararsız kalmaktadır. Çünkü etik ikilemlerin genelinde seçeneklerin her biri, farklı bir değerin esas alınmasıyla doğru kabul edilebilir haldedir. Bu bakımdan etik ikilem, etik karar verme açısından oldukça zor bir durumdur. Etik ikilemde seçeneklerin her biri birbirine yakın derecede doğru gibidir. Seçeneklerin her biri yapılabilmesi uygun fakat aynı anda gerçekleşemeyecek olan durumlardır. Değerler arasında kıyas yapmayı gerektirir. Çoğu zaman doğruyla yanlış arasında kalmak değil de doğruyla doğru arasında kalma durumu vardır. Bazen de istenmeyen iki seçeneğin bulunduğu bir durumda kararsız kalmaktır. (Akpolat, 2019; Üztemur ve Dinç, 2020).

2.2.4. Etik Karar Verme

Etik karar verme, etik ikilem bulunan durumlarda seçenekler arasından etik ilkelere en uygun olanın tercih edilme sürecidir. Günlük hayatın akışı içerisinde sürekli seçimler yapar ve kararlar veririz. Bu kararlardan bazıları üzerinde çok düşünmeyi gerektirmeyen olaylarla ilgiliyken bazıları ise üst düzey düşünme gerektiren etik ikilemlerle ilgilidir. Etik karar verme, üzerinde sistemli bir şekilde düşünmeyi gerektiren bu etik ikilemlerde ortaya çıkar. Bireyin etik ikilemi fark etmesiyle başlar. Etik ikilemlerle karşılaşan birey, olası durumları belirleyip bunların fayda ve zararları üzerinde yeterince düşünmelidir. Bu tarz durumlarda ahlaki açıdan en doğru olanı seçme işi etik değerler, ilkeler ve kodlara dayandırılmalıdır. Verilen karar neticesinde gerçekleştirilen eylemin sonucu değerlendirilmelidir. Gerçekleştirilen eylem etik sorunlara yol açmışsa olası durumlar dikkatlice gözden geçirilmeli ve gerekirse etik karar verme süreci yeniden başlamalıdır. (Karayaman, 2019).

Günlük yaşamda hızlıca verilen ve başkalarını etkilemeyen kararların aksine etik karar verme, sonuçların başkalarını da etkilemesi bakımından oldukça önemli bir süreçtir. Etik karar

verme süreci, birey etik ikilemi fark ettiğinde başlar. Etik ikilemi fark eden birey etik değerlendirme yapacaktır. Yapılan etik değerlendirmeler sonucunda bir etik amaç oluşturulup bu amaç doğrultusunda karar verilir (Sağtaş, 2019). Etik karar vermek için acele etmemeli ve etraflıca düşünmeliyiz. Etik sorunu net bir şekilde tanımlamalı, etik sorunla ilgili yeterince bilgiye sahip olup olmadığımızı yoklamalı ve eğer bilmediğimiz bir şey varsa mutlaka bu eksiğimizi gidermeliyiz. Yeterince bilgiye sahip olmak ve etik sorunu doğru tanımlamak alternatifler geliştirmemize katkıda bulunacaktır. Alternatifler arasından yapılacak seçim ve verilecek karardan önce bunların sonuçlarını da dikkate almak gerekecektir. Sonuçları dikkate alınmış bu alternatiflerden birinin seçilip karar verilmiş olması her zaman doğru olanın seçildiğini garanti etmez. Fakat birey bu süreçlerden geçerek hataları en aza indirebilir. Hatalı bir karar verdiyse kararını gözden geçirmeli ve mümkünse değiştirmelidir.

Etik karar verme, çatışmalı durumlarda etik değerlendirmeler yaparak en doğru olana yönelmeyi gerektiren karmaşık bir süreçtir. Bu süreci etkileyen faktörlerin başında bireysel faktörler gelir. Çünkü bireyin etik karar verebilmesi için önce etik sorunu fark etmesi gereklidir. Bir başka deyişle etik karar verme sürecinin başlaması bireye bağlıdır. Bireyin bilgi birikimi, değerleri, kültürü, tutumları, dini inancı, sosyoekonomik düzeyi ve niyetleri etik sorunun fark edilebilmesi için etkili olan faktörlerdendir. Bireysel faktörlerin dışında örgütsel faktörlerin de etik karar verme sürecinde etkili olduğunu söylemek mümkündür. Örgütte etik kodlar, etik iklim, etik kültür, örgütün büyüklüğü, iş yoğunluğu ve ödül ve ceza sistemi gibi faktörler etik karar vermeyi etkileyebilmektedir. Etik kodlar, örgüt içinde benimsenmiş davranış kalıplarından oluşur. Örgüt içinde yer alan bireyler bu kodları etik ikilemlerde eyleme dönüştürebildiği vakit etik karar vermeleri kolaylaşacaktır. Bireylerin bu kodlara göre eylemlerde bulunması örgütte etik iklim oluşmasına katkı sağlayacak ve etik kültür için gerekli ortamı hazırlayacaktır. Etik iklim ve kültürü olan örgütlerde etik karar vermek daha kolaydır. Bireylerin örgüt içinde etik dışı davranmalarına bir tepki verilip verilmemesi de etik karar verme için önemli faktörlerdendir. Örgütlerin büyüklüğü de etik karar vermede etkili faktörler arasındadır. Çok personel bulunan kurumlarda iş yoğunluğu ve kalabalık nedeniyle kararların değerlendirilmesi için gerekli zamanın ayrılmaması etik karar vermeyi zorlaştırır (Üztemur ve Dinç, 2019; Koçyiğit, Tekel ve Karadağ, 2018)

Bireyler, etik dışı davranışlarını bir mantığa bürüyerek kolay yoldan kendilerini rahatlatmaya çalışmaktadır. Etik dışı davranışları mantığa bürümenin; gerekli olduğu için yaptığını söylemek, yasal bir sorun olmadığı için yapmak, herkes için yararlı olduğunu düşündüğü için yapmak, herkes aynı şeyi yapıyor diye yapmak, kimsenin zarar görmeyeceğini

söyleyerek yapmak, hak ettiğini alamadığı için yapmak, kişisel kazancı olmadığı için yapmak gibi farklı yöntemleri bulunmaktadır. Etik karar vermek ise davranışları mantığa bürümenin aksine sistematik düşünmeyi gerektiren zahmetli bir iştir ve etik dışı davranışların mantığa bürünmesini engellemenin en önemli yollarından biridir (Aydın, 2017; Akpolat, 2019). Özetleyecek olursak etik karar verme; bireylerin etik ikilemi fark etmesiyle başlayan, sistematik düşünmeyi gerektiren ve ahlaki açıdan en doğru olanın tercih edilmesi hedeflenen bir süreçtir.

2.2.5. Etik Duyarlık

Etik duyarlık, etik sorunu fark edebilme becerisine denir. Etik sorunu fark etmek, etik karar vermek için atılmış en önemli adımlardan biridir. İnsan ilişkilerinin olduğu yerde etik ilişki, etik ilişkinin olduğu yerde de etik sorunlar mutlaka olacaktır (Kuçuradi, 2018). Etik duyarlığa sahip bireyler, etik ilişkilerde ortaya çıkan bu etik sorunları fark ederler. Bu sayede etik karar verme sürecinin başlaması için bir kapı açılmış olur. Etik sorunu fark eden bireyler, karar vermeden önce farklı seçenekler ve bu seçeneklerin sonuçları üzerine düşünür. Etik duyarlığa sahip olmayan bireyler içinse ortada bir sorun olmadığından farklı seçenekler üzerine düşünmeye de gerek yoktur. Dolayısıyla bu bireyler için etik karar verme sürecinden ve etik karar vermeden bahsetmek pek mümkün değildir. Bu bağlamda özellikle insan ilişkilerinin yoğun olduğu tıp, eğitim ve adalet gibi alanlarda yer alan meslek gruplarında bireylerin etik duyarlığa sahip olması oldukça önemlidir. Çünkü bu meslek gruplarında doğrudan ya da dolaylı olarak başka insanları etkileyebilecek durumlar ve bu durumlarda verilecek kararlar söz konusudur.

Rest'e (1984) göre etik karar verme dört bileşenli bir süreçtir. Etik duyarlık, ahlaki değerlendirme, ahlaki motivasyon ve ahlaki karakter bu dört bileşeni oluşturur. Etik karar vermek için bu dört bileşenli sürecin başarıyla tamamlanması gereklidir. Birey, bileşenlerden birinde başarısız olduğu zaman etik karar vermek zorlaşır. Etik duyarlık bu dört bileşenli etik karar verme sürecinde ilk bileşen olarak karşımıza çıkmaktadır. Etik duyarlığa sahip olan birey etik sorunu, ikilemi fark eder. Bazı bireylerin görmezden geldiği bu etik sorunları ve ikilemleri etik duyarlığa sahip bireyler görmezden gelemez. Dolayısıyla bireyler, etik duyarlıkları sayesinde etik karar verme sürecini başlatmış olur. Sürecin başlaması her zaman etik kararlar verileceği anlamına gelmese de etik sorun ve ikilemlerin fark edilmesi etik karar vermek için atılmış en önemli adımlardan biridir.

Etik duyarlık, sadece etik sorun ve ikilemlerin fark edilmesi demek değildir. Etik duyarlık, karşılaşılan etik sorun ve ikilemlerde hangi eylemi gerçekleştirmenin daha doğru olacağı üzerine detaylıca düşünerek alternatifleri üretmeyi de gerektirir. Ayrıca bireyler, ürettikleri bu alternatif eylemler ve eylemlerin sonuçları hakkında yeterince bilgiye de sahip olmalıdır. Aksi takdirde etik karar verme süreci büyük ihtimalle başarısızlıkla sonuçlanır. Birey, eylem ve eylemlerin olası sonuçları hakkında yeterince bilgiye sahip olduğunda neyin doğru neyin yanlış olduğunu bu bilgilere dayalı olarak akıl yürüterek bulması kolaylaşacaktır (Özyıldırım, 2018).

Fark etmek, etik duyarlığın en temel unsurudur. Etik duyarlığa sahip bireyler, mesleklerini icra ederken kişilerarası ilişkilerin ahlaki yönlerini ve bu kişilerarası ilişkilerde ortaya çıkan etik sorun ve ikilemleri fark ederler. Etik duyarlık, fark edilen bu etik sorun ve ikilemden kimlerin nasıl etkileneceğini dikkatlice düşünmeyi gerektirir. Bireyler, kendilerini olaydan etkilenecek kişilerin yerine koyarak empatik bir değerlendirme yapmalıdır. Olaydan etkilenecek kişiler gibi düşünmeye çalışmak etik sorun ve ikilemi anlamamız konusunda epey yardımcı olacaktır. Öte yandan etik bir sorunun farkında olan bireyler de etik karar veremeyebilirler. Çünkü etik karar verme oldukça karmaşık ve farklı evrelerden oluşan bir süreçtir. Narvaez (2001)'e göre etik karar verme; etik duyarlık, etik yargılama, etik motivasyon ve etik eylemden oluşan bir süreçtir. Etik karar vermek için, bu sürecin dikkatli bir şekilde tamamlanması gereklidir. Etik karar verme sürecinin ilk aşaması olan etik duyarlık şu becerilerle açıklanabilir (Narvaez, 2001) :

1. Duyguları anlamak ve ifade etmek
2. Başka insanların bakış açılarına başvurmak
3. Başkalarıyla ilişki kurmada dikkatli olmak
4. Kişilerarası ve gruplar arası farklılıklara rağmen çalışmak
5. Sosyal ön yargılardan uzak durmak
6. Yorumlar ve alternatifler geliştirmek
7. Eylem ve alternatiflerin sonuçlarını değerlendirmek

Bu becerilerle bireyler, etik sorun ve ikilem hakkında detaylı bir bilgiye sahip olacak ve bilgilerini doğru bir şekilde organize edip sonunda yorumlayacaktır. Bireyler olaylar karşısında kendi etik duyarlıklarına göre değerlendirmeler yapıp eyleme geçecektir. Bu bakımdan özellikle kişiler arası ilişkilerin yoğun olduğu meslek gruplarında bireylerin temel bir etik eğitiminden geçmesi karşılaşacakları etik sorun ve ikilemlerde etik kararlar vermesi için

katkı sağlayacaktır (Pekcan, 2007). Bireysel faktörlere oldukça bağlı olan etik duyarlık, öznel bir farkındalıktır. Gerçekleştirilen ya da gerçekleştirilecek olan bir eylemin başkalarını doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyebileceğini hissetmektir (Erkuş, 2018).

Öğretmenlik mesleği kişiler arası ilişkilerin yoğun olduğu mesleklerden biridir. Bu bakımdan öğretmenlerin öğrencileriyle, okul yönetimiyle, velilerle ve eğitimin diğer paydaşlarıyla olan ilişkilerinde bazı etik sorun ve ikilemlerin ortaya çıkması normaldir. Burada önemli olan öğretmenlerin, bu etik sorun ve ikilemlere hazırlıklı olmasıdır. Öğretmenlerin göreve başlamadan önce karşılaşılabilecek etik sorun ve ikilemler hakkında temel bir etik eğitimi almış olması etik karar vermelerine katkıda bulunacaktır. Öğretmenler, eğitim öğretim faaliyetlerini yürütürken ortaya çıkacak etik sorun ve ikilemin farkında olmalı. Bu tarz durumlarda etik sorun ve ikilemlerden kimlerin etkileneceğini ve nasıl etkileneceğini hesaplamalı ve bilmelidir. Eyleme geçmeden önce alternatifler üretmeli ve alternatiflerin sonuçları üzerine düşünerek karar vermelidir.

2.2.6. Eğitim Öğretimde Etik

Etikle eğitim her zaman birbirleriyle yakın ilişki içinde olmuştur. Çünkü eğitim öğretim faaliyetleri, sıklıkla başkalarını etkileyen kararların verildiği ve insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı faaliyetlerdendir. Bu faaliyetler toplumsal değerler üzerine kurulur ve değerlerin gelecek nesillere aktarılmasının önemli yollarından biri olarak da görülür. Eğitim öğretim faaliyetlerinde doğrudan öğrencileri ve dolaylı olarak da toplumun büyük bir kısmını etkileyen kararlar verilmektedir. Toplumun geleceğini inşa etmeye yönelik bu önemli faaliyetlerde verilecek olan kararlar mutlaka etik süzgecinden geçirilmeli ve kararları verecek kişiler de mutlaka etik değerlendirmelerde bulunmalıdır (Gelişli, 2019).

Eğitimin genel tanımlarından biri bireylerin kendi yaşantıları yoluyla onlara istenilen davranışların kazandırılmasıdır. İstenilen davranışların hangi davranışlar olacağını belirlemek eğitimde etik tartışmaların başlamasını gerekli kılar (Aydın, 2021). Ahlak felsefesi olarak etiği, eğitim öğretim faaliyetlerini bağımsız düşünmek pek mümkün değildir. Eğitim öğretimin her aşamasında etik açıdan değerlendirme yapmak, etiğin "Doğru olan ne?" ,"Şimdi ne yapmalıyım?" gibi temel sorularını eğitim öğretim faaliyetleri için de felsefi bir zeminde incelemek gereklidir. Eğitimde doğru olanın ne olduğu üzerine düşünmek, yanlış olduğu düşünülen durumların oluşum sebeplerini ve sonuçlarını tartışmak, adil olmayan durumları fark etmek ve haksızlık yapıldığını hissetmek gibi sorunlar eğitimin etikle ilişkilendirilen sorunlarıdır (Haynes, 2014).

Eğitim öğretim faaliyetlerinin yürütüldüğü mekân olarak okullar aynı zamanda öğrenci, öğretmen, yönetici ve diğer çalışanların oluşturduğu bir topluluğu da meydana getirir. Okulu oluşturan bu topluluk, içinde bulunduğu toplumun bir parçası ve bir alt topluluğudur. Toplumun değerlerini, kültürünü, ahlakını, inancını ve sorunlarını yansıtan bu alt toplulukta insanlar arası ilişkiler oldukça yoğundur. İnsanlar arası ilişkilerde, acaba bu yaptığım doğru olur mu? Şimdi ne yapmalıyım? gibi soruları soran herkes etiğin alanına girmiş olur. İnsanlar arası ilişkilerin yoğun olduğu eğitim öğretim faaliyetlerinde de bu ve buna benzer sorularla eğitimde etiğin alanına girmiş oluruz. (Kuçuradi, 2018). Birçok açıdan birlikte değerlendirilmesi gereken ve birbirinden bağımsız düşünülmesi mümkün olmayan etik ve eğitim arasındaki ilişki çeşitli başlıklar altında incelenebilir. Ahlak eğitimi, eğitimde amacın belirlenmesi, eğitimi organize edecek otoritenin sorumluluğunun temellendirilmesi ve öğretmenlik meslek etiği incelenebilecek bu başlıklardan bazılarıdır (Ev, 2020).

İyi ve doğru arayışı hem felsefenin hem de ahlakın felsefi olarak incelendiği etiğin, uğraş alanlarındandır. Etik, birlikte yaşayan insanlar için en iyiyi arama yoludur. Okullarda öğrenciler için en iyiyi arama yolu da eğitimle etiği bir araya getirmiş olur. Ahlak eğitimiyle etik arasındaki ilişki, etiğin eylemleri ahlaki açıdan inceleyen bir disiplin olmasıyla başlatılabilir (Aktürk, 2020). Eğitim öğretim faaliyetlerini yürütürken birçok ahlaki eylemle karşılaşılması bu ilişkiyi zorunlu kılar. Bu bakımdan ahlak eğitimi, geçmişten günümüze eğitimin vazgeçilmeyen temel parçalarından birisi olmuştur. Eğitim öğretim faaliyetleriyle öğrencileri geleceğe yalnızca akademik açıdan değil aynı zamanda ahlaki açıdan da hazırlamak gereklidir. Günümüzde insanların eğitim düzeyleri epeyce yükselmiş olmasına rağmen insanlığın önemli sorunlarına hâla çözüm bulunmuş değildir. Çünkü aklı ve vicdanı birlikte eğitmeden yoksulluk, eşitsizlik, ırkçılık, çevre kirliliği, göç, işsizlik ve savaşlar gibi önemli insanlık sorunlarını çözmek mümkün olmaz. Dolayısıyla eğitim öğretim faaliyetleri yalnızca öğrencilerin bilişsel gelişimlerine göre değil ahlaki gelişimlerine göre de düzenlenmelidir. Öğrencilerin aklı ve kalbi birlikte eğitilmelidir. Vicdan sahibi bireyler yetiştirmek ancak o zaman kolay olur (Şimşek, 2018).

Eğitimde doğru olanın, iyi olanın ne olduğuyla ilgili soruları cevaplamak için eğitim öğretim faaliyetlerinin amaç, kapsam, yöntem ve değerlendirme gibi tüm boyutlarını etik açıdan tartışmaya açmak gereklidir (Aydın, 2021). Eğitimde amacın belirlenmesi ve eğitimi organize edecek otoritenin sorumluluğunun temellendirilmesi, eğitim öğretim faaliyetlerinin meşrulaştırılması için önemlidir. Bu önemli faaliyetler amacın ne olduğu, nelerin öğretileceği,

sürecin nasıl yürütüleceği ve süreci kimin yöneteceği gibi sorularla etik açıdan mutlaka incelenmelidir.

2.2.7. Öğretmenlik Meslek Etiği

Hiçbir toplumun tam olarak ahlaki normlara uygun yaşadığını söyleyemeyiz. Mutlaka toplumda ahlaki olmayan davranışlar var olacaktır. Fakat bazı toplumlarda kurumlar yolsuzluk, hukuksuzluk, kayırmacılık ve rüşvet gibi davranışların batağına düşmüştür. Hatta bu etik dışı davranışlar zamanla toplum tarafından sorun edilmeyen ve normal karşılanan bir hale gelmişse orada değerler, ahlak ve karakter eğitimi sorunlarından bahsetmek mümkündür. Öte yandan kurumlarda görülen bu etik dışı bu davranışlar o toplumdaki ahlaklı insanların yaşamını zorlaştırırken toplumu da ahlaki buhrana sürükler. İşini iyi yapan insanların adil bir şekilde liyakate dayalı olarak hak ettiği mevkilere gelmesi toplumun geleceği ve huzuru için çok büyük öneme sahiptir. Bu sebeple toplum ahlaki değerler açısından çöküş bile yaşıyor olsa okul bu konuda kaya gibi sert önlemler almalı ve ne olursa olsun ahlaki değerlere sahip çıkmalıdır (Ortaylı, 2022). Öğrencilerin yetiştikleri aile ve çevre ne olursa olsun okul, doğru olmayan davranışları ortadan kaldırmaya ve öğrencilere doğru davranışları kazandırmaya odaklanmalıdır. Eğitim, iyi bir insan ve iyi bir vatandaş yetiştirmek için ahlaki buhrana sürüklenmiş toplumların geleceğini kurtaracak en büyük yatırımdır. İşte bu noktada omuzlarına en çok sorumluluğun yüklendiği meslek gruplarından birinin de öğretmenlik olduğunu açıkça söyleyebiliriz (Samur, 2020).

Öğretmenlik, akademik bilgi ve becerilerin öğrencilere kazandırılmasıyla sınırlandırılacak bir meslek değildir. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tüm becerilerin birlikte ele alındığı süreçlerden oluşan ve ahlaki değerleri de öğrencilere kazandırmayı amaçlayan bir meslektir. Öğretmenlerin, öğrencilerine ahlaki değerleri kazandırması bu konuda onlara rol model olmalarıyla desteklenir. Çünkü öğrenciler toplumun gelenek, görenek ve değerlerini planlı ve sistemli bir şekilde okulda öğretmenlerini gözlemleyerek öğrenme şansı bulurlar (Ekşi ve Katılmış, 2018). Öğretmenler, öğrencilerine iyi ve kötüyü, doğru ve yanlışı ayırt etme bilgi ve becerisini kazanmalarına yardımcı olmalı ve öğrencilerinin iyi ve doğru davranışlarını desteklemelidir. Toplum içinde iyi ve doğru davranışların artması adına geleceğe doğru atılmış önemli adımlardan biri de budur.

Uzun yıllar eğitimde ihmal edilmesine rağmen günümüzde artan ahlak sorunlarıyla birlikte yeniden canlı tartışmaların yapıldığı bir alan haline gelen etik, insan eylemlerini ahlaki

açıdan inceleyen bir disiplindir. İnsanların yaptığı eylemler başka insanları da ilgilendiriyor ve etkiliyorsa orada mutlaka etikten bahsetmek gereklidir (Kuçuradi, 2018). Eğitim ve etiği birbirinden bağımsız düşünemediğimiz gibi öğretmenlik mesleğini de etikten bağımsız inceleyemeyiz. Çünkü öğretmenler, yaptıkları eğitim öğretim faaliyetleriyle yalnızca öğrencilerini ve bugünü etkilemekle kalmaz aynı zamanda toplumun geleceğini de inşa ederler. Bir toplumun geleceğinin nasıl şekilleneceğini de toplumun bugünkü eğitimine bakarak tahmin edebiliriz. Bugün yürütülen eğitim öğretim faaliyetleri hangi değerler üzerine kuruluysa toplumun geleceği de ancak o değerler üzerine inşa edilmiş olur. Bu nedenle öğretmenler, bu kritik öneme sahip faaliyetleri yürütürken sorumluluklarının farkında olmalı ve eylemlerini buna göre şekillendirmelidir.

Öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetlerini yürütürken etik sorunlarla karşılaşması beklenen bir durumdur. Bu nedenle öğretmenler, karşılaşabilecekleri etik sorunlar konusunda hazırlıklı ve bilgili olmalıdır. Bir öğretmen, karşılaştığı etik sorunda en doğru kararı vermek istemesine rağmen bunu nasıl yapacağı konusunda bir fikre sahip değilse etik karar verip etik eylemde bulunması zor olacaktır. Bu durumda öğretmenlere rehberlik edecek olan öğretmenlik meslek etiği ilkeleri, kuralları ve kodlarıdır. Mesleki etik ilkeler; etik eylemlerde bulunmak için o mesleği icra edenlere genel bir çerçeve oluşturur, mesleğin sorumluluklarını tüm paydaşlara açıklar, meslektaşlar arası dayanışma sağlar, etik davranmak için motivasyonu arttırır ve belirsiz konularda nasıl davranılması gerektiği konusunda yol gösterir (Demirtaş, 2019). Aydın (2021)'a göre genel çerçevede öğretmenlik mesleğinin etik ilkeleri; Profesyonellik, hizmette sorumluluk, adalet, eşitlik, sağlıklı ve güvenli bir ortamın sağlanması, yolsuzluk yapmamak, dürüstlük, tarafsızlık, mesleki bağlılık ve sürekli mesleki gelişim, saygı ve kaynakların etkin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Etik ilkeleri daha somut hale getirerek etik kurallara ve etik kuralları da mesleği icra edenlere resmi biçimde bildirerek etik kodlara dönüştürmek mümkündür.

Türkiye'de öğretmenlik meslek etiğiyle ilgili yasal düzenlemelere bir göz atmak için etikle ilgili yasal düzenlemeleri özetlemekte fayda var. Kamuda etik kültürünün yerleşmesini sağlamak, etik davranış ihlallerinde gerekli inceleme ve araştırmayı yapmak, kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerini yönetmeliklerle belirlemek ve uygulanmasını denetlemek gibi amaçlarla 2004 yılında *"Kamu Görevlileri Etik Kurulu"* kuruldu. 2005 yılında ise "*Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"* yayımlandı. Bu yönetmelikte kamu görevlilerinin uyması gereken etik ilkeler belirlendi. Belirlenen ilkelerden bazıları şunlardır; Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmet bilinci, hizmet standartlarına

uyma, amaç ve misyona bağlılık, dürüstlük ve tarafsızlık, saygınlık ve güven, nezaket ve saygı, çıkar çatışmasından kaçınma, görev ve yetkilerin menfaat sağlamak için kullanılmaması, hediye alma yasağı, savurganlıktan kaçınma, saydamlık, hesap verme sorumluluğu ve mal bildiriminde bulunma. Bu yönetmelikle birlikte bir *"Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi"* yayımlandı ve kamu görevlileri tarafından imzalanması zorunlu hale geldi.

Öğretmenlik meslek etiği kapsamında değerlendirilebilecek öncü resmi metinlerden biri de "Öğretmen Andı" dır. Bu metinle tüm öğretmenler mesleğe başlarken mesleki sorumluluk, tarafsızlık, eşitlik ve sadakat gibi ilkelerle nasıl icra edeceklerine dair bir söz vermiş olurlar. 2013 yılında ise öğretmenlik meslek etiğiyle doğrudan ilişkilendirilecek olan *"Eğitim Öğretim Hizmeti Verenler İçin Mesleki Etik İlkeler"* yayımlandı. Bu metinde etik ilkeler; sevgi ve saygı , iyi örnek olma, anlayışlı ve hoşgörülü olma, adil ve eşit davranma, öğrencilerin gelişimini gözetme, öğrencilere ait bilgileri saklama, menfi psikolojik durumları yansıtmama, kötü muameleden kaçınma, mesleki yeterlilik, sağlıklı ve güvenli eğitim ortamını sağlama, mesai ve ders saatlerine uyma, maddi değeri olmayan sembolik nitelikteki hediyeler hariç hediye almama, kişisel menfaatten kaçınma, özel ders vermeme, bağış ve yardım talebinde bulunmama olarak belirlenmiştir.

2.2.8. Eğitimde Etik ve Etik Duyarlıkla İlgili Araştırmalar

2.2.8.1. Eğitimde Etik ve Etik Duyarlıkla İlgili Türkiye'de Yapılmış Araştırmalar

Sakin (2007)'in okul öncesi öğretmenlerin mesleki etik davranışları hakkındaki görüşleri ile ahlaki yargı düzeyleri ve öğretmenlik tutumlarını incelediği araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin, mesleki etik davranışları yüksek düzeyde benimsedikleri görülmüştür. Araştırmada ahlaki yargı düzeyi ile öğretmenlik tutumları okul öncesi öğretmenlerinin etik davranışlarını yordadığı tespit edilmiştir.

Manolova (2011)'nın mesleki etik ilkelere ilişkin Türkiye ve Moldova'daki ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerini incelediği araştırmada Türkiye ve Moldova kamu okullarında görev yapmakta olan ilköğretim öğretmenlerinin "topluma yönelik mesleki etik ilkeler" ,"okula yönelik mesleki etik ilkeler" ,"mesleğe yönelik etik ilkeler" ve " öğrencilere yönelik mesleki etik ilkeler" boyutlarını ortalama olarak tamamen benimsemekte olduğu tespit edilmiştir. "Meslektaşlarının topluma yönelik etik ilkelere uyma durumu" boyutuna ilişkin görüşleri ise iki ülke için büyük ölçüde olarak tespit edilmiştir. Türkiye ve Moldova kamu ilköğretim

okullarında görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerinin "meslektaşlarının topluma yönelik mesleki etik ilkelere uyma durumuna ilişkin görüşleri" , "okula yönelik mesleki etik ilkeleri benimseme" ve " mesleğe yönelik etik ilkeleri benimseme" arasında Moldova sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık vardır.

Ottotekin-Demirbolat ve Aslan (2014)'ın ilk ve ortaokul öğretmenlerinin etik duyarlılıklarını çeşitli değişkenler açısından incelediği araştırmada öğretmenlerin etik duyarlık düzeyleri yüksek bulunmuştur. En yüksek etik duyarlılık becerisi "başka insanlarla ilişki kurmaya özen gösterme" ve "eylem ve seçenekler sonuçlarının belirlenmesi" boyutlarında olurken en düşük etik duyarlık becerisi ise "sosyal önyargıları engelleme" boyutunda olmuştur. Etik duyarlılık becerilerinden "yorum ve görüşler geliştirme" boyutunda kadınların lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Branş değişkenine göre incelendiğinde "sosyal ön yargıları engelleme" ve "eylem ve seçenek sonuçlarının belirlenmesi" boyutlarına yönelik görüşlere göre branş öğretmenleri ve sınıf öğretmenleri arasında branş öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık görülmüştür. Mesleki kıdemlerine göre etik duyarlılık becerilerinden "başka insanlarla ilişki kurmaya özen gösterme" boyutunda 5 yıl ve daha az kıdeme sahip grup ile diğer kıdem grupları arasında 5 yıl ve daha az kıdem grubu lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. "Farklı kişi ve gruplarla çalışma" boyutunda 6-10 yıl kıdem grubu lehine diğer bütün kıdem grupları arasında anlamlı fark vardır. "Sosyal ön yargıları engelleme" ve "eylem ve seçenek sonuçlarının belirlenmesi" boyutlarında yine 6-10 yıl kıdem grubu lehine, 11-15 ve 16 yıl sonrası kıdem grubu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin üniversite öncesi yaşadıkları yerleşim yerine göre ve anne eğitim durumlarına göre etik duyarlılık becerileri arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. Öğretmenlerin baba eğitim durumlarına göre "farklı kişi ve gruplarla çalışma" boyutunda baba eğitim düzeyi ortaokul ve lise olan gruplarla baba eğitim düzeyi okuma yazma bilmez ve ilkokul olan gruplar arasında babaları ortaokul ve lise mezunu grup lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre "kişi ve grup farklılıklarıyla çalışma" ve "başka insanlarla ilişki kurmaya özen gösterme" boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur. "Kişi ve grup farklılıklarıyla çalışma" ve "başka insanlarla ilişki kurmaya özen gösterme" boyutunda Eğitim Fakültesi ve Fen Edebiyat Fakültesi diğer fakülte mezunları arasında Eğitim Fakültesi ve Fen Edebiyat Fakültesi lehine anlamla bir farklılık vardır.

Levent ve Kınık (2017)'ın Türkiye'de eğitim-öğretim alanında etik konulu yapılan lisansüstü tezlerin incelendiği araştırmasında Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezinden 27.02.2017 tarihinde yapılan tarama sonucunda eğitim öğretim alanında etik ile ilgili erişime

açık 108 yüksek lisans ve 13 doktora tezine ulaşılmıştır. 1998 yılında ilk tezin yapıldığı ve en fazla tezin çalışıldığı yılında 2014 olduğu tespit edilmiştir. 2007-2015 aralığında çoğunlukla yüksek lisans düzeyinde, nicel araştırma deseni kullanılarak ve daha çok ilköğretim kademesinde tezlerin çalışıldığı görülmüştür. En çok sorgulanan unsurlar da okul müdürleri ve öğretmenler olarak belirlenmiştir.

Özyıldırım (2018)'ın öğretmen adaylarının özyeterlik inançlarının sınıf yönetiminde etik duyarlık düzeylerine etkisini incelediği araştırmada etik duyarlık ile özyeterlik arasında anlamlı düzeyde olumlu bir ilişki saptanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının etik duyarlık boyutlarındaki değerlerine göre en yüksek değer zaman yönetiminde bilgi duyarlığı en düşük değerin ise ilişki yönetiminde çözüm boyutunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde fiziksel ortam yönetimi, ilişki yönetimi ve zaman yönetiminde bilgi edinme boyutunda kadın öğretmen adaylarının erkek öğretmen adaylarına göre daha duyarlı olduğu ayrıca kadın öğretmenler fiziksel ortam yönetimi, davranış yönetimi ve program yönetimi alanlarında erkek öğretmen adaylarına göre daha duyarlıdır. Yaş değişkenine göre sadece 21 yaş altı öğretmen ve öğretmen adaylarının 23 yaş ve üzeri öğretmenlere göre daha duyarlı olduğu tespit edilmiştir. Program değişkenine göre fiziksel ortam ve zaman yönetiminde, bilgi duyarlığı boyutunda okul öncesi öğretmen adaylarının, sosyal bilgiler öğretmen adaylarına göre daha duyarlı oldukları tespit edilmiştir. İlişki yönetiminde çözüm duyarlığı boyutunda ise sınıf öğretmeni adaylarının okul öncesi öğretmen adaylarına göre daha duyarlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Davranış yönetiminde çözüm boyutunda okul öncesi, Türkçe ve sınıf öğretmeni adaylarının sosyal bilgiler öğretmeni adaylarına göre daha duyarlı oldukları tespit edilmiştir. Program yönetiminde bilgi duyarlığı boyutunda sosyal bilgiler öğretmen adaylarının sınıf öğretmeni adaylarına göre daha duyarlı oldukları tespit edilmiştir. Öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, anne mesleği, baba mesleği, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu değişkenlerine göre etik duyarlık ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Ceyhan (2018)'ın fen bilimleri ve sınıf öğretmenlerinin teknoloji ve çevre etiğine yönelik duyarlılıklarını incelediği araştırmaya göre fen bilimleri öğretmenlerinin çevre ve teknoloji konularına yönelik etik duyarlılıklarının sınıf öğretmenlerinden daha az olduğu tespit edilmiştir.

Karataş, Caner, Kahyaoğlu ve Kahya (2019)'nın öğretmen adaylarının etik öğretmen algılarını ve pedagojik formasyon eğitimi sırasında almış oldukları meslek etiği dersine ilişkin görüşlerinin incelendiği araştırmaya göre öğretmen adaylarının ayrımcılık yapmayan,

kıyaslamayan, adil ve tarafsız davranan, mesleki ilkelere bağlı ve mesleğini içtenlikle yapan, davranışlarıyla model olan, giyimine, görünüşüne, konuşmasına dikkat eden ve iyi iletişim kuran, kendini alanıyla ilgili geliştirmeye çalışan, kendi fikirlerini dayatmayan ve farklı fikirlere saygılı ve yönetmeliklere göre davranan öğretmenleri etik buldukları görülmüştür. Ayrıca meslek etiği dersinin öğretmen adaylarına etik kavramını tanımlayabilme, etik bir öğretmende bulunması ve bulunmaması gereken özellikleri sıralayabilme ve meslek etiğine uygun davranışlar sergilemeye isteklendirme açısından katkı sağladığı da tespit edilmiştir.

Evkaya (2019)'nın lise öğretmenlerinde iş etiği ve iş tatmini algısının karşılaştırmalı analizini yaptığı araştırmasında lise öğretmenlerinin iş etiği ve iş tatmini algısı arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada kadın öğretmenlerin iş etiği algısının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre dürüstlük algısına daha fazla sahip olduğu tespit edilmiştir. İleri yaş gruplarının daha genç yaş gruplarına göre saygı iş etiği algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışma yılına göre ise çalışma yılı daha fazla olanların daha az çalışmış olanlara göre iş etiği alt boyutları olan güven ve saygı açısından daha yüksek algıya sahip oldukları görülmüştür.

Demir (2019)'in etik iklim ile öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelediği araştırmasında algılanan etik iklim ve iş doyum düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. İş doyumu, etik iklimle örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkide kısmi aracı rol oynamaktadır.

Berdibek ve Aküzüm (2021)'ün sınıf öğretmenlerinin mesleki etik ilkeleri kapsamındaki davranışlarını okul yöneticilerinin algılarına göre incelediği araştırmaya göre okul yöneticilerinin sınıf öğretmenlerinin mesleki etik ilkeler kapsamındaki davranışlarına ilişkin algısı üst düzey olarak tespit edilmiştir. Araştırmada okul yöneticilerinin sınıf öğretmenlerinin mesleki etik ilkeler kapsamındaki davranışlarına ilişkin algısının cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kanat ve Erkan (2021)'ın okul öncesi öğretmenlerinin mesleki etik davranışlarını ve etik ikilemlerini incelediği araştırmada öğretmenlerin mesleki etik davranışlarının yüksek düzeyde olduğu, en yüksek ortalamanın "Dürüstlük ve Yardımseverlik" boyutunda ve en düşük ortalamanın da "Demokrasi ve Eşitlik" boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca uygulanan etik davranışlar ölçeğinden yüksek puan alan öğretmenlerin düşük puan alan öğretmenlere göre etik ikilemleri çözümlemede olaylara daha dikkatli, hassas ve bilinçli yaklaştıkları belirlenmiştir.

2.2.8.2 Eğitimde Etik ve Etik Duyarlıkla İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar

Colnerud (2006)'un öğretmen etiği ve öğretimin ahlaki boyutları üzerine yapılan bu araştırmasında özen ve adalet ilişkisi, erdem etiği ile kurallar etiği arasındaki çatışma, ahlak eğitimi ile meslek etiği arasındaki ilişki ve öğretmenlik mesleğinde ahlaki açıdan neyin önemli olduğu gibi dört araştırma problemi tartışılmıştır. Bu tartışmaların ışığında iki yeni araştırma problemi için bir davet yapılmıştır bunlardan ilki ahlaki açıdan iyi bir öğretmen olmanın neden bu kadar zor olduğu ikincisi ise öğretilen içerik için öğretmenlerin ahlaki sorumluğunun ne olduğudur.

Tirri ve Nokelainen (2007) akademik notları bakımından orta düzeyde bulunan öğrencilerle üstün zekalı öğrencilerin etik duyarlık algılarını inceledikleri araştırmada bir etik duyarlık ölçeği sunmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre ölçeğin psikometrik özelliklerinin bilimsel çalışma için geçerli olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada kız öğrencilerin etik duyarlık algılarının erkek öğrencilerden, üstün zekalı öğrencilerin etik duyarlıkları ise akademik notları bakımından orta düzeyde bulunan öğrencilerden daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

R. Selçuk Şirin, Lauren Rogers Şirin Brian A. Collins (2010)'in okullarda ırksal hoşgörüsüzlük sorunlarına karşı etik duyarlığı değerlendirdikleri, video tabanlı bir teoriye dayalı olarak bir test geliştirmek ve bu testi doğrulamayı amaçladıkları araştırmada iki farklı örneklem için de maddelerin iç tutarlılığı, yakınsak ve genel yapı geçerliğine ilişkin sonuçlar ölçeğin psikometrik olarak uygun olduğunu göstermiştir. Araştırmada yüksek puan alan öğretmenler ve aday öğretmenlerin okullardaki ırksal hoşgörüsüzlükle ilgili etik ikilemleri tanıma becerisi gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Yüksek lisans derecesine sahip öğretmenlerin lisans derecesine sahip olan öğretmenlerden ve etik ya da kültürel duyarlık konularında en az bir ders almış olan öğretmenlerinse almayan öğretmenlerden daha yüksek puan aldığı saptanmıştır. Araştırmada öğretmen adaylarının kültürel duyarlık üzerine bir günlük çalıştaya katıldıktan sonra ırksal hoşgörüsüzlüğe karşı etik duyarlıklarının kayda değer biçimde geliştikleri bulgusuna ulaşılmıştır.

Espinoza-Pike, Aldazabal ve Arroyuelos (2012)'un cinsiyet ve etik eğitiminin üniversite öğretmenlerinin lisansüstü işletme eğitimlerinde etiğin dahil edilmesine yönelik duyarlığı üzerindeki etkisini analiz etmeyi amaçladıkları araştırmada öğretmenlerin aldıkları etik eğitiminin, etik konuların lisansüstü çalışmalara dahil edilmesi ve sınıflarda etik boyutların tanıtılmasına yönelik duyarlıkları üzerinde önemli etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Kuusisto, Tirri ve Rissanen (2012)'in Fin öğretmenlerin etik duyarlıklarını incelediği araştırmada öğretmenlerin etik duyarlık düzeylerini yüksek olarak değerlendirdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenler ve aday öğretmenlerin etik duyarlık düzeyleri arasında öğretmenler lehine anlamlı farklılık görülmüştür.

Gholami, Kuusisto ve Tirri (2015) Fin öğretmenler ve İranlı öğretmenlerin etik duyarlığının kültüre bağlı olan ve olmayan boyutlarını inceledikleri araştırmada "başkalarıyla bağlantı kurarak ilgilenme" boyutunun her iki kültürde de etik duyarlığın merkezi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada İranlı ve Fin öğretmenlerin etik duyarlıkları yüksek düzeyde olarak belirlenmiştir.

Kusumaningrum, Sumarsono ve Gunawan (2019)'ın mesleki etik ve öğretim performansını inceledikleri araştırmada iki değişken arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Maxwell, Boon, Tanchuk ve Rauwerda (2021)'nın diş hekimliği etik duyarlık ölçeğinden yararlanarak öğretmenler için etik duyarlık ölçeği uyarlayıp pilot uygulamasıyla geçerliliğini inceledikleri araştırmada ölçeğin etik duyarlık düzeyini ayırt etmede geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya göre öğretmenlerin etik duyarlık düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır.

Ronkainen, Kuusisto, Eisenschmidt ve Tirri (2021)'nin Finlandiya'da ve Estonya'da öğretmenlerin etik duyarlıklarını inceledikleri araştırmada Finlandiyalı ve Estonyalı öğretmenler arasında etik duyarlığın en temel boyutunun "başkalarıyla bağlantı kurarak ilgilenme" olduğu tespit edilmiştir. "Etik konuları okumak" boyutu ise etik duyarlığın en düşük ortalamaya sahip boyutudur. Araştırmada kullanılan anket, etik duyarlık ölçeğinin yanında başarılı öğretimle ilgili açık uçlu bir sorudan oluşturulmuştur. Bu açık uçlu sorudan alınan yanıtlara göre öğretmenlerin yaklaşık %30'u etik duyarlığı başarılı öğretimin bir parçası olarak algılamamıştır. Ayrıca araştırmaya göre hem Finlandiyalı hem de Estonyalı kadın öğretmenlerin etik duyarlık algıları erkek öğretmenlere göre Finlandiyalı özel eğitim öğretmenlerinin etik duyarlıkları ise Finlandiyalı branş öğretmenlerine göre daha yüksektir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1 Araştırma Modeli

Bu araştırma bir nicel araştırma olup, iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim olup olmadığını ya da birlikte değişim varsa bu değişim düzeyinin belirlenmeye çalışıldığı ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modelinde önce değişkenler ayrı ayrı tekil tarama modelinde olduğu gibi incelenmekte ve mevcut durum ortaya konmaktadır. Daha sonra değişkenler arasındaki ilişki tekil tarama modellerindeki verilerle çözümlenmektedir (Karasar, 2019).

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılında Antalya ili Korkuteli ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi kurumlarda görev yapan 685 öğretmen oluşturmuştur. Örneklemini ise basit tesadüfi örnekleme yoluyla evren sayısı belli olan örneklem hata formülünden yararlanarak tespit edilen 286 öğretmen oluşturmuştur. Örneklem grubunun demografik bilgileri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Dağılımlarının İncelenmesi

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	145	50,7
	Kadın	141	49,3
Öğretim Kademesi	Okul öncesi	11	3,8
	İlkokul	94	32,9
	Ortaokul	110	38,5
	Lise	71	24,8
Görev Türü	Müdür	16	5,6
	Müdür yardımcısı	30	10,5
	Öğretmen	240	83,9
Kıdem	1-5 Yıl	32	11,2
	6-10 yıl	64	22,4
	11-15 Yıl	58	20,3
	16-20 Yıl	44	15,4
	21-25 Yıl	39	13,6
	25 ve üstü Yıl	49	17,1
Etik Eğitimi Alma	Hiç almadım.	120	42,0
	Hizmet içi eğitimler	83	29,0
	Lisans eğitimim sırasında	79	27,6
	Lisansüstü eğitimin	4	1,4

Tablo 3.1. ‘de araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri yer almaktadır. Buna göre öğretmenlerin 145’i (%50,7) erkek, 141’i (%49,3) kadındır. Okul türü değişkenine göre 94’ü (%32,9) ilkokul, 71’i (%24,8) lise, 11’i (%3,8) okul öncesi, 110’u (%38,5) ortaokuldur. Görev değişkenine göre katılımcıların 16’sı (%5,6) müdür, 30’u (%10,5) müdür yardımcısı 240’ı (%83,9) öğretmendir. Kıdem değişkenine göre 32’si (%11,2) 1-5 yıl, 64’ü (%22,4) 6-10 yıl, 58’i (%20,3) 11-15 yıl, 44’ü (%15,4) 16-20 yıl, 39’u (%(13,6) 21-25 yıl ve 49’u (%17,1) ise 25 ve üstü yıldır. Etik eğitimi alma değişkenine göre ise katılımcıların 120’si (%42) “hiç almadım”, 83’ü (%29) “hizmet içi eğitimler” sırasındadır. 79’u (%27,6) “lisans eğitimi sırasında” ve 4’ü (%1,4) “lisansüstü eğitimim sırasında aldım” cevabını vermiştir.

3.3 Veri Toplama Araçları

Araştırma için hazırlanan anket 3 bölümden oluşmaktadır. Hazırlanan anketin 1. Bölümünde katılımcılardan demografik bilgileri tespit etmek için cinsiyet, okul türü, görev, kıdem ve etik eğitimi alma durumu bilgileri istenmiştir. Katılımcılara anketin 2. bölümünde "Etik Duyarlık Ölçeği" ve 3. Bölümünde ise "İş Doyumu Ölçeği" uygulanmıştır.

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları "Etik Duyarlık Ölçeği" ve "İş Doyumu Ölçeği"dir. Ölçekler için gerekli izinler alınmış olup izin belgeleri Ek 3'de sunulmuştur.

3.3.1 Etik Duyarlık Ölçeği

Öğretmenlerin etik duyarlık düzeylerini belirlemek için Narvaez (2001)'in etik duyarlık kavramında yer alan 7 boyut temel alınarak Tirri ve Nokelainen (2007) tarafından geliştirilen ve Ottotekin Demirbolat ve Aslan (2014) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 28 maddelik "Etik Duyarlık Ölçeği" kullanılmıştır. Bu çalışmada dilsel eşdeğerlik için çeviri- geri çeviri tekniği temel alınmıştır. Ölçek önce üç uzman tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiş sonra çeviriyi yapan uzmanlar bir araya gelerek bu üç çeviriyi tek bir Türkçe forma dönüştürmüşlerdir. Daha sonra dönüştürülen bu Türkçe form farklı üç uzman tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Ölçeğin aslıyla tutarlı olduğu görülmüştür. Son olarak Türkçe ve İngilizce formlar üç konu alanı uzmanı tarafından tekrar incelenerek özgün form üzerinden Türkçeye çeviri süreci tamamlanmıştır. Ölçekte etik duyarlık kavramı tüm bağlamlarda kullanılabilecek şekilde ele alınmış olup öğretmenlerin etik duyarlığı ile herhangi bir kişinin etik duyarlığı arasında fark yaratmayı gözeten bir madde bulunmamaktadır.

Geliştirilen ölçek ilk olarak Tirri, Nokelainen ve Holm (2008) tarafından 7. ve 9. Sınıf düzeyinde öğrenim gören öğrencilere uygulanmıştır. Bu çalışmada yapı geçerliğine bakılmamış olup alt boyutlara ilişkin ortaya çıkan güvenirlik bulguları şu şekildedir: (1) duyguların okunması ve ifade edilmesi $\alpha = .54$, (2) başka insanların fikirlerini anlamak $\alpha = .71$, (3) başka insanlarla ilişki kurmaya özen göstermek $\alpha = .78$, (4) kişi ve grup farklılıklarıyla çalışmak $\alpha = .75$, (5) sosyal önyargıları engellemek $\alpha = .50$, (6) yorum ve görüşler geliştirmek $\alpha = .69$, (7) eylem ve seçenek sonuçlarının belirlenmesi $\alpha = .65$. Ölçek daha sonra Gholami ve Tirri (2012) tarafından İranlı öğretmenlere uygulanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analiziyle doğrulanmış olup alt boyutlara ilişkin ortaya çıkan güvenirlik bulguları (1) duyguların okunması ve ifade edilmesi $\alpha = .46$, (2) başka insanların fikirlerini anlamak $\alpha = .60$, (3) başka insanlarla ilişki kurmaya özen göstermek $\alpha = .66$, (4) kişi ve grup farklılıklarıyla

çalışmak α=.64, (5) sosyal önyargıları engellemek α=.45, (6) yorum ve görüşler geliştirmek α=.69, (7) eylem ve seçenek sonuçlarının belirlenmesi α=.53 olarak hesaplanmıştır. Kuusisto ve Rissanen (2012) tarafından Finli öğretmenlere uygulanan ölçeğin önceki çalışmalarda olduğu gibi 7 boyuttan oluştuğu görülmüştür. Alt boyutlara ilişkin ortaya çıkan güvenirlik bulguları 1) duyguların okunması ve ifade edilmesi α=.56, (2) başka insanların fikirlerini alamak α=.80, (3) başka insanlarla ilişki kurmaya özen göstermek α=.67, (4) kişi ve grup farklılıklarıyla çalışmak α=.63, (5) sosyal önyargıları engellemek α=.72, (6) yorum ve görüşler geliştirmek α=.74, (7) eylem ve seçenek sonuçlarının belirlenmesi α=.66'dır.

Ottotekin Demirbolat ve Aslan tarafından (2014) ilk ve ortaokul öğretmenlerine uygulanan ölçeğin geçerliği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış olup tüm indexlerin kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmüştür. Ölçeğin güvenirliği için Cronbach Alfa katsayısına bakılmış ve .925 olarak yüksek güvenirlik elde edilmiştir.

Etik duyarlık ölçeğinin faktör yapısını belirlemek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi uygulamak için ölçeğin faktörlenmeye uygunluğu KMO ve Barlett Testi ile belirlenmiştir.

Tablo 3.2. Etik Duyarlık Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Değeri		,869
Bartlett Küresellik testi	Yaklaşık Ki-Kare	2438,873
	Serbestlik derecesi (df)	378
	Anlamlılık (Sig.)	,000

Literatürde KMO Adequancy değeri .80 – ,90 aralığında ise "çok iyi" olarak değerlendirilmektedir. Test sonucu p <,05 olduğu için istatistiksel olarak anlamlıdır. Veri setinin faktör analizi için uygun olduğu görülmektedir.

Etik Duyarlık Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktör analizi sonucunda özdeğeri birden büyük yedi adet faktör (alt boyut) olduğu görülmektedir. En düşük faktör yükü ,40'tır. Bu yedi faktörün açıkladığı toplam varyans %56,374'tür. Döndürme yöntemi olarak "Varimax" kullanılmıştır.

Tablo 3.3 . Etik Duyarlık Ölçeği Faktör Analizi ile Açıklanan Toplam Varyans

Bileşen	İlk Özdeğerler			Karesi Alınmış Yüklemelerin		
	Toplam	Varyans	Kümülatif	Toplam	Varyans	Kümülatif
1	7,386	26,379	26,379	7,386	26,379	26,379
2	1,842	6,578	32,956	1,842	6,578	32,956
3	1,677	5,989	38,946	1,677	5,989	38,946
4	1,446	5,163	44,109	1,446	5,163	44,109
5	1,271	4,540	48,649	1,271	4,540	48,649
6	1,130	4,036	52,685	1,130	4,036	52,685
7	1,033	3,689	56,374	1,033	3,689	56,374
8	,984	3,516	59,890			
9	,956	3,414	63,304			
10	,852	3,044	66,349			
11	,811	2,896	69,245			
12	,784	2,800	72,045			
13	,736	2,629	74,673			
14	,712	2,541	77,214			
15	,662	2,363	79,578			
16	,612	2,187	81,765			
17	,584	2,085	83,850			
18	,553	1,976	85,826			
19	,535	1,911	87,737			
20	,493	1,760	89,497			
21	,463	1,652	91,149			
22	,414	1,479	92,628			
23	,397	1,417	94,046			
24	,363	1,296	95,341			
25	,355	1,267	96,608			
26	,325	1,161	97,769			
27	,315	1,124	98,893			
28	,310	1,107	100,000			
*Temel Bileşenler Analizi (PCA) Yöntemi kullanılmıştır.						

Tablo 3.4. Etik Duyarlık Ölçeği Güvenirlik Sonuçları

Boyutlar	Cronbach Alfa	Madde Sayısı	Maddeler
Duyguların okunması ve ifade edilmesi	,660	4	1.,2.,3. ve 4. madde
Başka insanların fikirlerini anlamak	,518	4	5.,6.,7. ve 8. madde
Başka insanlarla ilişki kurmaya özen göstermek	,669	4	9.,10.,11. ve 12. madde
Kişi ve grup farklılıklarıyla çalışmak	,666	4	13.,14.,15. ve 16. madde
Sosyal önyargıları engellemek	,605	4	17.,18.,19. ve 20. madde
Yorum ve görüşler geliştirmek	,713	4	21.,22.,23. ve 24. madde
Eylem ve seçeneklerin belirlenmesi	,698	4	25.,26.,27. ve 28. madde
Etik Duyarlık Ölçeği	,891	28	-

Ölçeğin genel Cronbach Alfa değeri ,891 olduğundan ölçeğin güvenirliğinin yüksek olduğu görülmektedir. Alt boyutlara ilişkin Cronbach Alfa değerleri ,518-,698 arasında değişmektedir. Güvenirlik değerleri düşük gibi görünmekle birlikte bu durum alt boyutlardaki madde sayısının az olmasından kaynaklandığı için ölçeğin orijinalinde de değerlere yakın değerler kabul edilmiştir.

Yapılan Normallik Testi sonucunda ($p<,05$) veri setinin Etik duyarlık ölçeği alt boyutlarının hiçbirinde normal dağılmadığı belirlenmiştir.

Tablo 3.5. Etik Duyarlık Ölçeği Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Değer	Serbestlik Derecesi (df)	Anlamlılık	Değer	Serbestlik Derecesi (df)	Anlamlılık
Duyguların okunması ve ifade edilmesi	,099	286	,000	,975	286	,000
Başka insanların fikirlerini anlamak	,128	286	,000	,970	286	,000
Başka insanlarla ilişki kurmaya özen göstermek	,091	286	,000	,971	286	,000
Kişi ve grup farklılıklarıyla çalışmak	,121	286	,000	,963	286	,000
Sosyal önyargıları engellemek	,110	286	,000	,978	286	,000
Yorum ve görüşler geliştirmek	,141	286	,000	,967	286	,000
Eylem ve seçeneklerin belirlenmesi	,125	286	,000	,963	286	,000

Normallik Testi istenildiği gibi çıkmadığı durumlarda s çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmektedir. Veri setinin tüm boyutlarında çarpıklık ve basıklık değerleri -1/+1 aralığındadır. Veri setinin parametrik testler için normallik koşulları sağladığı söylenebilir (Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. 2013).

Tablo 3.6. Etik Duyarlık Ölçeği Boyutları Çarpıklık-Basıklık Değerleri

Boyut	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Duyguların okunması ve ifade edilmesi	3,673	,644	-,343	,256
Başka insanların fikirlerini anlamak	3,715	,584	-,320	,213
Başka insanlarla ilişki kurmaya özen göstermek	3,916	,612	-,163	-,105
Kişi ve grup farklılıklarıyla çalışmak	3,898	1,500	-,556	,734
Sosyal önyargıları engellemek	3,769	,601	-,201	-,032
Yorum ve görüşler geliştirmek	3,906	,610	-,358	-,021
Eylem ve seçeneklerin belirlenmesi	3,943	,584	-,327	-,082

3.3.2 İş Doyumu Ölçeği

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek için Tezer (1991)'in geliştirdiği tek boyutlu ve 10 maddelik "İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek iş doyumunu bir bütün olarak ele almıştır. Ölçek katılımcıların işlerinden sağladıkları genel doyum düzeyini ölçmek için tasarlanmıştır. Ölçekte yer alan sorulara 1 ile 4 arası puanlar verilmektedir. "1" En düşük , "4" en yüksek doyum düzeyi anlamına gelmektedir. Ölçeği oluşturan sorular arasındaki korelasyon katsayıları ortalama .71 olup oldukça yüksek düzeydedir. Ölçeğin Spearman-Brown formülüyle hesaplanan güvenirlik kat sayısı ise .91dir. Tezer (2001) geliştirdiği ölçeğin güvenirlik ve geçerliğini yeniden incelediği araştırmada Cronbach alpha formülü kullanılarak hesaplanan iç tutarlık katsayısı .81 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin geçerliği için yapı ve uyum geçerliklerine baktığı araştırmada faktör analizi sonuçları ölçeğin tek boyutlu olduğunu göstermiştir.

Tablo 3.7. İş Doyum Ölçeği İçin KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Değeri		,831
Bartlett Küresellik testi	Yaklaşık Ki-Kare	834,163
	Serbestlik derecesi (df)	45
	Anlamlılık (Sig.)	,000

Literatürde KMO Adequancy değeri .80 – ,90 aralığında ise "çok iyi" olarak değerlendirilmektedir. Test sonucu p <,05 olduğu için istatistiksel olarak anlamlıdır. Veri setinin faktör analizi için uygun olduğu görülmektedir.

İş Doyumu ölçeği Faktör Analizi

Faktör analizi sonucunda özdeğeri birden büyük üç adet faktör (alt boyut) olduğu görülmektedir. Bu üç faktörün açıkladığı toplam varyans %62,403'tür.

Tablo 3.8. İş Doyumu Ölçeği İçin Faktör Analizi ile Açıklanan Toplam Varyans

Bileşen	İlk Özdeğerler			Karesi Alınmış Yüklemelerin		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif
1	3,921	39,208	39,208	3,921	39,208	39,208
2	1,283	12,827	52,035	1,283	12,827	52,035
3	1,037	10,368	62,403	1,037	10,368	62,403
4	,801	8,009	70,412			
5	,647	6,474	76,886			
6	,609	6,093	82,979			
7	,511	5,114	88,094			
8	,456	4,561	92,655			
9	,405	4,049	96,704			
10	,330	3,296	100,000			

*Temel Bileşenler Analizi (PCA) Yöntemi kullanılmıştır.

Ölçeğin orijinali tek boyutlu olduğu için açıklanan faktör sayısı bire sabitlenerek faktör analizi tekrarlanmıştır. Tekrarlanan analiz sonucunda ölçek tek boyutlu bir yapı sergilemiştir. En düşük faktör yükü ,36 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.9. İş Doyumu Ölçeği Güvenirlik Sonuçları

	Cronbach Alfa	Madde Sayısı	Maddeler
Genel	,822	10	1-10

Ölçeğin genel Cronbach Alfa değeri ,822 olduğundan ölçeğin güvenirliğinin yüksek olduğu görülmektedir.

İş Doyumu Ölçeği Normallik Testi

Yapılan Normallik Testi sonucunda (p<,05) İş Doyumu Ölçeğine ait veri setinin alt boyutların hiçbirinde normal dağılmadığı belirlenmiştir.

Tablo 3.10. İş Doyumu Ölçeği Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Değer	Serbestlik Derecesi (df)	Anlamlılık	Değer	Serbestlik Derecesi (df)	Anlamlılık
İş Doyumu	,072	286	,001	,984	286	,003

Çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde veri setinin parametrik testler için normallik koşulları sağladığı söylenebilir.

Tablo 3.11. İş Doyumu Ölçeği Çarpıklık-Basıklık Değerleri

Boyut	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İş Doyumu	2,887	,518	-,316	-,319

3.4. Veri Toplama Süreci

Araştırma konusu belirlenip araştırmada kullanılacak ölçeklere karar verildikten sonra ölçekleri geliştiren araştırmacılardan gerekli izinler alınmıştır. Araştırmada incelenmek istenen demografik değişkenler belirlendikten sonra izinleri alınan iki ölçek ve demografik değişkenler için hazırlanan sorular birleştirilerek bir araştırma anketi hazırlanmıştır. Hazırlanan bu anketle Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kuruluna başvurulmuş ve onay alınmıştır. Etik Kuruldan onay alındıktan sonra Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü aracılığıyla araştırma için Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden de gerekli izinler alınmış olup hazırlanan anket 2020-2021 eğitim öğretim yılında Korkuteli ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi kurumlarda görev yapan öğretmenlere dijital ortamda iletilmiş ve gönüllülük esasına bağlı kalarak dijital ortamdan toplanmıştır.

3.5. Veri Analizi

Bu araştırmada öğretmenlerin etik duyarlıkları ile iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Dijital ortamda verilerin toplanması için hazırlanan ankette katılımcıların tüm sorulara yanıt vermesi zorunlu olduğundan toplanan verilerden hiçbir anket analiz dışı bırakılmamıştır. Toplanan veriler SPSS 22.0 programıyla çözümlenmiş ve anlamlılık düzeyi 0.05 kabul edilmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini incelemek için, normallik testleri ve çarpıklık-basıklık değerlerine bakılmıştır. Normallik Testi istenildiği gibi çıkmadığı durumlarda çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmektedir. Hem etik duyarlık hem de iş doyumu ölçeklerinde tüm alt boyutlarda çarpıklık ve basıklık değerleri -1/+1 aralığındadır. Veri setinin parametrik testler için normallik koşulları sağladığı söylenebilir (Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. 2013). Katılımcıların etik duyarlık ve iş doyum düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesinde ortalamalar arasındaki farkın anlamlılığı test edilmiştir. İkili gruplar t-testi ile üç ve daha fazla gruplar ise tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Öğretmenlerin etik duyarlıkları ve iş doyumları arasındaki ilişki için Pearson korelasyon testi tercih edilmiştir. İş doyumunun mesleki etik duyarlıkların alt boyutlarını tek tek yordama varyanslarına bakmak için regresyon analizi yapılmıştır

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde alt problemlere dayalı bulgulara yer verilmiştir. Yapılan anket sonucunda elde edilen veriler analiz edilip tablolar halinde sunulmuştur.

4.1. Öğretmenlerin etik duyarlıkları ne düzeydedir? Alt problemine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin etik duyarlıkları ne düzeydedir? Alt problemine ilişkin bulgular ölçek alt boyutlarına ilişkin sonuçlarla birlikte tablo 4.1' de verilmiştir.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin etik duyarlıklarının alt boyutlarına ve toplamına ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Boyutlar	N	$\bar{X}$	*ss*
Duyguların okunması ve ifade edilmesi	286	3,6731	,64497
Başka insanların fikirlerini anlamak	286	3,7159	,58484
Başka insanlarla ilişki kurmaya özen göstermek	286	3,9196	,61209
Kişi ve grup farklılıklarıyla çalışmak	286	3,8986	,61003
Sosyal önyargıları engellemek	286	3,7692	,60159
Yorum ve görüşler geliştirmek	286	3,9065	,61039
Eylem ve seçeneklerin belirlenmesi	286	4,0114	,58497
Etik Duyarlık Ölçeği	286	3,8420	,43822

Tablo 4.1'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin etik duyarlıklarına ilişkin ölçek puanlarının ortalaması hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama 1.00-1.80 arasında ise çok düşük; 1.81-2.60 ise düşük; 2.61-3.40 arasında ise orta; 3.41-4.20 arasında ise yüksek ve 4.21-5.00 arasında ise çok yüksek olarak değerlendirilmektedir. Etik duyarlık ölçeği tüm alt boyutlarda yüksek düzeydedir. En yüksek ortalama "eylem ve seçeneklerin belirlenmesi" alt boyutunda en düşük ortalama ise "duyguların okunması ve ifade edilmesi" alt boyutundadır.

4.2.Öğretmenlerin etik duyarlık düzeyleri seçilmiş bazı değişkenlere göre (cinsiyet, kıdem, öğretim kademesi, görev ve etik eğitim durumu) farklılık göstermekte midir? Alt problemine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin etik duyarlık düzeylerinin seçilmiş bazı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine dair bulgular cinsiyet değişkenine göre Tablo 4.2, kıdem değişkenine göre Tablo 4.4, kurum kademesi değişkenine göre Tablo 4.6, görev değişkenine göre Tablo 4.8 ve etik eğitimi alma değişkenine göre Tablo 4.10'da verilmiştir.

4.2.1.Katılımcıların etik duyarlık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

Katılımcıların etik duyarlık düzeylerini cinsiyet değişkenine göre karşılaştırmak için t testi yapılmış olup bulgulara Tablo 4.2'de yer verilmiştir.

Tablo 4.2. Kadın ve Erkeklerin Etik Duyarlık Düzeylerinin Karşılaştırılması için t Testi

Ölçek	Cinsiyet	N	X̄	SS	p
Duyguların okunması ve ifade edilmesi	Erkek	145	3,682	,554	,798
	Kadın	141	3,663	,728	
Başka insanların fikirlerini anlamak	Erkek	145	3,712	,579	,911
	Kadın	141	3,719	,592	
Başka insanlarla ilişki kurmaya özen göstermek	Erkek	145	3,979	,573	,094
	Kadın	141	3,858	,645	
Kişi ve grup farklılıklarıyla çalışmak	Erkek	145	3,917	,531	,602
	Kadın	141	3,879	,683	
Sosyal önyargıları engellemek	Erkek	145	3,760	,568	,801
	Kadın	141	3,778	,636	
Yorum ve görüşler geliştirmek	Erkek	145	3,910	,547	,914
	Kadın	141	3,902	,670	
Eylem ve seçeneklerin belirlenmesi	Erkek	145	3,996	,527	,666
	Kadın	141	4,026	,639	

Tablo 4.2'de cinsiyete göre etik duyarlıkların karşılaştırılması için yapılan t testi sonuçları verilmiştir. Etik duyarlık ölçeği alt boyutları arasında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (p>,05). Kadın ve erkeklerin etik duyarlık ölçeğine ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamaktadır (p>,05).

4.2.2. Katılımcıların etik duyarlık düzeylerinin kıdem yılı değişkenine göre karşılaştırılması

Katılımcıların etik duyarlık düzeylerini kıdem yılına göre karşılaştırmak için ANOVA testi yapılmış olup bulgulara Tablo 4.4'te yer verilmiştir.

Tablo 4.3. Kıdem Yılı Grupları

Kıdem Yılı	Grup No
1-5	Grup 1
6-10	Grup 2
11-15	Grup 3
16-20	Grup 4
21-25	Grup 5
26+	Grup 6

Tablo 4.4. Kıdem Değişkenine Göre Etik Duyarlıkların Karşılaştırılması

Boyutlar	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Duyguların okunması ve ifade edilmesi	Gruplararası	3,226	5	,645	1,556	,170	-
	Gruplariçi	115,332	280	,412			
Başka insanların fikirlerini anlamak	Gruplararası	2,238	5	,448	1,316	,257	-
	Gruplariçi	95,242	280	,340			
Başka insanlarla ilişki kurmaya özen göstermek	Gruplararası	2,593	5	,519	1,394	,227	-
	Gruplariçi	104,183	280	,372			
Kişi ve grup farklılıklarıyla çalışmak	Gruplararası	2,945	5	,589	1,599	,160	-
	Gruplariçi	103,115	280	,368			
Sosyal önyargıları engellemek	Gruplararası	6,112	5	1,222	3,527	,004	1-2, 1-3, 1-4, 1-5, 1-6
	Gruplariçi	97,033	280	,347			
Yorum ve görüşler geliştirmek	Gruplararası	2,563	5	,513	1,385	,230	-
	Gruplariçi	103,623	280	,370			
Eylem ve seçeneklerin belirlenmesi	Gruplararası	1,235	5	,247	,718	,610	-
	Gruplariçi	96,291	280	,344			

Grupların varyansların homojenliği testi sonucunda (p>,05) varyanslar homojen çıkmıştır. Böylelikle ANOVA testi için gerekli ön koşul sağlanmıştır. Tablo 4.4'te yer alan ANOVA testi sonuçlarına göre Etik duyarlık ölçeği "Sosyal önyargıları engellemek" alt boyutunda gruplar arası farklılık belirlenmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için LSD testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde 1. Grup (1-5 yıl kıdeme sahip) ile diğer gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmektedir. Birinci grupta yer alan 1-5 yıl kıdeme sahip katılımcıların Etik duyarlık ölçeği "Sosyal önyargıları engellemek" alt boyutuna ilişkin görüşleri diğer kıdem gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı derecede düşüktür.

4.2.3. Katılımcıların etik duyarlık düzeylerinin öğretim kademesi değişkenine göre karşılaştırılması

Katılımcıların etik duyarlık düzeylerini öğretim kademesine göre karşılaştırmak için ANOVA testi yapılmış olup bulgulara Tablo 4.6'da yer verilmiştir.

Tablo 4.5.Katılımcıların Öğretim Kademeleri Grupları

Öğretim Kademesi	Grup No
Okul Öncesi	Grup 1
İlkokul	Grup 2
Ortaokul	Grup 3
Lise	Grup 4

Tablo 4.6. Kurum Kademelerine Göre Etik Duyarlıkların Karşılaştırılması

Boyutlar	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Duyguların okunması ve ifade edilmesi	Gruplararası	,566	3	,189	,451	,717	-
	Gruplariçi	117,992	282	,418			
Başka insanların fikirlerini anlamak	Gruplararası	1,508	3	,503	1,477	,221	-
	Gruplariçi	95,972	282	,340			
Başka insanlarla ilişki kurmaya özen göstermek	Gruplararası	4,138	3	1,379	3,790	,011	1-2
	Gruplariçi	102,637	282	,364			1-3
Kişi ve grup farklılıklarıyla çalışmak	Gruplararası	,163	3	,054	,145	,933	-
	Gruplariçi	105,896	282	,376			
Sosyal önyargıları engellemek	Gruplararası	,283	3	,094	,258	,855	-
	Gruplariçi	102,862	282	,365			
Yorum ve görüşler geliştirmek	Gruplararası	1,028	3	,343	,919	,432	-
	Gruplariçi	105,158	282	,373			
Eylem ve seçeneklerin belirlenmesi	Gruplararası	2,845	3	,948	2,825	,039	3-4
	Gruplariçi	94,680	282	,336			

Tablo 4.6'da yer alan analiz sonuçlarına göre "Başka insanlarla ilişki kurmaya özen göstermek" alt boyutunda okul öncesi grubu ile ilkokul ve ortaokul grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmektedir. Okul öncesinde görevli katılımcıların "Başka insanlarla ilişki kurmaya özen göstermek" alt boyutunda görüşlere ilkokul veya ortaokulda görevli katılımcılardan daha az katılmaktadır. Ortaokulda görevli katılımcıların görüşleri ile lisede görevli katılımcıların görüşlerinden anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Ortaokulda görevli katılımcılar "Başka insanlarla ilişki kurmaya özen göstermek" alt boyutundaki görüşlere daha çok katılmaktadır.

"Eylem ve seçeneklerin belirlenmesi" alt boyutunda ise ortaokulda görevli katılımcıların görüşleri ile lisede görevli katılımcıların görüşlerinden anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Ortaokulda görevli katılımcılar "Eylem ve seçeneklerin belirlenmesi" alt boyutundaki görüşlere daha çok katılmaktadır.

4.2.4. Katılımcıların etik duyarlık düzeylerinin görev türü değişkenine göre karşılaştırılması

Katılımcıların etik duyarlık düzeylerini göre türüne göre karşılaştırmak için ANOVA testi yapılmış olup bulgulara Tablo 4.8'de yer verilmiştir.

Tablo 4.7. Katılımcıların Görev Türlerine Göre Grupları

Kurum Kademesi	Grup No
Öğretmen	Grup 1
Müdür Yardımcısı	Grup 2
Müdür	Grup 3

Tablo 4.8. Katılımcıların Görev Türlerine Göre Etik Duyarlıklarının Karşılaştırılması

Boyutlar	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Duyguların okunması ve ifade edilmesi	Gruplararası	,624	2	,312	,748	,474	-
	Gruplariçi	117,934	283	,417			
Başka insanların fikirlerini anlamak	Gruplararası	1,952	2	,976	2,891	,057	-
	Gruplariçi	95,528	283	,338			
Başka insanlarla ilişki kurmaya özen göstermek	Gruplararası	,633	2	,316	,843	,431	-
	Gruplariçi	106,143	283	,375			
Kişi ve grup farklılıklarıyla çalışmak	Gruplararası	,765	2	,382	1,028	,359	-
	Gruplariçi	105,295	283	,372			
Sosyal önyargıları engellemek	Gruplararası	,350	2	,175	,481	,618	-
	Gruplariçi	102,795	283	,363			
Yorum ve görüşler geliştirmek	Gruplararası	,629	2	,315	,844	,431	-
	Gruplariçi	105,556	283	,373			
Eylem ve seçeneklerin belirlenmesi	Gruplararası	,076	2	,038	,110	,896	-
	Gruplariçi	97,450	283	,344			

Tablo 4.8'de yer alan ANOVA testi sonucuna göre Etik duyarlık ölçeğinde görev türü değişkenine göre gruplar arası anlamlı bir fark belirlenememiştir.

4.2.5. Katılımcıların etik duyarlık düzeylerinin etik eğitimi alma durumuna göre karşılaştırılması

Etik eğitimi alma değişkenine göre lisansüstü eğitimde etik eğitimi alanların sayısı az olduğu için (N=4) parametrik testler için uygun değildir. Uzman görüşüne başvurularak bu grup lisans eğitiminde etik eğitimi alanlarla (N=79) birleştirilerek değerlendirilmiştir. Katılımcıların etik duyarlık düzeylerini etik eğitimi alma durumuna göre karşılaştırmak için ANOVA testi yapılmış olup bulgulara tablo 4.10'da yer verilmiştir.

Tablo 4.9. Katılımcıların Etik Eğitim Alma Durumları

Etik Eğitimi Alma Durumu	Grup No
Etik eğitimi almamış.	Grup 1
Hizmet içi eğitimler sırasında almış.	Grup 2
Lisans veya yüksek lisans eğitiminde almış.	Grup 3

Tablo 4.10. Etik Eğitimi Alma Durumuna Göre Etik Duyarlıkların Karşılaştırılması

Boyutlar	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Duyguların okunması ve ifade edilmesi	Gruplararası	3,720	5	,645	4,584	,011	1-2
	Gruplariçi	114,838	280	,412			
Başka insanların fikirlerini anlamak	Gruplararası	118,558	5	,448	2,912	,056	-
	Gruplariçi	1,966	280	,340			
Başka insanlarla ilişki kurmaya özen göstermek	Gruplararası	95,514	5	,519	2,471	,086	-
	Gruplariçi	97,480	280	,372			
Kişi ve grup farklılıklarıyla çalışmak	Gruplararası	1,832	5	,589	3,864	,022	1-2
	Gruplariçi	104,943	280	,368			
Sosyal önyargıları engellemek	Gruplararası	106,775	5	1,222	3,673	,027	1-2, 1-3
	Gruplariçi	2,819	280	,347			
Yorum ve görüşler geliştirmek	Gruplararası	103,240	5	,513	5,880	,003	1-2
	Gruplariçi	106,059	280	,370			
Eylem ve seçeneklerin belirlenmesi	Gruplararası	2,610	5	,247	1,710	,184	
	Gruplariçi	100,535	280	,344			

Tablo 4.10'da yer alan ANOVA testi sonucuna göre etik eğitimi alma durumuna göre etik duyarlıklar karşılaştırıldığında "Duyguların okunması ve ifade edilmesi", "Kişi ve grup farklılıklarıyla çalışmak", "Sosyal önyargıları engellemek"" ve Yorum ve görüşler geliştirmek" alt boyutlarında gruplar arası anlamlı fark belirlenmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için post hoc testlerinden LSD testi yapılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre etik eğitimi almayan katılımcılar ile diğer gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmektedir. Etik eğitimi almayan katılımcılar; Duyguların okunması ve ifade edilmesi alt boyutunda hizmet içi eğitimler sırasında etik eğitimi alan katılımcılardan, Kişi ve grup farklılıklarıyla çalışmak alt boyutunda hizmet içi eğitimlerde etik eğitimi almış katılımcılardan, Sosyal önyargıları engellemek alt boyutunda hem hizmet içi eğitimlerde etik eğitimi alanlar hem de lisans veya lisansüstü düzeyde etik eğitimi alanlardan, Yorum ve görüşler geliştirmek alt boyutunda ise hizmet içi eğitimlerde etik eğitimi alanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede düşüktür.

4.3.Öğretmenlerin iş doyumları ne düzeydedir? Alt problemine ilişkin bulgular

Bu alt probleme ilişkin iş doyumu ölçeği maddelerine ve ölçeğin tamamına ilişkin tanımlayıcı istatistiklere bakılmış olup bulgular Tablo 4.11'de verilmiştir.

Tablo 4.11. Öğretmenlerin iş doyumu ölçeği maddelerine ve ölçeğin tamamına ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Maddeler	N	$\bar{X}$	SS
İşinizde bilgi ve becerilerinizi kullanabiliyor musunuz?	286	3,15	,892
İşinizde görevleriniz belirli midir?	286	3,57	,691
Yaptığınız iş size başarı ve övünme hissi veriyor mu?	286	2,75	,833
İşinizde kendinizi çoğunlukla tatmin olmuş hisseder misiniz?	286	2,74	,857
Her gün işinize ne derece istekli gelirsiniz?	286	2,99	,735
Görevlerinizi tanımlamanız gerekirse aşağıdaki cevaplardan hangisini seçersiniz?	286	2,77	,965
İşinizi ne derece seviyorsunuz?	286	3,15	,673
Yapmakta olduğunuz işi en sevdiğiniz arkadaşınıza ne derece tavsiye edersiniz?	286	2,77	,923
Sizin yapmakta olduğunuz işi yapan diğer kişiler genellikle işlerini ne derece	286	2,73	,746
İşinizdeki başarılarınızın amirlerinizce yeteri kadar takdirle karşılandığına inanıyor	286	2,26	,979
İş Doyumu Ölçeği	286	2,88	,518

Tablo 4.11'de verilen bulgulara göre iş doyumu ölçeğinde hesaplanan ortalama 0,00-0,80 arasında ise çok düşük 0,81-1,60 ise düşük; 1.61-2.40 arasında ise orta; 2.41-3.20 arasında ise yüksek ve 3.21-4.00 arasında ise çok yüksek olarak değerlendirilmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ölçek puanlarının ortalaması 2,88'dir. Bu bulgulara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumları yüksek düzeydedir.

4.4.Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri seçilmiş bazı değişkenlere göre (cinsiyet, kıdem, öğretim kademesi, görev ve etik eğitim durumu) farklılık göstermekte midir? Alt problemine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin seçilmiş bazı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine dair bulgular cinsiyet değişkenine göre Tablo 4.12, kıdem değişkenine göre Tablo 4.13, kurum kademesi değişkenine göre Tablo 4.14, görev değişkenine göre Tablo 4.15 ve etik eğitimi alma değişkenine göre Tablo 4.16'da verilmiştir.

4.4.1. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

Katılımcıların iş doyum düzeylerini cinsiyet değişkenine göre karşılaştırmak için t testi yapılmıştır. Bulgular Tablo 4.12'de verilmiştir.

Tablo 4.12. Kadın ve Erkeklerin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması için t Testi

Ölçek	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	p
İş Doyumu	Erkek	145	2,906	,520	,528
	Kadın	141	2,867	,517	

Tablo 4.12'de yer alan bulgulara göre İş Doyumu ölçeğinde cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (p>,05). Kadın ve erkeklerin iş doyumu ölçeğine ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamaktadır (p>,05).

4.4.2. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin kıdem yılı değişkenine göre karşılaştırılması

Tablo 4.13. Kıdem Değişkenine Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

Boyutlar	Varyansın	Kareler	Serbestlik	Kareler	F	p	Anlamlı
İş Doyumu	Gruplararası	1,165	5	,233	,864	,550	-
	Gruplariçi	75,477	280	,270			

Tablo 4.13'te yer alan bulgulara göre İş doyumu ölçeğine ilişkin görüşler kıdem değişkenine göre farklılaşmamaktadır (p>,05).

4.4.3. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin öğretim kademesi değişkenine göre karşılaştırılması

Katılımcıların iş doyum düzeylerini öğretim kademesi değişkenine göre karşılaştırmak için ANOVA testi yapılmış olup bulgular Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14. Öğretim Kademelerine Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

Boyutlar	Varyansın	Kareler	Serbestlik	Kareler	F	p	Anlamlı
İş doyumu	Gruplararası	,994	3	,331	1,235	,297	-
	Gruplariçi	75,648	282	,268			

Tablo 4.14'te yer alan bulgular incelendiğinde İş doyumu ölçeğine ilişkin görüşler öğretim kademesi değişkenine göre farklılaşmamaktadır (p>,05).

4.4.4. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin görev türü değişkenine göre karşılaştırılması

Katılımcıların iş doyum düzeylerini görev türü değişkenine göre karşılaştırmak için ANOVA testi yapılmış olup anlamlı fark belirlenmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için de LSD testi yapılmış olup bulgular 4.15'te verilmiştir.

Tablo 4.15. Katılımcıların Görev Türlerine Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

Boyutlar	Varyansın	Kareler	Serbestlik	Kareler	F	p	Anlamlı
İş doyumu	Gruplararası	5,002	2	2,501	9,880	,000	1-2, 1-3 ve 2-3
	Gruplariçi	71,640	283	,253			

Tablo 4.15 incelendiğinde öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile müdürlerin ve müdür yardımcılarının iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (p<.05). Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri müdür yardımcılarının ve müdürlerin iş doyum düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı derecede daha düşüktür. Başka bir ifadeyle müdür yardımcılarının iş doyum düzeyi öğretmenlere göre daha yüksektir. Ayrıca müdürlerin iş doyum düzeylerinin hem öğretmenlerin hem de müdür yardımcılarının iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

4.4.5. Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin etik eğitimi alma durumuna göre karşılaştırılması

Katılımcıların iş doyumu düzeylerini etik eğitimi alma değişkenine göre karşılaştırmak için ANOVA testi yapılmış olup bulgulara Tablo 4.16'da yer verilmiştir.

Tablo 4.16. Etik Eğitimi Alma Durumuna Göre İş Doyumu Algılarının Karşılaştırılması

Boyutlar	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş doyumu	Gruplararası	1,256	2	,628	2,357	,097	-
	Gruplariçi	75,387	283	,266			

Tablo 4.16'da yer alan bulgular iş doyumu ölçeğine ilişkin görüşlerin etik eğitimi alma değişkenine göre farklılaşmamakta olduğunu göstermektedir (p>,05).

4.5. Öğretmenlerin etik duyarlıkları ile iş doyumu düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır? Alt problemine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin etik duyarlıkları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon Analizi yapılmış olup bulgular Tablo 4.17'de verilmiştir.

Tablo 4.17. Etik Duyarlık ve İş Doyumu Arasındaki Korelasyon

		EB1	EB2	EB3	EB4	EB5	EB6	EB7	İD
İD	Pearson Kor.	,348**	,270**	,268**	,293**	,233**	,338**	,208**	1
	Anlamlılık (2-yönlü)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	286	286	286	286	286	286	286	286

Tablo 4.17'de yer alan analiz sonucunda katılımcıların Etik Duyarlıkları ve iş doyumu algıları arasında tüm boyutlarda (p< ,01) anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. En yüksek korelasyon "Duyguların okunması ve ifade edilmesi" alt boyutu ile iş doyumu arasındadır.

4.5.1 Öğretmenlerin Etik Duyarlıklarının iş doyumu algıları üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?

Öğretmenlerin etik duyarlıklarının iş doyumu algıları üzerindeki etkisini incelemek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinde hiyerarşik regresyon analizi ve toplu regresyon analizi yöntemleri kullanılmıştır. Bulgulara Tablo 4.18'de yer verilmiştir.

Tablo 4.18. Etik Duyarlıklar ve İş Doyumu Regresyon Analizi

Model	Katsayılar				
	B	Std. Hata	Beta	t	p
(Sabit)	1,154	,254		4,536	,000
Duyguların okunması ve ifade edilmesi	,158	,054	,196	2,945	,004
Yorum ve görüşler geliştirmek	,174	,067	,204	2,592	,010

Tablo 4.18'de yer alan bulgulara göre iki durumda da aynı bağımsız değişkenlerin iş doyumu üzerine etkisi olduğu görülmüştür. R^2 değeri ,241 dir. Oluşturulan modeli varyansın %21 ini açıklamaktadır. "Duyguların okunması ve ifade edilmesi " ve "Yorum ve görüşler geliştirmek" alt boyutlarına ilişkin algılar iş doyumu üzerinde etkilidir.

Regresyon Formülü

İş Doyumu = Sabit+,158. (Duyguların okunması ve ifade edilmesi) +,174. (Yorum ve görüşler geliştirmek) +Hata

Ek bilgiler

ANOVA öncesi grupların varyansların homojenliği testi sonucunda (p>,05) varyanslar homojen çıkmıştır. Regresyon Analizi için çoklu doğrusallık yoktur. VF değeri 3'ten küçüktür.

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.Tartışma ve Sonuç

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin etik duyarlıklarının, etik duyarlık ölçeği tüm alt boyutlarında yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar aynı ölçeğin kullanıldığı Ottotekin-Demirbolat ve Aslan (2014), Tirri ve Nokelainen (2007), Kuusisto, Tirri ve Rissanen (2012), Gholami, Kuusisto ve Tirri (2015) ve Ronkainen, Kuusisto, Eisenschmidt ve Tirri (2021) araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Maxwell, Boon, Tanchuk ve Rauwerda (2021)'nın diş hekimliği etik duyarlık ölçeğinden yararlanarak öğretmenler için uyarlayıp uyguladığı araştırmada ise mevcut araştırmanın aksine öğretmenlerin etik duyarlıkları düşük düzeyde olarak tespit edilmiştir.

Mevcut araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin etik duyarlıkları, etik duyarlık ölçeğinin hiçbir alt boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılaşmamaktadır. Fakat Ottotekin-Demirbolat ve Aslan (2014)'ın yaptığı araştırmaya göre "yorum ve görüşler geliştirmek" alt boyutunda kadınların lehine anlamlı bir farklılık vardır. Yine Özyıldırım (2018)'ın araştırmasına göre "fiziksel ortam yönetimi", "ilişki yönetimi" ve "zaman yönetiminde bilgi edinme" alt boyutlarında kadın öğretmen adayları, erkek öğretmen adaylarına göre "fiziksel ortam yönetimi", "davranış yönetimi" ve "program yönetimi" alt boyutlarında ise kadın öğretmenlerin erkek öğretmen adaylarına göre daha duyarlı olduğu tespit edilmiştir. Tirri ve Nokelainen (2007)'in araştırmasına göre kız öğrencilerin etik duyarlıkları erkek öğrencilerin etik duyarlıklarından daha yüksektir. Ronkainen, Kuusisto, Eisenschmidt ve Tirri (2021)'nin araştırmasında ise kadın öğretmenlerin etik duyarlıkları erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir. Evkaya (2019)'nın lise öğretmenlerinde iş etiği ve iş tatmini algısının karşılaştırmalı analizini yaptığı araştırmada kadın öğretmenlerin iş etiği algısının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Berdibek ve Aküzüm (2021)'ün sınıf öğretmenlerinin mesleki etik ilkeleri kapsamındaki davranışlarını okul yöneticilerinin algılarına göre incelediği araştırmada okul yöneticilerinin, sınıf öğretmenlerinin mesleki etik ilkeler kapsamındaki davranışlarına ilişkin algısının cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Mevcut araştırmada kıdem değişkenine göre öğretmenlerin etik duyarlıkları, etik duyarlık ölçeğinin yedi alt boyutundan sadece "sosyal önyargıları engellemek" boyutunda farklılaşmaktadır. 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin etik duyarlıkları, diğer kıdem gruplarına göre "sosyal önyargıları engellemek" alt boyutunda anlamlı derecede düşüktür. Buradan hareketle içinde aday öğretmenlerin de bulunduğu grup olan 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin "sosyal önyargıları engellemek" alt boyutunda diğer kıdem gruplarına göre anlamlı derecede düşük olmasının onların daha tecrübesiz olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Öğretmenlerin öğrencilerle, velilerle, okul yönetimiyle ve diğer paydaşlarla yaşantılarının artması ve tecrübe kazanmasıyla onların "sosyal önyargıları engellemek" alt boyutunda daha duyarlı olması gözlemlenebilir. Ottotekin-Demirbolat ve Aslan (2014)'a göre "başka insanlarla ilişki kurmaya özen gösterme" alt boyutunda 5 yıl ve daha az kıdeme sahip grup ile diğer kıdem grupları arasında 5 yıl ve daha az kıdem grubu lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. "Farklı kişi ve gruplarla çalışma" boyutunda 6-10 yıl kıdem grubu lehine diğer bütün kıdem grupları arasında anlamlı fark vardır. "Sosyal ön yargıları engelleme" ve "eylem ve seçenek sonuçlarının belirlenmesi" boyutlarında yine 6-10 yıl kıdem grubu lehine, 11-15 ve 16 yıl sonrası kıdem grubu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Kıdem değişkeninde farklı olarak yaş değişkenine göre 21 yaş altı öğretmen ve öğretmen adaylarının 23 yaş ve üzeri öğretmenlere göre daha duyarlı olduğu tespit edilmiştir (Özyıldırım, 2018). Yine Evkaya (2019)'ya göre daha yüksek yaş grubundaki öğretmenlerin iş etiği algıları daha genç gruplardaki öğretmenlere göre daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Aynı araştırmada kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin iş etiğinin "güven" ve "saygı" boyutlarında daha az kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin etik duyarlıkları, görev yaptıkları öğretim kademesi değişkenine göre etik duyarlık ölçeğinin bazı alt boyutlarında anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Okul öncesinde görev yapan öğretmenlerin etik duyarlıkları, "başka insanlarla ilişki kurmaya özen gösterme" alt boyutunda ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlere göre daha düşük düzeydedir. "Eylem ve seçenek sonuçlarının belirlenmesi" alt boyutunda ise ortaokulda görev yapan öğretmenlerin etik duyarlıkları, lisede görev yapan öğretmenlerin etik duyarlıklarından daha yüksek düzeydedir. Ottotekin-Demirbolat ve Aslan (2014)'ın ilk ve ortaokul öğretmenlerinin etik duyarlılıklarını çeşitli değişkenler açısından incelediği araştırmada ise "sosyal ön yargıları engelleme" ve "eylem ve seçenek sonuçlarının belirlenmesi" boyutlarına yönelik görüşlere göre branş öğretmenleri ve sınıf öğretmenleri arasında branş öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık görülmüştür. Ceyhan (2018)'ın ortaokul fen bilimleri öğretmenleri ve sınıf öğretmenlerinin teknoloji ve çevre etiğine yönelik duyarlılıklarını incelediği araştırmaya göre fen bilimleri

öğretmenlerinin çevre ve teknoloji konularına yönelik etik duyarlılıklarının sınıf öğretmenlerinden daha az olduğu tespit edilmiştir.

Görev türleri değişkenine göre öğretmen, müdür yardımcısı ve müdür olmak üzere üç grupta incelenen öğretmenlerin etik duyarlıklarının bu gruplar arasında farklılaşmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin etik duyarlıkları, etik eğitimi alma değişkenine göre "duyguların okunması ve ifade edilmesi", "kişi ve grup farklılıklarıyla çalışmak", "sosyal önyargıları engellemek", ve "yorum ve görüşler geliştirmek" alt boyutlarında farklılaşmaktadır. Etik eğitimi almayan öğretmenlerin etik duyarlıkları "duyguların okunması ve ifade edilmesi", "kişi ve grup farklılıklarıyla çalışmak" ve "yorum ve görüşler geliştirmek" alt boyutlarında hizmet içi eğitimler sırasında etik eğitimi alan öğretmenlerin etik duyarlıklarından daha düşük düzeydedir. Ayrıca etik eğitimi almayan öğretmenlerin etik duyarlıkları " sosyal önyargıları engellemek" alt boyutunda hem hizmet içi eğitimlerde etik eğitimi alanlardan hem de lisans veya lisansüstü eğitimi sırasında etik eğitimi alanlardan daha düşük düzeydedir. Espinoza-Pike, Aldazabal ve Arroyuelos (2012)'un cinsiyet ve etik eğitiminin üniversite öğretmenlerinin lisansüstü işletme eğitimlerinde etiğin dahil edilmesine yönelik duyarlığı üzerindeki etkisini analiz etmeyi amaçladıkları araştırmada öğretmenlerin aldıkları etik eğitiminin, etik konuların lisansüstü çalışmalara dahil edilmesi ve sınıflarda etik boyutların tanıtılmasına yönelik duyarlıkları üzerinde önemli etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara dayalı olarak öğretmenlerin belli düzeyde etik eğitimi almış olmasının onların etik duyarlıklarının gelişmesine katkı sunduğu söylenebilir. Öğretmenlerin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerde etikle ilgili konularda da eğitim alması onların etik duyarlıklarını arttırıp etik karar vermelerini kolaylaştırabilir.

Mevcut araştırmaya göre öğretmenlerin iş doyumları yüksek düzeyde bulunmuştur. Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009)'un lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile iş doyum düzeyini etkileyen bireysel ve kurumsal etkenleri incelediği araştırmada öğretmenlerin iş doyumları orta düzeyde bulunmuştur. Eğinli (2009)'ye göre kamu çalışanlarının iş doyumları özel sektör çalışanlarının iş doyumlarından daha yüksektir. Fakat kamu çalışanlarının iş doyumlarının da orta düzeyde olduğu görülmüştür. Sarıtaş (2010) öğretim elemanlarının iş doyumu ve iş stresi düzeyleri incelediği araştırmada öğretim elemanlarının iş doyumlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Çanak (2014)'ın ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarını incelediği araştırmada öğretmenlerin iş doyumları kısmen doyumlu olarak tespit edilmiştir. Büyükgöze ve Özdemir (2017)'in öğretmenlerin iş doyumu

ile iş performans düzeyleri arasındaki ilişkiyi Duygusal Olaylar Kuramı kapsamında inceledikleri araştırmada öğretmenlerin iş doyumları orta düzeyde ve iş performanslarının ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir ve araştırmaya göre öğretmenlerin iş doyumu ile iş performans düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki vardır. Demirtaş ve Nacar (2018)'ın öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmaya göre öğretmenlerin iş doyumları orta düzeydedir. Kadıoğlu ve Güneş (2019)'in okul kültürünün öğretmenlerin iş doyumuna etkisini incelediği araştırmaya göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Azimi ve Akan (2019)'a göre ilkokul, ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerin iş doyumları iyi düzeydedir. Şeren ve Özcan (2019)'a göre öğretmenlerin iş doyumu orta düzeydedir. Gafa ve Dikmenli (2019)'nin sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerini incelediği araştırmada öğretmenlerin yüksek düzey iş doyumu ve içsel doyuma, orta düzeyde dışsal doyuma sahip oldukları görülmüştür. Usop, Askandar, Kadtong ve Usop (2013)'un öğretmenlerin iş performansı ve iş doyumunu inceledikleri araştırmada öğretmenlerin okul politikaları, denetim, ücret, kişiler arası ilişkiler, terfi ve ilerleme olanakları, çalışma koşulları, öğretmenlik mesleğinin kendisi, başarı, tanınma ve sorumluluk boyutlarında iş doyumlarının iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Wahab, Fuat, İsmail, Majid (2014) öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

İş doyumu ölçeğinden elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri cinsiyetlere göre farklılaşmamaktadır. Bu sonuçlar literatürdeki, Karaköse ve Kocabaş (2006) Sarıtaş (2010) Yılmaz (2012) Gamsız, Yazıcı ve Altun (2013) Demirtaş ve Alanoğlu (2015 Çiçek ve Çoruk (2017 Çelebi ve Tatık (2018) Azimi ve Akan (2019) Gafa ve Dikmenli (2019) ve Taş ve Selvitopu (2020) araştırmalarla örtüşmektedir. Öte yandan Çanak (2014)'ın ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarını incelediği araştırmada kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Yine benzer şekilde Koustelios (2001), Ololube (2006), Ma ve MacMillan (2010), Nagar (2012)'ın araştırmalarında kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Mevcut araştırmada kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri farklılaşmamaktadır. Bu sonuçlar Karaköse ve Kocabaş (2006), Sarıtaş (2010), Yılmaz ve Ceylan (2011), Çanak (2014), Demirtaş ve Alanoğlu (2015), Azimi ve Akan (2019), Gafa ve Dikmenli (2019) araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Büyükgöze ve Özdemir (2017)'in öğretmenlerin iş doyumu ile iş performans düzeyleri arasındaki ilişkiyi Duygusal

Olaylar Kuramı kapsamında inceledikleri araştırmaya göre kıdemli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri daha az kıdemli olanlara göre daha yüksektir. Yine Çiçek ve Çoruk (2017)'un ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi ile iş doyumu algıları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada 21 yıl ve daha üstü kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yılmaz ve Aslan (2018) tarafından lise öğretmenlerinde tükenmişlik, iş doyumu ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmada ise göreve yeni başlayan öğretmenlerin ve hizmet süresi 20 yıldan fazla olan öğretmenlerin 13-19 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı araştırmada 1-6 yıl çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin diğer kıdem gruplarına göre daha yüksek ve 13-19 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ise diğer kıdem gruplarına göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Taş ve Selvitopu (2020)'nun lise öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki motivasyon düzeylerini inceledikleri araştırmaya göre 46 yaş ve üstü olan öğretmenler daha genç olan öğretmenlere, 21 yıl üstü kıdeme sahip olan öğretmenler de daha az kıdeme sahip olanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahiptir. Yine Zembylas ve Papanastasiou(2004)'nun öğretmenlerin iş doyumu ve motivasyonlarının incelendikleri araştırmaya göre öğretmenlerin hizmet yılı arttıkça iş doyum düzeyleri de artmaktadır. Nagar (2012)'ın tükenmişlik ve bunun iş doyumu üzerindeki etkisini incelediği araştırmaya göre yaşça büyük öğretmenler, daha genç öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahiptir.

Ololube (2006)'nin okul etkililiği için Nijeryalı öğretmenlerin iş doyumlarını ve motivasyonlarını incelediği araştırmada 20-30 ile 51 yaş üstü öğretmenler ise 31-40 ve 41-50 yaş arasındaki öğretmenlere göre daha fazla iş doyumuna sahiptir. Ma ve MacMillan (2010)'ın çalışma koşullarının iş doyumu üzerindeki etkilerini inceledikleri araştırmada hizmet süreleri ile iş doyum düzeyleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olup hizmet süreleri fazla olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin hizmet süreleri daha az olan öğretmenlerden daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mevcut araştırmada öğretmenlerin iş doyumları görev yaptıkları öğretim kademesi değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Bu sonuçlar Karaköse ve Kocabaş (2006), Demirtaş ve Alanoğlu (2015) ve Şeren ve Özcan (2019) araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Koustelios (2001)'un öğretmenlerin kişisel özellikleri ve iş doyumunu incelediği araştırmaya göre ilkokul öğretmenleri ortaokul öğretmenlerine göre çalışma koşulları boyutunda daha fazla doyuma ulaşırken ortaokul öğretmenleri ise ilkokul öğretmenlerine göre terfi fırsatları ve denetim

boyutlarında daha fazla doyuma ulaşmaktadır. Yine Çiçek ve Çoruk (2017)'un ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi ile iş doyumu algıları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada sınıf öğretmelerinin iş doyum düzeyleri branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yine Azimi ve Akan (2019)'a göre ilkokul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine göre daha yüksektir.

Görev türü değişkenine göre ise öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri farklılaşmaktadır. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile müdür yardımcıları ve müdürlerin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri müdür yardımcılarının ve müdürlerin iş doyum düzeylerinden daha düşüktür. Ayrıca müdürlerin iş doyum düzeyleri de müdür yardımcıların iş doyum düzeylerinden daha yüksektir. Bu sonuçlar Zembylas ve Papanastasiou (2004)'nun öğretmenlerin iş doyumu ve motivasyonlarının incelendikleri araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Bu araştırma sonuçlarından yola çıkarak idari görev alarak yetki ve statü elde eden öğretmenlerin saygınlığının artmasıyla iş doyum düzeylerinin de arttığı söylenebilir.

Mevcut araştırmada etik eğitimi alma değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumları farklılaşmamaktadır.

Araştırmada öğretmenlerin etik duyarlıkları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek için öncelikle "Pearson Korelasyon Analizi" kullanılmıştır. Bu analizin bulgularına göre öğretmenlerin etik duyarlıkları ile iş doyumu düzeyleri arasında etik duyarlık ölçeğinin tüm alt boyutlarında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. "Duyguların okunması ve ifade edilmesi" ve "Yorum ve görüşler geliştirmek" alt boyutlarında orta düzeyde diğer alt boyutlarda ise düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir. En yüksek korelasyon ise "Duyguların okunması ve ifade edilmesi" alt boyutunda görülmüştür.

Araştırmada ayrıca öğretmenlerin etik duyarlıklarının iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığını incelemek için hiyerarşik ve toplu regresyon analizi yapılmıştır. İki durumda da aynı değişkenlerin iş doyumu üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. R^2 değeri ,241 dir. Oluşturulan model varyansın %21 ini açıklamaktadır. "Duyguların okunması ve ifade edilmesi" ve "Yorum ve görüşler geliştirmek" alt boyutları iş doyumu düzeyleri üzerinde etkilidir.

5.2. Öneriler

5.2.1.Araştırmacılara yönelik öneriler

1. Araştırma Antalya ili Korkuteli ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında gerçekleştirilmiştir. Araştırma özel okullarında yer aldığı farklı evren ve örneklemlerde genişletilerek tekrarlanabilir. Ayrıca araştırma farklı sosyo-ekonomik ve kültüre sahip evren ve örneklemlerde tekrarlanabilir.

2. Öğretmenlerin etik duyarlıkları farklı değişkenlerle birlikte incelenebilir. Etik duyarlıkla ilişkisi olan değişkenlerin tespiti, öğretmenlerin etik duyarlıklarını geliştirmek için yol gösterici olabilir.

3. Öğretmenlerin etik duyarlıkları ve iş doyumları boylamsal olarak da düzenli olarak incelenmelidir. Etik duyarlık ve iş doyum düzeylerindeki değişimler incelenmeli ve sebepleri sorgulanmalıdır.

4. Öğretmenlerin etik duyarlıklarını ve iş doyumlarını etkileyen faktörlerin tespiti için nitel ve karma araştırmalar yapılabilir.

5. Mevcut araştırmada kullanılan ölçek herhangi bir meslek grubuna ait olarak hazırlanmamıştır ve bu ölçekle yapılan çalışmaların tümünde etik duyarlık yüksek düzeyde bulunmuştur. Diş hekimliğinden uyarlama ölçekte ise öğretmenlerin etik duyarlıkları düşük düzeyde olarak tespit edilmiştir. Ölçekler birlikte uygulanıp etik duyarlıklar karşılaştırılabilir. Ayrıca öğretmenlik mesleği için yeni bir etik duyarlık ölçeği geliştirilebilir.

6. Mevcut araştırma öğretmenlerin etik duyarlıkları öğretmen görüşlerine göre ölçülmüştür. Ölçek eğitimdeki diğer paydaşlara da uygulanmalıdır. Bu sayede paydaşların öğretmenlerin etik duyarlıkları ile ilgili görüşleri ortaya konulabilir.

5.2.2. Uygulayıcılara yönelik öneriler

1. Etik duyarlık, etik davranmaya açılan bir kapı gibidir. Etik duyarlığa sahip olan öğretmenler, öğretim süreçlerinde etik sorunları fark etmede bir adım öndedirler. Eğitim öğretim faaliyetleri, kişi ilişkilerinin yoğun olduğu faaliyetlerdir. Bu nedenle öğretmenlerin etik duyarlıklarını geliştirmeye yönelik çalışmalar arttırılmalıdır. Bu çalışma Antalya Korkuteli ilçesinde 2020-2021 yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan öğretmenlerden toplanan anketlerle sınırlı olduğundan araştırma farklı sosyo-ekonomik ve kültüre sahip evren

ve örneklemlerde tekrarlanmalıdır. Öğretmenlerin etik duyarlıklarıyla ilgili yapılacak yeni çalışmalarla, ahlak eğitimi ve değerler eğitimine de katkı sunulabilir.

2. Örgütsel davranış alanının en önemli tutumlarından biri de iş doyumudur. Mevcut araştırmaya göre müdürlerin iş doyumları müdür yardımcılarından, müdür yardımcılarının iş doyumları da öğretmenlerden daha yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin müdür ve müdür yardımcılarından daha düşük olma sebepleri İl ya da ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerince araştırılmalıdır.

3. Araştırmaya göre İş Doyumu Ölçeğinde yer alan 10 madde arasında en düşük ortalamaya sahip olan madde "İşinizdeki başarılarınızın amirlerinizce yeteri kadar takdirle karşılandığına inanıyor musunuz?" maddesi olmuştur. Yöneticiler bu durumu göz önünde bulundurup öğretmenleri yaptıkları başarılı işlerde adil bir şekilde takdir etmelidir.

4. Öğretmenlerin iş doyumları yöneticiler tarafından belirli aralıklarla ölçülmelidir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini yükseltmek yöneticilerin daimi hedeflerinden biri olmalıdır.

5. Mevcut araştırmaya göre etik eğitimi alan öğretmenlerin etik duyarlık düzeyleri etik eğitimi almayan öğretmenlere göre daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda öğretmenlere periyodik olarak etik farkındalık eğitimleri verilmelidir.

6. "Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi" her yıl yenilenmelidir ve "Eğitim- Öğretim Hizmeti Verenler İçin Mesleki Etik İlkeler" yine öğretmenler tarafından her yıl imza altına alınmalıdır. Ayrıca öğretmenlik mesleği için etik kodlar belirlenmelidir.

7. "Yolsuzluğun Önlenmesi ve Etiğin Teşviki İçin Teknik Destek Projesi" yeniden devreye girmeli, "Etik farkındalık Çalıştayları" tekrar düzenlenmeli ve öğretmenlere yönelik etik eğitimleri başlatılmalıdır.

KAYNAKÇA

Abdul Wahab, J. Mohd Fuad, C. Ismail, H. Majid, S (2014) Headmasters' transformational leadership and their relationship with teachers' job satisfaction and teachers' commitments. *International Education Studies*, 7 (13). pp. 40-48. ISSN 1913-9039

Adams, J. S., & Jacobsen, P. R. (1964). Effects of wage inequities on work quality. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, *69*(1), 19–25. https://doi.org/10.1037/h0040241

Akbulut, B. (2015). *Ortaoöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi: Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

Akkan, Ö. (2008). *Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.

Akpolat,T (2019). Etik Karar Verme ve İkilemler. Levent, A. F. (Ed) *Eğitimde Ahlak ve Etik* (s.71-95) içinde. Nobel Akademik Yayıncılık

Aktürk, E. (2020). Eğitimde Ahlak ve Okullarda Ahlak Eğitimi. İlğan,A (Ed) *Eğitimde Ahlak ve Etik* (s.327-353) içinde. Pegem Akademi

Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior & Human Performance, 4*(2), 142–175. https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X

Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings.* Free Press.

Aristoteles (2017). *Nikamakhos'a Etik*. (F. Akderin, çev.). İstanbul: Say Yayınları

Arslan, M. (2009). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık

Artıran M,Er A. C,Artıran H. M (2019). Özel Eğitim Öğretmenlerinde Negatif Düşüncelerin Tükenmişlik Düzeyi ve İş Doyumu ile İlişkisi. *İlköğretim Online* (elektronik), 18(4), 2027 - 2040. Doi: 10.17051/ilkonline.2019.639401

Ayan S, Kocacık, ve F, Karakuş H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(1), 18 - 25.

Aydın, İ. (2017). *Yönetsel, Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem Akademi

Aydın, İ. (2019). *Akademik Etik.* Ankara: Pegem Akademi

Aydın, İ. (2021). *Eğitim ve Öğretimde Etik.* Ankara: Pegem Akademi.

Aydın, M. (2018). *Eğitim Yönetimi*. Ankara. Gazi Kitabevi.

Aydın,Y. (2014). *Etik Davranma Becerisinin İlkokul-Ortaokul Öğrencilerinde Gelişme Düzeyi Üzerine Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Muğla

Azimi, M. & Akan, D. (2019). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri . *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi* , 3 (2) , 126-138 . DOI: 10.32960/uead.559025

Balcı, A. (1983). İş Doyumu ve Eğitim Yönetimine Uygulanması . *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences* (JFES) , 16 (1) , 575-586 . DOI: 10.1501/Egifak_0000000935

Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu,* Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Balcı, B. (2004). *Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Göre Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü. İstanbul

Başaran, İ. E., Çınkır, Ş. (2013). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara:Siyasal Kitabevi

Başaran, M. (2017). *Okul Yöneticilerinin Yönetim Biçimleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Berdibek, E. & Aküzüm, C. (2021). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Etik İlkeleri Kapsamındaki Davranışlarının Okul Yöneticilerinin Algılarına Göre Değerlendirilmesi . *International Journal of Field Education* , 7 (2) , 36-60 . DOI: 10.32570/ijofe.1004002

Beyaz, H. ve Manolova Yalçın, O. (2020). Etik, Etik İlkeler ve Kurallar, Meslek Etiği, Etik ve Hukuk İlişkisi. İlğan, A. (Ed). *Eğitimde Ahlak ve Etik* (s.26-51). Ankara: Pegem Akademi

Bil, E. (2018). *Ortaöğretim Okullarının Öğrenen Örgüt, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış* Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Billington, R. (2011). *Ahlak Düşüncesine Giriş.* (A.Yılmaz, çev). İstanbul: Ayrıntı Yayınları

Bruce Maxwell, Helen Boon, Nicolas Tanchuk & Bryan Rauwerda (2021)Adaptation and validation of a test of ethical sensitivity in teaching, *Journal of Moral Education*,50:3, 267-292, DOI: 10.1080/03057240.2020.1781070

Buckman, D. G.&Pittman, J T. (2021) "Student Discipline and Teacher Job Satisfaction: A Dual District Analysis," Georgia Educational Researcher: Vol. 18 : Iss. 2 , Article 2. DOI:10.20429/ger.2021.180202Availableat:https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/gerjournal/vol18/iss2/2

Bursalıoğlu, Z. (2019). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış.* Ankara: Pegem Akademi

Büyükgöze, H., & Özdemir, M. (2017). İş doyumu ile öğretmen performansı ilişkisinin Duygusal Olaylar Kuramı çerçevesinde incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 18(1), 311-325. DOI: 10.17679/inuefd.307041

Canpolat, A, N, K. (2019). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzları İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.

Cevizci, A. (2002). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Paradigma Yayıncılık

Cevizci, A. (2016). *Uygulamalı Etik*. İstanbul: Say Yayınları

Cevizci, A.(2018). *Etik-Ahlak Felsefesi.* İstanbul: Say Yayınları

Colnerud, G. (2006) Teacher ethics as a research problem: synthesesachieved and new issues, *Teachers and Teaching: theory and practice,* 12:3, 365-385, DOI:10.1080/13450600500467704

Ceyhan, B. (2018) *Fen Bilimleri ve Sınıf Öğretmenlerinin Teknoloji ve Çevre Etiğine Yönelik Duyarlılıkları.* Doktora Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Muğla.

Çanak, M. (2016). An Analysis On Job Satisfaction Of Teachers Who Work In High School Institutions . *OPUS International Journal of Society Researches* , 4 (7) ,7-26 .Retrieved from https://dergipark.org.tr/en/pub/opus/issue/22696/242296

Çelebi, N. & Tatık, R. Ş. (2019). Prediction of Level of Job Satisfaction of Teachers on Perception of Organizational Trust of Teachers: Study of Regression Analysis . *Kastamonu Eğitim Dergisi* , 27 (5) , . DOI: 10.24106/kefdergi.3323

Çetinkanat, A. C. (1988). *Örgütsel İklim ve İş Doyumu.* Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara

Çoruk, A. & Çiçek, H. K. (2017). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Yaşam Kalitesi Algıları ile İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki . *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi ,* (31) , 750-761 . DOI: 10.14582/DUZGEF.1838

Demir, K. (2019). Motivasyon. Cemaloğlu, N. ve Özdemir, M. (Ed) *Eğitim Yönetimi* (s.295-314). Ankara: Pegem Akademi

Demir, S (2019). Etik İklim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: İş Doyumunun Aracı Rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(5), 1991 - 2000. Doi: 10.24106/kefdergi.3201

Demirtaş, Z. & Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin Karara Katılımı Ve İş Doyumu Arasındaki İlişki.*Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*,16(2),83100.RetrievedfromHttps://Dergipark.Org.Tr/En/Pub/Kefad/İssue/59450/854102

Demirtaş, Z. (2019). Etik İlke, Etik Kural, İş ve Meslek Ahlakı/Etiği. Oral, B., Çoban, A. , ve Bars, M(Ed.).*Eğitimde Ahlak ve Etik* içinde (s.37-51). Ankara: Pegem Akademi

Demirtaş, Z. ve Nacar, D. (2018). Öğretmenlerin İş Doyumu ve Örgütsel Sessizlik Algıları arasındaki İlişki . *Educational Reflections* , 2 (1) , 13-23 . Retrieved from https://dergipark.org.tr/en/pub/eduref/issue/36521/411939

Derin, F. (2019). *Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bolu- Merkez Örneği).* Yüksek Lisans Tezi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Bolu.

Dinger, T.K. (2018). *The Relationship Between Teacher Communication Satisfaction, Teacher Job Satisfaction, And Teacher Perseption of Leadership Efficacy*. Doctoral Thesis. Western Illinois Universty, School of Graduate Studies.(Order No. 10808016). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2061549870). Retrieved from https://www.proquest.com/dissertations-theses/relationship-between-teacher-communication/docview/2061549870/se-2?accountid=15340

Ekşi, H. ve Katılmış, A. (2018). Kuramsal Çerçeve: Temel Kavramlar. Ekşi, H. ve Katılmış, A. (Ed) *Karakter ve Değerler Eğitimi* (1-27) içinde. Nobel Akademik Yayıncılık

Elmalı,O. (2007). *George Edward Moore'da Etik.* İstanbul:Arı Sanat Yayınevi

Eren, E. (2013). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayım

Ergeneli, A. (2017). *Örgütsel Davranış.* Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Erkuş, G. (2018). *Etik Eğitiminde Standart Hasta Kullanımının Hemşirelik Lisans Öğrencilerinin Ahlaki Duyarlılık, Ahlaki Muhakeme ve Etik Karar Verme Becerilerine Etkisinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Erol, E. (2020). Ahlak ve Etik İle İlgili Temel Kavramlar ve Teoriler. A. İlğan(Ed). *Eğitimde Ahlak ve Etik*. (s.1-26). Ankara: Pegem Akademi

Espinosa-Pike, M., Aldazabal, E. & Martín-Arroyuelos, A. Influence of Gender and Ethical Training on University Teachers Sensitivity Towards the Integration of Ethics in Business Studies. *J Acad Ethics* 10, 9–25 (2012). https://doi.org/10.1007/s10805-012-9151-x

Ev, H. (2020). Etik, Ahlak ve Eğitim İlişkisi. İlğan,A (Ed) *Eğitimde Ahlak ve Etik* (s.51-80) içinde. Pegem Akademi

Evkaya, C. (2019). *Lise Öğretmenlerinde İş Etiği ve İş Tatmini Algısının Karşılaştırmalı Analizi: İstanbul/Pendik İlçesi Örneği*. Doktora Tezi. Sakarya Üniversite, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.

Filiz, Z (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi,* 10(23), 157 - 172.

Gafa, İ. & Dikmenli, Y. (2019). Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi . *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 5 (1) , 131-150 . DOI: 10.31592/aeusbed.567562

Gamsız, Ş., Yazıcı, H. Ve Altun, F. (2013). Öğretmenlerde A Tipi Kişilik, Stres Kaynakları, Öz Yeterlik ve İş Doyumu. Turkish Studies - *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* 8(8)1475-1488.

Gholami, H., Kuusisto, E.,Tirri, K. (2015) Is ethical sensitivityin teaching culturally bound? Comparing Finnish and Iranian teachers' ethical sensitivity, *Compare: A Journal of Comparative and International Education,* 45:6, 886-907, DOI:10.1080/03057925.2014.984588

Graham, G. (2004). *Eight Theories Of Ethics*. Routledge/Taylor and Francis Group.

Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*. Ankara: Özen Yayımcılık

Haban, M. M. (2018). *Ortaöğretim Kurum Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Bir Karma Yöntem Araştırması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gaziantep Üniversitesi: Eğitim Bilimleri Ensititüsü.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., ve Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*, Pearson Education Limited.

Haynes,F. (2014). Eğitimde Etik.(S.K. Akbaş, Çev). İstanbul: Ayrıntı Yayınları

Holmes, S. Y. , Annetta, L. & Crumb, L. (2019). Investigating Preservice Science Teacher Ethical Sensitivity through Computer Game and Video . Journal of Education in Science Environment and Health , 5 (1) , 55-69 . DOI: 10.21891/jeseh.512108

Hoy, W.K. ve Miskel, C.G. (2015). *Eğitim Yönetimi.* (S. Turan Çev. Ed.). Ankara: Nobel Yayıncılık, 7. Baskıdan Çeviri

Hughes, V.M. (2006). *Teacher evaluation practices and teacher job satisfaction*. Unpublished Dissertation. University of Missouri, Columbia.

Hulpia,H, Devos,G.& Rosseel,Y. (2009). The relationship between the perception of distributed leadership in secondary schools and teachers' and teacher leaders' job satisfaction and organizational commitment, *School Effectiveness and School Improvement,* 20:3,291-317, DOI: 10.1080/09243450902909840

İnandı, Y., Ağgün, N., Atik, Ü., (2010). *Yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 6(1), 102-126.

Kadıoğlu, S. & Zafer Güneş, D. (2019). Okul Kültürünün Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi . *İZÜ Eğitim Dergisi* , 1 (2) , 320-346 . Retrieved from https://dergipark.org.tr/en/pub/izujed/issue/52033/630501

Kalkan, F. (2020). Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnançları ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Meta Analiz Çalışması. *Eğitim ve Bilim, 45*(204). doi:http://dx.doi.org/10.15390/EB.2020.8549

Kanat, K. & Erkan, N. S. (2021). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Etik Davranışlarının ve Etik İkilemlerinin İncelenmesi . *International Primary Education Research Journal* , 5 (3) ,212-224.Retrieved from https://dergipark.org.tr/tr/pub/iperj/issue/66003/891559

Karabacak, N. ve Küçük, M. (2018). Etik İkilemler-Sorunlar ve Çözüm Yolları Üzerine Bir Analiz. Ergün, M., Karabacak, N., Korkmaz, İ. ve Küçük, M.(ed). *Öğretmenliğin Mesleki Değerleri ve Etik*. (s. 347-387) Ankara: Anı Yayınları

Karaköse, T. & Kocabaş, İ. (2013). Özel Ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu Ve Motivasyon Üzerine Etkileri . *Eğitimde Kuram Ve Uygulama ,* 2 (1) , 3-14 . Retrieved From Https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Eku/İssue/5441/73869

Karasar, N. (2019). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler.* Ankara: Nobel.

Karataş, S., Caner, M., Kahyaoğlu, R. B. ve Kâhya, S. (2019). Öğretmen adaylarının gözünden etik öğretmen ve öğretmenlik meslek etiği dersi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education,* 7(1), 29-49. doi:10.14689/issn.2148-2624.1.7c1s.2m

Karayaman, S. (2019). *Yönetimde Duygusal Zekâ, İşyeri Mutluluğu ve Etik Karar İlişkisi: Okul Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gelişim Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kaymakcan, R., Meydan, H., (2011). Din kültürü ve ahlak bilgisi programları ve öğretmenlerine göre değerler eğitimi. *Değerler Eğitimi Dergisi,* 9(21), 29-55.

Keser, S. (2019). Etik ve Ahlak. Levent, A.F. (Ed). *Eğitimde Etik ve Ahlak* (1-25) içinde. Nobel Yayınları.

Keskin, D. A. (2018). *Mesleki Etik Kavramlar, İlkeler ve Vakalar.* İstanbul: Beta

Khalil Gholami, Elina Kuusisto & Kirsi Tirri (2015) Is ethical sensitivity in teaching culturally bound? Comparing Finnish and Iranian teachers' ethical sensitivity, Compare: *A Journal of Comparative and International Education*, 45:6, 886 907, DOI: 10.1080/03057925.2014.984588

Khalil Gholami, Kirsi Tirri, "The Cultural Dependence of the Ethical Sensitivity Scale Questionnaire: The Case of Iranian Kurdish Teachers", *Education Research International*, vol. 2012, Article ID 387027, 9 pages, 2012. https://doi.org/10.1155/2012/387027

Kılıç, Y. (2016). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki Düzeyleri . *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi* , (28) , 259-267 . DOI: 10.14582/DUZGEF.727

Kim, I., & Loadman, W.E. (1994). Predicting Teacher Job Satisfaction.ED383707. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED383707.pdf

Kirsi Tirri & Petri Nokelainen (2007) Comparison of Academically Average and Gifted Students' Self-Rated Ethical Sensitivity, *Educational Research and Evaluation,* 13:6, 587-601, DOI: 10.1080/13803610701786053

Kirsi Tirri & Petri Nokelainen (2007) Comparison of Academically Average and Gifted Students' Self-Rated Ethical Sensitivity, *Educational Research and Evaluation,* 13:6, 587-601, DOI: 10.1080/13803610701786053

Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology, 102*(3), 741–756. https://doi.org/10.1037/a0019237

Koçyiğit, M., Tekel, E., Karadağ, E.(2018) Eğitimde Ahlak ve Etik. Ankara. Nobel.

Koustelios, A. D. (2001). Personal Characteristics and Job Satisfaction of Greek Teachers. *International Journal of Educational Management,* 15, 354-358. https://doi.org/10.1108/EUM0000000005931

Kuçuradi, İ. (2018). *Etik.* Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.

Kuçuradi, İ. (2019). *Ahlak, Etik ve Etikler.* Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.

Kusumaningrum, D.E., Sumarsono, R. B. & Gunawan, I. (2019). Professional Ethics and Teacher Teaching Performance: Measurement of Teacher Empowerment with a Soft System Methodology Approach. International Journal of Innovation, *Creativity and Change*. 7(3), 611-624

Levent, F. (2014). Yönetim Teorileri ve Yeni Yönetim Yaklaşımları. Çelikten, M ve Özbaş, M. (Ed) *Eğitim Yönetimi* (s. 90-119) içinde. Lisans Yayıncılık

Levent, F., Kınık, F. (2017). Türkiye'de Eğitim-Öğretim Alanında Etik Konulu Yapılan Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi. *İş Ahlakı Dergisi. 10*(1).99-114.

Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior & Human Performance, 3*(2), 157–189. https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4

Ma, X., & Macmillan, R. B. (1999). Influences of Workplace Conditions on Teachers Job Satisfaction. *Journal of Educational Research,* 93, 39-48. http://dx.doi.org/10.1080/00220679909597627

Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık.* Yayımlanmamış Doktora Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu.

Manolova, O. (2011). *Mesleki Etik İlkelere İlişkin Türkiye ve Moldova'daki İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370–396. https://doi.org/10.1037/h0054346

McGregor, D. (1960). *Harvard Business Review*. Sep/Oct60, Vol. 38 Issue 5, p102-102. 1/2p

McShane, S.L ve Von Glinow, M.A. (2016). *Örgütsel Davranış.* A. Günsel ve S. Bozkurt Çev. Ed. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Meredith, C., Moolenaar, N., Struyve, C. *et al. (2022).* The importance of a collaborative culture for teachers' job satisfaction and affective commitment. *European Journal of Psychology of Education*: Vol. 37, İss.1, Article 2https://doi.org/10.1007/s10212-022-00598-w

Nagar, K. (2012) Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout. *Vikalpa,* 37, 43-60.

Narvaez, D. (2001). *Ethical Sensitivity Activity Booklet 1*. 15.04.2020 tarihinde https://cee.nd.edözdeu/curriculum/documents/actbklt1.pdf

Nuttall, J. (1997). *Ahlak Üzerine Tartışmalar Etiğe Giriş*. (A. Yılmaz, Çev). İstanbul: Ayrıntı Yayınları

Ololube, N.P. (2006) "Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness: An Assessment," *Essays in Education:* Vol. 18 , Article 9. Available at: https://openriver.winona.edu/eie/vol18/iss1/9

Oral, B., Çoban, A. (2019) . Temel Kavramlar. Oral, B., Çoban, A. , ve Bars, M(Ed.).*Eğitimde Ahlak ve Etik içinde (*s.1-18). Ankara: Pegem Akademi

Ortaylı, İ (2022). *İnsan Geleceğini Nasıl Kurar?.* İstanbul: Kronik Yayınları

Ottotekin Demirbolat, A , Aslan, H . (2014). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin etik duyarlıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Sinop ili örneği). *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi ,* (4)1 , 187-206 . Retrieved from https://dergipark.org.tr/tr/pub/ebader/issue/44670/554816

Özdayı, N. (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi. İstanbul.

Özdemir, S., Cemaloğlu, N. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetimi*. Ankara. Pegem Akademi

Özlem, D. (2004). *Etik- Ahlak Felsefesi*. İstanbul: İnkılap Kitabevi

Öztürk, H , Hintistan, S , Kasım, S , Candaş, B . (2009). Yoğun Bakım Ünitelerinde Hekim ve Hemşirelerin Etik Duyarlılığı. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi* , 13(2),77-84.Retrievedfrom https://dergipark.org.tr/tr/pub/ybhd/issue/26485/278756

Özyıldırım, G. (2018). *Öğretmen Adaylarının Özyeterlik İnançlarının Sınıf Yönetiminde Etik Duyarlık Düzeylerine Etkisi*. Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Antalya.

Özyürek, A., (2009). Okulöncesi Eğitimi Öğretmen ve Yöneticilerinin İş Doyumu, Kişisel Özellik ve Mesleki Yeterlik Algılarının Değerlendirilmesi. *Milli Eğitim,* 38(182), 8-21.

Pekcan, H. S. (2007). *Yalova İli ve Çevresinde Görev Yapan Hekimlerin ve Hemşirelerim Etik Duyarlılıkları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Perrachione, B. A., Petersen, G. J., & Rosser, V. J. (2008). Why do they stay? elementary teachers' perceptions of job satisfaction and retention. *The Professional Educator, 32*(2), 1-17. Retrieved from https://www.proquest.com/scholarly-journals/why-do-they-stay-elementary-teachers-perceptions/docview/194680203/se-2?accountid=15340

Pieper, A. (2012). *Etiğe Giriş*. (V. Atayman, G. Sezer, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Orijinal Yayın Tarihi, 1991)

Pürçek, K, I, . (2015). *Ankara İli Devlet İlköğretim Okul Müdürlerinin Koçluk Davranışı ve Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi*. Doktora Tezi. Ankara üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Rest, J. R. (1984). Research on Moral Development: Implications for Training Counseling Psychologists. *The Counseling Psychologist, 12*(3), 19–29. https://doi.org/10.1177/0011000084123003

Ronkainen, R., Kuusisto, E., Eisenschmidt, E., Tirri, K. (2021) Ethical sensitivity of Finnish and Estonian teachers, *Journal of Moral Education*, DOI: 10.1080/03057240.2021.1960491

Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2019). *Örgütsel Davranış*, İ. Erdem, Çev, 14. Baskıdan Çeviri. Ankara: Nobel Yayınevi.

Russell, B. (2017). *Eğitim ve Toplum Düzeni.* (Ş. Duran, Çev.). İstanbul: BGST yayınları

Sabancı, A. (1999). *İlköğretim Okullarındaki Ödül Sisteminin Öğretmenler ve Müdür Yardımcıları İçin Önem Derecesi, Gereksinimleri Karşılama ve İş Doyumu Sağlama Düzeyi*. Doktora Tezi. Hacette Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Sağtaş, S. (2019). *C2C E-Ticaret Uygulamalarında Alıcı ve Satıcıların Etik Karar Alma Sürecini Belirleyen Faktörler: Türk ve Alman Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama.* Yayımlanmamış Doktora Tezi. Çağ Üniversitesi: Sosyal Bilimler Ensititüsü.

Sakin, A. (2007). *Okul Öncesi Öğretmenlerin Mesleki Etik Davranışlar Hakkındaki Görüşleri ile Ahlaki Yargı Düzeyleri ve Öğretmenlik Tutumlarının İncelenmesi*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.

Sami, P., Sabri, U., Ilyas, M.A., & Amjad, Z. (2011). Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction of the University Teachers of Lahore. *International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 24 [Special Issue*

Sarıtaş, M. (2010). Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Ve İş Stresi Düzeylerinin Belirlenmesi . *Education Sciences* , 5 (2) , 81-92 . Retrieved from https://dergipark.org.tr/tr/pub/nwsaedu/issue/19824/212335

Savaş, A. C. (2012). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Duygusal Zeka ve Duygusal Emek Yeterliklerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gaziantep Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep

Savaş, A.C. (2014). Örgütsel Davranış. Çelikten, M ve Özbaş, M. (Ed) *Eğitim Yönetimi* (s. 41-88) içinde. Lisans Yayıncılık

Selcuk R. Sirin , Lauren Rogers-Sirin & Brian A. Collins (2010) A measure of cultural competence as an ethical responsibility: Quick-Racial and Ethical Sensitivity Test, *Journal of Moral Education,* 39:1, 49-64, DOI: 10.1080/03057240903528675

Selvitopu, A. & Taş, A. (2020). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi . *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi ,* 15 (29) , 23-42 . DOI: 10.35675/befdergi.426989

Sevimli, F. & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu . *Ege Academic Review* , 5 (1) , 55-64 . Retrieved From Https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Eab/İssue/39836/472327

Shann, M. H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *The Journal of Educational Research, 92*(2), 67–73. https://doi.org/10.1080/00220679809597578

Sincar, M., Uğurlu, C., (2012). Öğretmenlerin forum sayfalarında karşılaştıkları etik sorunlar. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(3), 737-758.

Söyük, S. (2007). *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Sünter, E., Akşit, M. (2020). Etik Kavramı ve Kuramsal Temelleri. Karataş, S.(Ed) *Meslek Etiği ve Öğretmenlik* (s.8-50) içinde. Eğitim Yayınevi

Şeren, M , Özcan, Z . (2019). İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri: Boylamsal Analiz. Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi , 3 (14) , 77-89 . Retrieved from https://dergipark.org.tr/tr/pub/usbid/issue/48791/620997

Şeren, M., Özcan, Z.E. (2019). İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri: Boylamsal Analiz. İnternational Journal of Social Scienses., 3(14), 77-89.

Şimşek, H. (2018). Yalnız Eğitilmişler Özgürdür. İstanbul: Kırmızı Kedi Yayınevi

Temel A. E. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35 - 52.

Tezer, E. (1991) İş Doyumu Ölçeği. *Hacettepe üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Dergisi*, 9, 1-2-3, 55-76.

Tezer, E. (2001). İş Doyumu Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerliği . *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal* , 2 (16) , 33-39 . Retrieved from https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/21436/229773

Usop, A.M., Askandar, D.K., Kadtong, M.L. & Usop D.A.S.O. Work Performance and Job Satisfaction among Teachers. *International Journal of Humanities and Social Science. Vol. 3 No. 5*

Uzuner, B. (2015). *Su*. İstanbul: Everest Yayınları.

Ünal, A. Ve Gülmez, D. (2017). Motivasyon Kuramları ve Uygulamalar. Özdemir, C. ve Cemaloğlu, N. (Ed). *Örgütsel Davranış ve Yönetimi* (s. 89-129) içinde. Pegem Akademi.

Üztemur, S., Dinç, E. (2019). Etik Karar Verme, Etik İkilemler, Sorunlar ve Çözüm Yolları. İlğan,A. (Ed) *Eğitimde Ahlak ve Etik* (s.213-248) içinde. Pegem Akademi

Wahab, J.L., Fuad, C.F., Ismail, H., & Majid, S. (2014). Headmasters' Transformational Leadership and Their Relationship with Teachers' Job Satisfaction and Teachers' Commitments. *International Education Studies, 7,* 40-48.

Warnicki B.R., Bitters, T.A., Falk,T.M. & Kim, S.H. (2016). Social Media Use and Teacher Ethics. *Educational Policy.* Vol. 30(5) 771-795 https://doi.org/10.1177%2F0895904814552895

Yıldırım, İ. , Akan, D. & Yalçın, S. (2017). Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Okul Etkililiği Algıları Arasındaki İlişki . *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 19 (1) , 69-81 . DOI: 10.17556/erziefd.308643

Yılmaz, A. & Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi . *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* , 2 (2) , 277-394 . Retrieved from https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10328/126615

Yılmaz, E. & Aslan, S. (2018). Lise Öğretmenlerinde Tükenmişlik, İş Doyumu Ve Algılanan Sosyal Destek: Bursa İli Örneği . *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 18 (3) , 1861-1886 . DOI: 10.17240/aibuefd.2018.18.39790-439327

Yılmaz, E. & Aslan, S. (2018). Lise Öğretmenlerinde Tükenmişlik, İş Doyumu Ve Algılanan Sosyal Destek: Bursa İli Örneği . *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 18 (3) , 1861-1886 . DOI: 10.17240/aibuefd.2018.18.39790-439327

Yılmaz, K. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki . *Anadolu Journal of Educational Sciences International* , 2 (2) , . Retrieved from https://dergipark.org.tr/tr/pub/ajesi/issue/1527/18739

YÖK (2018). 02 05, 2020 Tarihinde Https://Www.Yok.Gov.Tr/: Https://Www.Yok.Gov.Tr/Documents/Kurumsal/Egitim_Ogretim_Dairesi/Yeni-Ogretmen-Yetistirme-Lisans-Programlari/Aa_Sunus_%20onsoz_Uygulama_Yonergesi.Pdf Adresinden Alındı

Zembylas, M. and Papanastasiou, E. (2004) Job Satisfaction among School Teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration,* 42, 357-374. http://dx.doi.org/10.1108/09578230410534676

EK 1: ANKET FORMU

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.01.2021-18731

Evrak Tarih ve Sayısı: 17/12/2020-133217

Ek 1: Görüşme Formu/Ölçek

Değerli Öğretmenim;

Bu anket, bir yüksek lisans tezinin veri toplama aracı olarak hazırlanmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilerinizi içeren sorular, ikinci bölümde etik duyarlık ölçeği, üçüncü bölümde ise iş doyumu ölçeği bulunmaktadır. Anketten elde edilecek bilgiler, yalnızca bu araştırmada kullanılacak ve gizli tutulacaktır. Sizlerden ankette yer alan her bir madde içinkendi durumunuzu yansıtan en uygun seçeneği işaretlemeniz beklenmektedir. Araştırma bulgularının geçerli ve güvenilir olabilmesi için lütfen hiçbir maddeyi cevapsız bırakmayınız. Bütün maddeleriiçtenlikle yanıtlamanızı diler, araştırmaya yapacağınız katkı için teşekkür ederim.

Ramazan ERYILMAZ
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

I.BÖLÜM - KİŞİSEL BİLGİLER

1. **Cinsiyetiniz:**
   Kadın ( ) Erkek ( )
2. **Mesleki kıdeminiz (Lütfen tamamladığınız yıl itibarıyla yazınız):**.....
3. **Görev yaptığınız kurumun öğretim basamağı:**
   Okul Öncesi ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise( ) Diğer ( )
4. **Kurumdaki göreviniz:**
   Müdür ( ) Müdür Yardımcısı ( ) Öğretmen ( )
5. **Daha önce "Öğretmenlik Meslek Etiği" ile ilgili bir eğitim aldınız mı?**
   Hiç almadım. ( )
   Hizmet içi eğitimler kapsamında aldım. ( )
   Lisans eğitimim sırasında aldım. ( )
   Lisansüstü eğitimim sırasında aldım. ( )

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.01.2021-18731

Evrak Tarih ve Sayısı: 17/12/2020-133217

	II. BÖLÜM - ETİK DUYARLIK ÖLÇEĞİ *Aşağıdaki maddelerden size en uygun olan seçeneği (x) işareti koyarak işaretleyiniz. Lütfen hiçbir maddeyi boş bırakmayınız.*	*Ölçeklendirme Derecesiz*				
		Hiç	Biraz	Orta	İyi	Çok iyi
		1	2	3	4	5
1	Çatışmalı durumlarda diğer insanların duygularını anlayabilirim.					
2	Diğer insanlara duygularımı ifade edebilirim.					
3	Benimle çalışan insanları kırıp kırmadığımı anlarım.					
4	Diğer insanlar beni kırdığında bunu kendilerine söyleyebilirim.					
5	Neyin doğru, neyin yanlış olduğu konusunda fikrimi paylaşmayan kişilerle işbirliği yapabilirim.					
6	Çevremde farklı etik görüşleri olan insanlara hoşgörü gösterebilirim.					
7	En yakın arkadaşlarının farklı düşünmesinin iyi olduğu fikrindeyim.					
8	Benimle aynı fikirde olmayan insanlarla geçinebilirim.					
9	Birlikte çalıştığım arkadaşlarımın iyiliği beni ilgilendirir.					
10	Başka insanların iyiliğine dikkat ederim ve daha iyi olmaları için çalışırım.					
11	Çatışma durumlarında kişilerarası ilişkileri sürdürmeyi amaçlayan eylemlerde bulunurum.					
12	Çalıştığım insanlarla iyi ilişkiler edinmeye çalışırım.					
13	Hayatımda önemli bir karar vermeden önce insanların fikirlerini alırım.					
14	Çatışmalı bir durumla karşılaştığım zaman diğer insanın durumunu düşünmeye başlarım.					
15	Etik problemlerle ilgilenirken kararlarımın diğer insanlar üzerindeki etkisini düşünürüm.					
16	Kendi çıkarlarımla ilgili olan durumlarda bile diğer insanların ihtiyaçlarını düşünmeye çalışırım.					
17	Etik değerlendirmeler yaparken sahip olduğum ön yargıları kontrol etmeye çalışırım.					
18	Etik problemleri çözmeye çalışırken kendi sosyal statümden kaynaklanan bir konumu benimsemeye çalışırım.					
19	Etik değerlendirmeler yaparken, kendi önyargılarımı kontrol etmeye çalışırım.					
20	Bir etik problemi çözerken, kendi sosyal statümün dışında bir pozisyon geliştirmeye çalışırım.					
21	Etik kararlar verirken eylemlerimin sonuçları üzerinde düşünürüm.					
22	Etik açısından problemli bir durumla ilgili en iyi çözümü bulmayı amaçladığımda farklı seçenekleri iyice düşünürüm.					
23	Hayatımda etik problemlerle karşılaştığımda çok sayıda seçenek geliştirebilirim.					
24	Etik problemlerin pek çok haklı çözümleri olduğuna inanırım.					
25	İnsan etkileşiminde etik konuların yer aldığının farkındayım.					
26	Çevremde pek çok etik problem olduğunun farkındayım.					
27	Okulda karşılaştığım etik konuların farkındayım.					
28	Yeni ve var olan etik problemleri fark etmede diğer insanlardan daha iyiyim.					

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.01.2021-18731

Evrak Tarih ve Sayısı: 17/12/2020-133217

III. BÖLÜM -İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ölçektedört seçenekli 10 maddebulunmaktadır. Lütfen her soruyu dikkatle okuyunuz ve her bir madde için durumunuzu en iyi yansıtan seçeneği çarpı (X) işareti belirtiniz.

1. İşinizde bilgi ve becerilerinizi kullanabiliyor musunuz?

( )	( )	( )	( )
Hemen hemen hiçbir durumda	Pek az durumda	Bazı durumlarda	Hemen hemen bütün durumlarda

2. İşinizde görevleriniz belirli midir?

( )	( )	( )	( )
Hemen hemen hiçbir durumda	Pek az durumda	Bazı durumlarda	Hemen hemen bütün durumlarda

3. Yaptığınız iş size başarı ve övünme hissi veriyor mu?

( )	( )	( )	( )
Hemen hemen hiçbir durumda	Pek az durumda	Bazı durumlarda	Hemen hemen bütün durumlarda

4.İşinizde kendinizi çoğunlukla tatmin olmuş hisseder misiniz?

( )	( )	( )	( )
Hemen hemen hiçbir durumda	Pek az durumda	Bazı durumlarda	Hemen hemen bütün durumlarda

5. Her gün işinize ne derece istekli gelirsiniz?

( )	( )	( )	( )
Çok az istekli	Az istekli	Çok istekli	Pek çok istekli

6. Görevlerinizi tanımlamanız gerekirse aşağıdaki cevaplardan hangisini seçersiniz?

( )	( )	( )	( )
İşim monoton	Oldukça monoton	Fazla monoton değil	Hiç monoton değil

7. İşinizi ne derece seviyorsunuz?

( )	( )	( )	( )
Çok az seviyorum	Az seviyorum	Çok seviyorum	Pek çok seviyorum

8. Yapmakta olduğunuz işi en sevdiğiniz arkadaşınıza ne derece tavsiye edersiniz?

( )	( )	( )	( )
Çok az	Az	Çok	Pek çok

9. Sizin yapmakta olduğunuz işi yapan diğer kişiler genellikle işlerini ne derece severler?

( )	( )	( )	( )
Çok az	Az	Çok	Pek çok

10. İşinizdeki başarılarımızın amirlerinizce yeteri kadar takdirle karşılandığına inanıyor musunuz?

( )	( )	( )	( )
Hiç inanmıyorum	Az inanıyorum	Çok inanıyorum	Pek çok inanıyorum

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK 2: ETİK KURULU ONAYI

Evrak Tarih ve Sayısı: 04/12/2020-127797

T.C
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu
KURUL KARARI

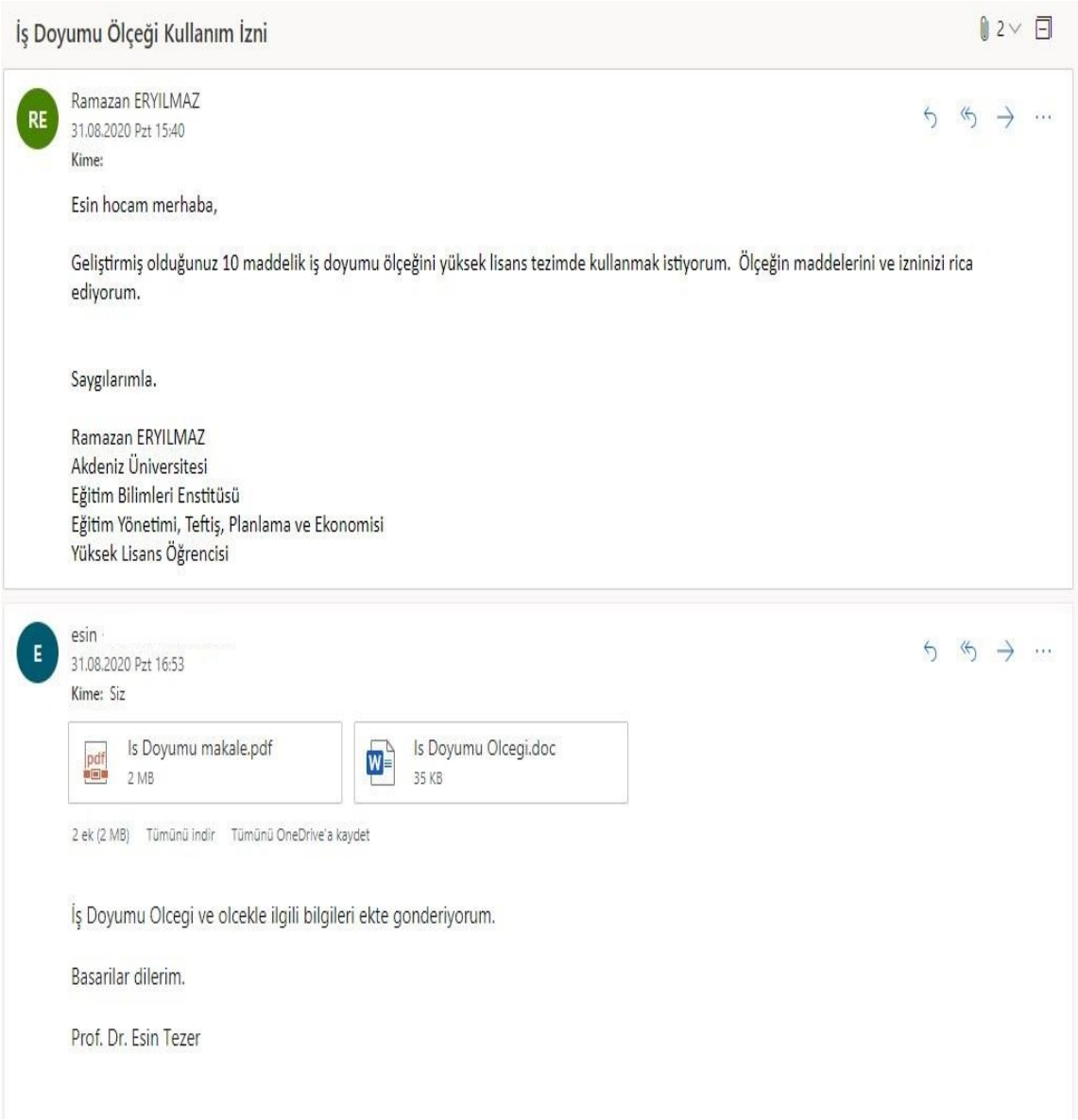
TOPLANTI TARİHİ : **30/11/2020**
TOPLANTI SAYISI : **20**
KARAR SAYISI : **266**

Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim üyesi **Prof. Dr. Mualla AKSU**'nun danışmanlığını, **Ramazan ERYILMAZ**'ın araştırmacılığını üstlendiği, *"Öğretmenlerin Etik Duyarlık ve İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki"* konulu çalışmanın, fikri hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğun başvurucuya ait olmak üzere, proje süresince uygulanmasının etik olarak **uygun olduğuna** oy birliği ile karar verilmiştir.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Osman ERAVŞAR
Kurul Başkanı

Başkan **Prof. Dr.** **Osman ERAVŞAR**	**Başkan Yrd.** **Prof. Dr.** **Bahattin ÖZDEMİR**	**Üye** **Prof. Dr.** **Hilmi DEMİRKAYA**
Üye **Prof. Dr.** **Mustafa ŞEKER**	**Üye** **Prof. Dr.** **Adnan DÖNMEZ**	**Üye** **Prof. Dr.** **Abdullah KARAÇAĞ**
Üye **Prof. Dr.** **Eyyup YARAŞ**		

EK 3: ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ



İş Doyumu Ölçeği Kullanım İzni

RE Ramazan ERYILMAZ
31.08.2020 Pzt 15:40
Kime:

Esin hocam merhaba,

Geliştirmiş olduğunuz 10 maddelik iş doyumu ölçeğini yüksek lisans tezimde kullanmak istiyorum. Ölçeğin maddelerini ve izninizi rica ediyorum.

Saygılarımla.

Ramazan ERYILMAZ
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi, Teftiş, Planlama ve Ekonomisi
Yüksek Lisans Öğrencisi

E esin
31.08.2020 Pzt 16:53
Kime: Siz

Is Doyumu makale.pdf
2 MB

Is Doyumu Olcegi.doc
35 KB

2 ek (2 MB) Tümünü indir Tümünü OneDrive'a kaydet

İş Doyumu Olcegi ve olcekle ilgili bilgileri ekte gonderiyorum.

Basarilar dilerim.

Prof. Dr. Esin Tezer

Etik Duyarlılık Ölçeği Kullanım İzni

1

A

ademir
7.09.2020 Pzt 13:04
Kime: Siz



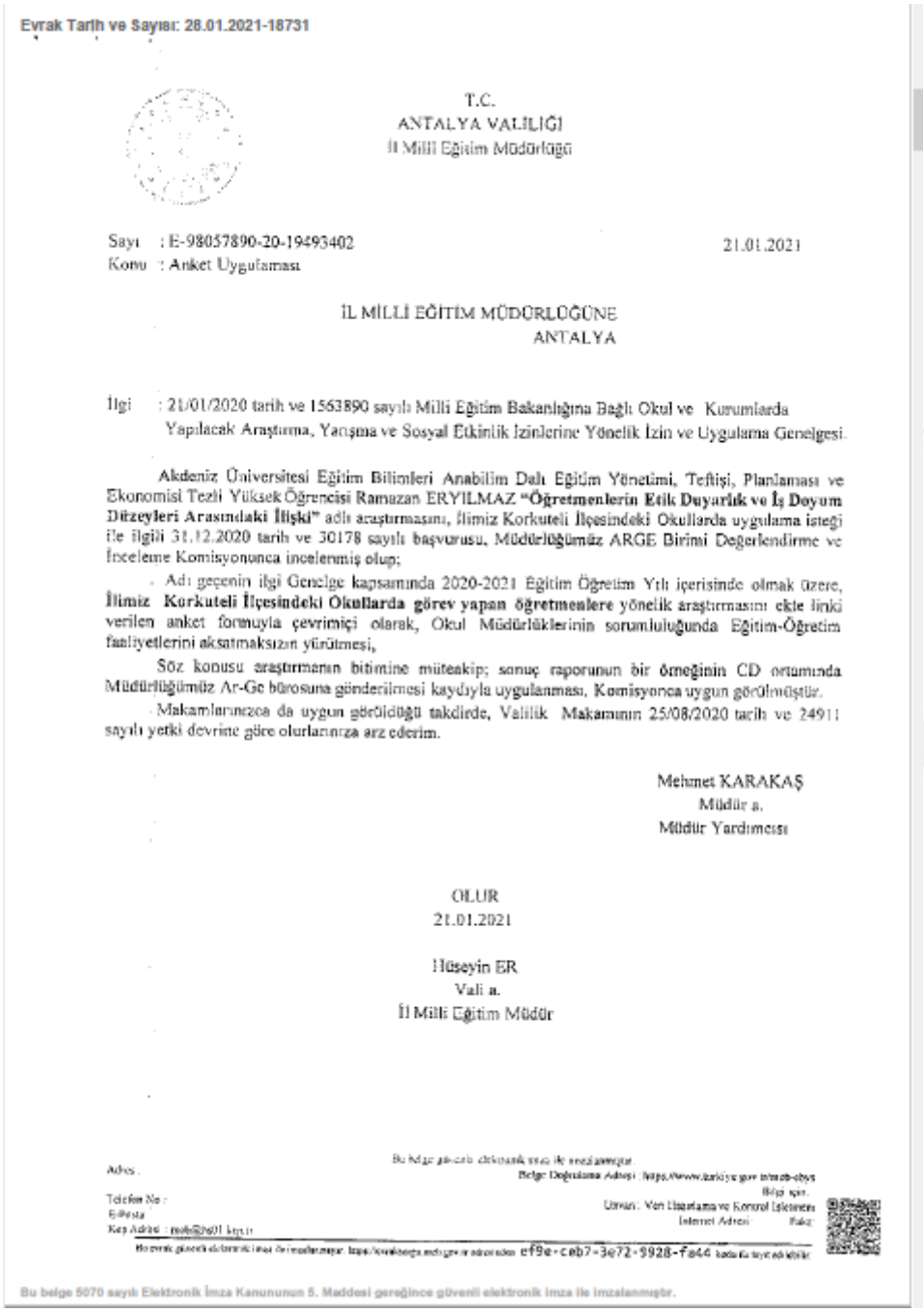
Sn. Ramazan ERYILMAZ
Tezininde kullanmak istediğiniz ölçeği atıf yapmak koşulu ile kullanmanızı kabul ediyorum. Ölçek ekte sunulmuştur.
İyi çalışmalar dilerim.
----- Orijinal Mesaj -----
Kimden: Ramazan ERYILMAZ
Kime:
Gönderilenler: Mon, 31 Aug 2020 15:58:57 +0300 (EET)
Konu: Etik Duyarlılık Ölçeği Kullanım İzni

Ayşe hocam merhaba,
Tirri ve Nokelainen (2007) tarafından geliştirilen ve "İlk ve ortaokul öğretmenlerinin etik duyarlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi" isimli çalışmanız için Türkçeye uyarladığınız ölçeği yüksek lisans tezim için kullanmak istiyorum. Ölçeğin maddelerini ve izninizi rica ediyorum.

Saygılarımla.

Ramazan ERYILMAZ
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi, Teftiş, Planlama ve Ekonomisi
Yüksek Lisans Öğrencisi

EK 4: MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI İZİNLERİ



Evrak Tarih ve Sayısı: 28.01.2021-18731

T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-98057890-20-19493402 21.01.2021
Konu : Anket Uygulaması

İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
ANTALYA

İlgi : 21/01/2020 tarih ve 1563890 sayılı Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi.

Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Öğrencisi Ramazan ERYILMAZ **"Öğretmenlerin Etik Duyarlık ve İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki"** adlı araştırmasını, İlimiz Korkuteli İlçesindeki Okullarda uygulama isteği ile ilgili 31.12.2020 tarih ve 30178 sayılı başvurusu, Müdürlüğümüz ARGE Birimi Değerlendirme ve İnceleme Komisyonunca incelenmiş olup;

Adı geçenin ilgi Genelge kapsamında 2020-2021 Eğitim Öğretim Yılı içerisinde olmak üzere, **İlimiz Korkuteli İlçesindeki Okullarda görev yapan öğretmenlere** yönelik araştırmasını ekte linki verilen anket formuyla çevrimiçi olarak, Okul Müdürlüklerinin sorumluluğunda Eğitim-Öğretim faaliyetlerini aksatmaksızın yürütmesi,

Söz konusu araştırmanın bitimine müteakip; sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosuna gönderilmesi kaydıyla uygulanması, Komisyonca uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Valilik Makamının 25/08/2020 tarih ve 24911 sayılı yetki devrine göre olurlarınıza arz ederim.

Mehmet KARAKAŞ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
21.01.2021

Hüseyin ER
Vali a.
İl Milli Eğitim Müdür

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Adres :
Belge Doğrulama Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/meb-obys
Bilgi için
Telefon No :
E-Posta :
Kep Adres : meb@hs01.kep.tr
Ünvanı: Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni
İnternet Adresi: Pafta:
Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden ef9e-ceb7-3e72-5928-fe44 kodu ile teyit edilebilir.

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK 5: İNTİHAL RAPORU

ORİJİNALLİK RAPORU

%19	%18	%5	%7
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	ebad-jesr.com İnternet Kaynağı	%3
2	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	%2
3	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	%1
4	Submitted to Akdeniz University Öğrenci Ödevi	%1
5	acikerisim.pau.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	%1
6	acikerisim.sakarya.edu.tr İnternet Kaynağı	%1
7	paperity.org İnternet Kaynağı	<%1
8	acikerisim.erbakan.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
9	9lib.net İnternet Kaynağı	<%1

EK 6: ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Ramazan ERYILMAZ

Doğum Yeri ve Tarihi:

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi: Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi İlköğretim Matematik Öğretmenliği (2008-2012)

Yüksek Lisans Öğrenimi: Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Denetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Yüksek Lisans (2019-2022)

Kitap Bölümü: Meslek Etiği ve Öğretmenlik (2020). Konya: Eğitim Yayınevi (Editör: Doç.Dr. Süleyman KARATAŞ)

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar: Bozova Şehit Öğretmen Metin Kaynar Ortaokulu- Korkuteli/ANTALYA 2012-2022 (Görevde)

İletişim:

EK 7: BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

 Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

 Tezim/Raporum sadece Akdeniz Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

Tezimin /Raporumun …… yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Ramazan ERYILMAZ