

Etik İklim ile Öğretmen ve Öğrencilerin Güven ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki*

The Relationship between Ethical Climate and Trust and Motivation Levels of Teachers and Students

Selçuk Demir¹, Mehmet Karakuş²

Öz

Bu çalışmada etik iklimin öğretmen ve öğrencilerin güven ve motivasyon düzeyleriyle ilişkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini, Hatay'ın Kırıkhan ilçesinde bulunan ortaokullarda 2012-2013 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan öğretmenler ve bu okullarda okuyan öğrenciler arasından yansız olarak seçilmiş 35 okulda çalışan 200 öğretmen ve bu okullarda eğitim gören 621 öğrenci oluşturmaktadır. Her öğretmen, öğrencileri ile eşleştirildikten sonra nicel veriler analiz edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada 30 öğretmen ve 10 öğrenciyle yarı yapılandırılmış iki ayrı görüşme formu aracılığıyla görüşmeler yapılmıştır. Nitel bulgular içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; etik iklim, öğretmenin öğrenciye duyduğu güveni, öğrencinin öğretmene duyduğu güveni ve öğretmen motivasyonunu pozitif şekilde etkilemekte, öğrenci motivasyonunu ise etkilememektedir. Etik iklim kontrol edildiğinde, ne öğretmenin öğrencisine güven duyması ne de öğrencinin öğretmenine güven duyması tarafların motivasyonunu etkilememektedir. Araştırmanın bir diğer sonucu, etik iklimin, öğretmenlerin ve öğrencilerin birbirlerine duydukları güveni ve her iki tarafın çalışma motivasyonunu artırdığını göstermektedir. Okulda bir güven ortamı oluşturmak ve çalışanların motivasyon düzeylerini artırmak isteyen okul yöneticilerinin, okulda etik bir iklim inşa etmeye çalışmalarında fayda görülmektedir.

Anahtar sözcükler: Etik iklim, güven, motivasyon, öğretmen, öğrenci

Abstract

The study aimed at determining the relationship between ethical climate and trust and motivation levels of teachers and students. The sample of this study consists of 200 teachers and 621 students in 35 middle schools that were selected randomly from the middle schools at Hatay's Kırıkhan district at 2012-2013 academic year. Quantitative analyses were performed after matching the student-teacher dyads. Besides, 30 teachers and 10 students were interviewed through two separate semi-structured interview form. Qualitative findings were analyzed through content analysis method. According to study findings, ethical climate has a positive effect on teachers' trust in students, students' trust in teachers and teachers' motivation levels, however, does not have a significant effect on students' motivation levels. Controlling for ethical climate, neither teachers' trust in students nor students' trust in teachers has a significant effect on motivation levels of two counterparts. The another finding of this study indicates that ethical climate increases trust and motivation levels of both teachers and students. It would be helpful for school managers to try building an ethical climate in their schools if they want to create a trust-based environment in their schools and to motivate their employees.

Keywords: Ethical climate, trust, motivation, teacher, student

Received: 30.08.2014 / Revision received: 09.03.2015 / Second revision received: 03.06.2015 / Approved: 05.06.2015

¹Doktora öğrencisi, Zirve Üniversitesi, Gaziantep, selcuk_demirs@hotmail.com, ²Doç. Dr., Zirve Üniversitesi, Gaziantep, mehmetkarakus44@hotmail.com

Atıf için/Please cite as:

Demir, S. ve Karakuş, M. (2015). Etik iklim ile öğretmen ve öğrencilerin güven ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21(2), 183-212. doi: 10.14527/kuey.2015.008

Giriş

Okullar değer üreten ve değerleri aktaran kurumlar oldukları için etik değerler okulların amaçlarına ulaşabilmesi bakımından önemli görülmektedir (Şişman ve Turan, 2005). Bir okuldaki öğrencilerin, öğretmenlerin ve yöneticilerin her türlü eylem ve işlemlerinde etik sorumluluklarını yerine getirmeleri o okulun amaçlarına ulaşmasına katkı sağlamaktadır. Aksi takdirde okullarda etik kirlenme oluşabilir (Yaman, Mermer ve Mutlugil, 2009). Oluşabilecek olan bu etik kirlenmeyi temizlemek oldukça zordur. Okul değişen dünya koşullarına göre çağın ihtiyaçlarını göz önüne alarak yeni etik kurallar oluşturmak gereksinimindedir. Etik kurallar geliştiremeyen bir okulda etik kuralların uygulanması konusunda çok ciddi problemler yaşanır, çatışma ve ikilemler görülür. Etik kurallar konusunda bir netlik sağlanamaz. Etik sorun ve ikilemlerin yaşandığı bir okulda etik karmaşalar yaşanabilir. Kaos ve karmaşanın yaşandığı okullarda verimlilik düşer ve yılların birikimiyle oluşan güçlü okul imajı bir anda yok olabilir. Okullardaki etik kirlenmenin maliyeti hem manevi hem de maddi anlamda oldukça büyüktür (Çelik, 2005).

İlgili alan yazın incelendiğinde, eğitim örgütlerinde etik iklimin güven (Rosenblatt ve Peled, 2002) ve motivasyon (Wentzel, 1998) ile ilişkili olduğu ve güvenin de motivasyon ile ilişkili bir kavram olduğu (Maele ve Houtte, 2011) görülmektedir. Buna karşın eğitim örgütlerinde etik iklim, güven ve motivasyon konularındaki çalışmalar sınırlı sayıdadır. Ayrıca alan yazında etik iklim, öğretmenin öğrenciye duyduğu güven, öğrencinin öğretmene duyduğu güven, öğretmen motivasyonu ve öğrenci motivasyonuna dair öğretmen ve öğrenciyi eşleştiren bir çalışmaya rastlanamamıştır. Dolayısıyla öğretmenin öğrencilerini ve öğrencilerin de öğretmenlerini değerlendirmelerini çok düzeyli bir desenle eşleştiren bir çalışmaya ihtiyaç duyulmuştur. Bu çalışmada ayrıca nicel bulguları desteklemek amacıyla nitel bir çalışma da yapılmıştır. Bu çalışmada alan yazındaki bu eksikliğin doldurulması hedeflenmektedir.

Etik İklim

Etik kavramı Yunanca “karakter” anlamına gelen “ethos” sözcüğünden türetilmiştir. Etik bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması, neyin yapılacağına ya da yapılmayacağına, neyin istenip istenmeyeceğine, neye sahip olunup olunamayacağına önceden bilinmesidir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011; Aydın, 2006). Etik, toplumlarda istenecek yaşamı bulma yönünde gayret sarf eder.

Etik iklim kavramı, örgütlerin etik karakterlerinin tanınmasına yardımcı olan (Yener, Yaldıran ve Ergun, 2012) genel örgüt ikliminin bir parçasıdır (Elçi ve Alpan, 2009; Martin ve Cullen, 2006). Victor ve Cullen’e (1988) göre etik iklim, bir örgütte ahlaki memnuniyete yol açan bazı uygulamalara ve kurallara ilişkin algılardır. Ayrıca etik iklim, bireylerin etik davranışla ilgili olan örgütsel

normlara dair kişisel algılarını oluşturur (Bartels, Harrick, Martell ve Strickland, 1998). Etik iklim, çalışanların her düzeyde etik kararlar almasına yardımcı olur (Barnett ve Vaicy, 2000; Cullen, Victor ve Stephans, 1989). Dolayısıyla etik iklim çalışan davranışlarını etkileyen, yönlendiren ve kurum içi ilişkileri düzenleyen en önemli faktörlerden biridir (Elçi ve Alpkan, 2009; Wimbush, Shepard ve Markham, 1997).

Etik iklim, bir kurumda “doğru ya da yanlış ne oluşturur?” sorusuna cevap vereceği gibi insanların doğru ya da yanlış nasıl bulacağı konusunda referans niteliği taşımaktadır. Kurumlarda etik davranışların açıklayıcısı da etik iklimdir. Her kurumun farklı bir etik iklimi vardır. Kurumlar kendi çalışanlarının etik olan ya da etik olmayan davranışlarından sorumludur (Victor ve Cullen, 1988). Bireylerin kendilerinden beklenen davranışları uygulama sıklıkları kurumun etik ikliminin bireyler tarafından hangi ölçüde benimsendiğini gösterir. Bir kurumun etik iklimi, o kurumun etik dışı davranışlar göstermesini ve çatışma yaşamasını önler, bireylerin uygulamalarında etik olmalarını ve ahlaki ölçütlere sahip davranışlar sergilemelerini destekler (Şahin ve Dündar, 2011).

Mevcut araştırmanın amacına uygun olarak etik iklim, öğretmen ve öğrenciler arasındaki ilişki ve etkileşimlerde etik ilkelerden temelini alan ya da etik davranış ortaya çıkaran, okulun örgütsel faaliyetleri hakkındaki algılardır. Etik iklim okulun işleyişi ve faaliyetleri üzerinde etkisi olan bir kavramdır (Schulte vd., 2002). Alan yazında etik iklimin okulun paydaşları arasında güven oluşmasını olumlu yönde etkilediği bulunmuştur (Rosenblatt ve Peled, 2002). Bute (2011), DeConinck (2011) ve Ruppel ve Harrington (2000) yaptıkları çalışmada etik iklimin güveni arttırdığını belirtmişlerdir. Wentzel (1998), etik iklimin algılandığı bir ortamda öğrencilerin daha olumlu davranışlarda bulunduğunu, öğrenmeye karşı daha fazla motive olduklarını ve okul aktivitelerine daha çok katılım gösterdiklerini bulmuştur. Luo, Huang ve Najjar (2007) öğrencilerin etik iklim algılarının okul performanslarına olumlu etkisinin olduğunu, Mahal (2009), Tyagi (1982) ve Weber (1995) ise yaptıkları çalışmada etik iklimin çalışanların motivasyonlarını artırdığını belirtmişlerdir. Bu noktadan hareketle öğretmen motivasyonunun da ortamda algılanan etik iklimle artabileceği düşünülebilir.

Güven

Güven, diğerinin davranışı ya da amaçlarının olumlu beklentileri üzerine temellendirilen ve o kişiye karşı savunmasızlığı kabul etme niyetinden oluşan psikolojik bir durumdur (Rousseau, Sitkin, Burt ve Camerer, 1998). Kişilerin birbirine güvenmesi geçmiş deneyimlerden, sosyal ilişkilerden, tutumlardan, beklentilerden veya olgulardan hareketle gerçekleşir (Asunakutlu, 2002). Eğitim kurumlarının varlığını devam ettirebilmesi ve başarılı olması için bireyler arasındaki güven hayati bir konudur. Güvenin eksikliği kurumlarda çok fazla para, zaman ve emek kaybına yol açabilir. Güven bir örgütün gelişmesi ve

işlevlerini yerine getirebilmesi için gerekli olan en önemli koşullardan biridir (Hurley ve Siebers, 2007; Rosenblatt ve Peled, 2002). Zira güvenin olmadığı bir kurumda fikir paylaşımı, yenilik, iş doyumu ve motivasyon da olamayacaktır (Hurley ve Siebers, 2007).

Bireyler arasında güvenin inşa edilmesi uzun zaman almaktadır. Ancak bu yatırım uzun vadede hem bireylerin hem de kurumun daha yüksek bir performans sergilemesini sağlamaktadır. Zor hedeflere ulaşabilmek için kurum içindeki bireyler arasında yüksek düzeyde bir güven bulunmalıdır (Demircan ve Ceylan, 2003). Alan yazında güven ile motivasyonun ilişkili olduğu çalışmalar bulunmaktadır (Costigan, Ilter ve Berman, 1998; Maele ve Houtte, 2011; Şakar, 2012). Girdisi ve çıktısı insan olan ve bütün işlevlerini insanlar aracılığıyla gerçekleştiren okullarda paydaşlar arasındaki güvenin özel bir öneminin bulunabileceği ve özellikle öğretmen ve öğrenci arasında güvenin tesis edilmesinin, eğitim-öğretim sürecinin etkili bir şekilde yürütülebilmesi için gerekli olabileceği düşünülebilir.

Motivasyon

Motivasyon kelimesi güdüleme, yöneltme, isteklendirme ve teşvik etme anlamlarına gelmektedir (Özkalp ve Kirel, 2010). Kelime olarak motivasyon Latince “movere” sözcüğünden türetilmiş olup “harekete geçmek, harekete geçirmek” anlamlarına gelmektedir (Kreitner ve Kinichi, 2009). Motivasyon, herhangi bir görev ya da işle ilgili bir davranışı başlatmada ve bunun istikametini, yoğunluğunu ve sürecini belirlemede bireyin içsel ve dışsal özelliklerinden kaynaklanan bir güçtür (Hoy ve Miskel, 2010).

İnsan davranışlarını yönlendiren ve insanları enerjik hale dönüştüren faktörlerin neler olduğu konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Bazı araştırmacılara göre motivasyon kişisel ve içsel kaynaklıdır ve ihtiyaç, ilgi, merak ve keyif almaya dayanmaktadır. Bazı araştırmacılara göre ise motivasyon dışsal kaynaklıdır ve ödül, ceza, baskı ve teşvik gibi çevresel faktörlere bağlıdır (Deci ve Ryan, 2008; Hoy ve Miskel, 2010). Eğitim-öğretimin etkililiği için hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin çalışma yönündeki motivasyonlarının yüksek olması gerekmektedir. Öğretmenlerin; eğitim-öğretimle etkin bir şekilde ilgili olmaları, yeniliklere açık olmaları, kendilerini sürekli geliştirmeleri ve öğrencilerine bağlı olmaları onların çalışma motivasyonlarının yüksek olduğunu göstermektedir (Hoy ve Miskel, 2010). Öğrencilerin motivasyonlarının en önemli göstergesi, onların öğrenme faaliyetlerine katılma konusundaki isteklilikleridir. Bazen öğrencinin yetenek eksikliği ya da öğrenilmesi gereken konuya ilgi duymaması gibi sebepler düşük motivasyona yol açabilir (Peng, Cherng, Chen ve Lin, 2013).

Etik İklim, Güven ve Motivasyon İlişkisi

Günümüzde bireyler, özgürlüğü ve tamamen sorumluluklarının farkında olmayı arzu etmektedirler. Ayrıca liderlerinden yapıcı geri bildirimler almayı ve kendilerine iyi bir koçluk yapılmasını istemektedirler. Bu da karşılıklı saygı ve güvenle mümkündür. Dolayısıyla liderler bulundukları toplumda güven iklimi oluşturmalıdır. Bu iklimin oluşumunda liderler takipçilerini samimiyetle konuşmaları için teşvik etmeli ve korku ile hükmetmemelidir. Bu şekilde karşılıklı saygı, güven ve samimiyete dayalı bir iklim içinde bir kurumdaki bireyler yaptıkları işe daha fazla motive olabilirler (Walumbwa, Christensen ve Hailey, 2011).

Belli etik değerlerin kurumdaki bireyler arasında genel olarak benimsenmesi ve bu etik değerlerin grup normları olarak genel kabul görmesi, kurumda etik bir iklim oluşmasına katkı sağlayacak ve bireylerin nasıl davranmaları gerektiği konusunda onlara rehber olacaktır. Davranış standartları belli olan bir kurumdaki bireylerin eylemleri de daha tutarlı olacaktır. Davranışlarda belirsizliğin olmaması ve bütün bireylerin birbirlerine ya da yöneticilerine karşı davranışlarının tutarlı olması ilişkilerde güvenin esas olmasını sağlamaktadır (Şakar, 2012).

Etik iklimle güven arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Etik iklim kapsamında bireylerin sergiledikleri etik değerlere uygun davranışlar, onların muhatapları tarafından daha dürüst ve samimi olarak algılanmalarına sebep olmaktadır (DeConnick, 2011). Öğretmenlerin ve öğrencilerin etik değerlere uygun davranışlarının, onların karşı tarafça daha dürüst ve samimi olarak algılanmalarına yol açacağı ve böylece hem öğretmenin öğrenciye duyduğu güvenin hem de öğrencinin öğretmene duyduğu güvenin artacağı düşünülmektedir.

Güvenin hâkim olduğu bir örgüt iklimi, çalışanlarının düşünce ve hislerini düzeltmesini mümkün kılmakta, kaynak olarak bireylerin birbirlerinden faydalanmalarını sağlamakta ve birlikte öğrenmenin gerçekleşmesini desteklemektedir (Costigan vd., 1998). Güvenin hâkim olduğu bir iklimde çalışanlar ortak bir hedef etrafında daha kolay toplanabilmektedirler. Bireylerin birbirlerine duydukları yüksek düzeydeki güven, onların ortak bir hedef doğrultusunda çalışmalarını sağlayan motive edici güçlerden birisidir.

Motivasyonla ilgili önceki çalışmalarında örgüt ikliminin bireyin motivasyonunu etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğu görülmüştür. Vroom (1964)'a göre örgüt iklimi çalışanların iş çevresinde örgütsel ve sosyal değişkenlerden oluşur. Örgüt içindeki bu değişkenler ödül ve fırsatlar gibi çalışanların inançlarına doğrudan etkide bulunur. Bu etkenler de motivasyon üzerinde etkilidir (Tyagi, 1982, s. 240).

Herkesin çalışmaya motive olduğu bir okulda çalışmayan kişiler dikkati çeker ve rahatsız olurlar. Bazı kişilerin çalışmaması öğretmen ve öğrencilerin

dikkatini çektiği gibi idarecinin de dikkatini çeker. Çalışan bir okul ikliminde bireylerin hiçbir şey yapmadan oturması mümkün olmaz. Okulun iklimine göre diğer kişilerin davranışları şekillenir. Örneğin, öğrencilerin çoğunun çaba gösterdiği bir yatılı okulda diğer öğrencilerin de ister istemez çoğunluğa uyup çalıştığı görülür (Güney, 2012: 318).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin ve öğrencilerin etik değerlere uygun davranışlarını ifade eden etik iklimin, öğretmenlerin ve öğrencilerin birbirlerine duydukları güven ve her iki tarafın motivasyon düzeyleri ile ilişkisini belirlemektir.

Yukarıdaki temel amaç bağlamında şu sorulara cevap aranmıştır:

- 1) Okul ortamında öğretmen ve öğrenci tarafından algılanan etik iklimin “öğretmenin öğrenciye duyduğu güven” üzerinde etkisi var mıdır? Varsa güveni hangi yönde etkilemektedir?
- 2) Okul ortamında öğretmen ve öğrenci tarafından algılanan etik iklimin “öğrencinin öğretmene duyduğu güven” üzerinde etkisi var mıdır? Varsa güveni hangi yönde etkilemektedir?
- 3) Okul ortamında öğretmen ve öğrenci tarafından algılanan etik iklimin “öğretmen motivasyonu” üzerinde etkisi var mıdır? Varsa öğretmen motivasyonunu hangi yönde etkilemektedir?
- 4) Okul ortamında öğretmen ve öğrenci tarafından algılanan etik iklimin “öğrenci motivasyonu” üzerinde etkisi var mıdır? Varsa öğrenci motivasyonunu hangi yönde etkilemektedir?
- 5) Algılanan etik iklim kontrol edildikten sonra “öğrencinin öğretmene duyduğu güven”in “öğrenci motivasyonu” üzerinde etkisi var mıdır? Varsa öğrenci motivasyonunu hangi yönde etkilemektedir?
- 6) Algılanan etik iklim kontrol edildikten sonra “öğretmenin öğrencisine duyduğu güven”in “öğretmen motivasyonu” üzerine etkisi var mıdır? Varsa öğretmen motivasyonunu hangi yönde etkilemektedir?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada öncelikle nicel veriler toplanıp analiz edilmiş, ardından araştırma probleminin derinlemesine incelenebilmesi için nitel bir araştırma yapılmıştır. Bu şekilde nicel ve nitel yöntemin bir arada kullanıldığı yaklaşıma karma yöntem denilmektedir (Christensen, Johnson ve Turner, 2015). Bu çalışmada, karma yöntemde kullanılan desenlerden açıklayıcı desen kullanılmıştır. Açıklayıcı desende, çalışmaya nicel yöntemle başlanır ve ardından nitel yöntemle araştırma tamamlanır. Bu desende amaç, nicel

tekniklerle elde edilmiş olan çeşitli bulguları nitel tekniklerle ayrıntılı bir şekilde incelemek ve açıklamaktır (Creswell ve Plano-Clark, 2007).

Nicel Boyut: Bu araştırmanın nicel kısmında birden fazla değişken arasındaki neden sonuç ilişkilerinin uygulanan anketler aracılığıyla araştırıldığı bir korelasyonel desen kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2012; Karasar, 2012). Araştırmanın nicel bölümünde şube sınıf öğretmenlerine içerisinde etik iklim, öğrenciye güven ve motivasyon ölçeği bulunan bir öğretmen anketi verilmiştir. Her bir şube sınıf öğretmenine karşılık, seçilen öğretmenin rehberlik görevini yürütmekte olduğu ve aynı zamanda da okutmakta olduğu sınıftan alınan en az bir ve en fazla yedi öğrencisine, içinde etik iklim, öğretmene güven ve motivasyon ölçeği bulunan bir öğrenci anketi uygulanmıştır. Her şube sınıf öğretmeni ile onun okutmakta olduğu öğrenciler eşleştirilerek bunlara bir belirleme kodu (identification code) verilmiştir.

Nitel Boyut: Bu çalışmanın nitel boyutunda “durum çalışması” yaklaşımı kullanılmış ve veriler de “görüşme” tekniğiyle toplanmıştır. Durum çalışmasında, araştırmada incelenen duruma ilişkin çeşitli faktörler bütüncül bir şekilde incelenmekte, söz konusu durumu nasıl etkiledikleri veya bu durumdan nasıl etkilendikleri incelenmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu çalışmada, öğretmenler ve öğrenciler için, içerisinde dörder soru bulunan iki ayrı yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuş ve bu formlar aracılığıyla görüşmeler yapılarak veriler toplanmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini 2012-2013 eğitim öğretim yılında Hatay ili Kırıkhan ilçesindeki ortaokullarda görev yapan 377 şube sınıf öğretmeni ve bu okullarda öğrenim gören 8629 öğrenci oluşturmaktadır.

Bu araştırmada tek tek bireylerin değil, seçkisiz olarak belirlenen grupların örneklem için seçilmesi olarak tanımlanan küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evreni olan Kırıkhan'daki her okul bir küme kabul edilip asgari ihtiyaç duyulan şekilde okullar tesadüfi olarak seçilmiştir. Örneklem sayısı belirlemede, ana kütle sayısı belli olan büyüklükler için hazırlanan formüle göre alınan 200 öğretmen ve 621 öğrencinin %95 güven düzeyi için yeterli olduğu görülmüştür (Özdamar, 2003). Öğretmenlere verilen 230 anketin 200 tanesi, öğrencilere verilen 720 anketin 621 tanesi geri dönmüş ve değerlendirmeye alınmıştır. Öğretmenlere verilen anketlerin %86.95' i ve öğrencilere verilen anketlerin ise %86.25' i geri dönmüştür.

Örnekleme alınan öğretmenlerin ($n=200$) %62'si erkek ($n=124$), %38'i kadınlardan ($n=76$) oluşmaktadır. Bu öğretmenlerin %72'si evli ($n=144$) iken %28'i bekâr öğretmenlerden ($n=56$) oluşmaktadır. Bu öğretmenlerin en fazla bulundukları yaş aralığı %36 ile 27-31 yaş aralığındaki öğretmenler ($n=72$) oluşturmaktadır.

Örnekleme alınan öğrencilerin ($n=621$) %61.7'si kız ($n=383$), %38.3'ü erkeklerden ($n=238$) oluşmaktadır. Bu öğrencilerin %6'ı 10 yaş grubundaki öğrenciler ($n=4$), %24.2'sini 11 yaş grubundaki öğrenciler ($n=150$), %22.7'sini 12 yaş grubundaki öğrenciler ($n=141$), %27.2'sini 13 yaş grubundaki öğrenciler ($n=169$), %21.4'ünü 14 yaş grubundaki öğrenciler ($n=133$) ve %3.9'unu 15 yaş grubundaki öğrenciler ($n=24$) oluşturmaktadır. Örnekleme alınan öğrencilerin %26.4'ünü beşinci sınıf öğrencileri ($n=164$), %24'ünü altıncı sınıf öğrencileri ($n=149$), %25.4'ünü yedinci sınıf öğrencileri ($n=158$) ve %24.2'sini sekizinci sınıf öğrencileri ($n=150$) oluşturmaktadır.

Araştırmanın nitel kısmı için ise aynı çalışma evreninden 30 öğretmen ve 10 öğrenci kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemiyle seçilmiş ve katılımcılarla görüşmeler yapılmıştır.

Ölçme Araçları

Nitel Araçlar

Araştırmanın nicel verileri anketler yoluyla elde edilmiştir. Veri toplama aracı olarak öğretmenlere verilen anketlerde; İlköğretim okulları etik iklim ölçeği (Kocayigit, 2010), öğretmen motivasyonu ölçeği (Akbulat ve Işık, 2012) ve bu çalışmada geliştirilen öğretmenin öğrencilere duyduğu güven ölçeği kullanılmıştır. Öğrencilere verilen anketlerde ise ilköğretim okulları etik iklim ölçeği (Kocayigit, 2010), öğrenci motivasyonu ölçeği (Kara, 2008) ve bu çalışmada geliştirilen öğrencinin öğretmene duyduğu güven ölçeği kullanılmıştır. Beşli likert tipi anketlerin kullanıldığı bu çalışmada öğretmenlere ve öğrencilere üçer adet anket verilmiştir. Bunlardan sadece etik iklim anketi ortak sorulardan oluşmaktadır. Böylece bu çalışmada toplam beş farklı ölçme aracı kullanılmıştır. Bunlara ilişkin bu çalışmada elde edilen bilgiler aşağıda verilmektedir.

İlköğretim okulları etik iklim ölçeği: Bu çalışmada ilköğretim okullarında etik iklimin düzeyini belirlemek için Keiser ve Schulte (2007) tarafından geliştirilen Kocayigit (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "ilköğretim okulları etik iklim anketi (elementary school ethical climate index)" kullanılmıştır. Öğretmenlere uygulanan etik iklim ölçeği üç boyutludur. Etik iklim ölçeğinin Barlett testi sonucu anlamlı ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .91 olduğundan veri matrisi faktör analizi için uygundur. Ölçme aracının maddeleri içerisindeki yük değeri düşük (.30'dan küçük) olan maddeler anketten çıkarılmıştır. Başlangıçta 38 maddeden oluşan ölçme aracında faktör analizi sonrası 35 madde kalmıştır. Bu üç faktör, ölçme aracındaki toplam varyansın % 48.87'sini açıklamaktadır. Rotasyon açıklama değerlerine göre 19 maddeden oluşan 1. faktör etik iklimin "öğretmen-öğrenci" ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .52 ile .86 arasında değişmektedir. Rotasyon açıklama değerlerine göre 8 maddeden oluşan 2. faktör etik iklimin "öğrenci-öğretmen" ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .45 ile .77 arasında

değişmektedir. Rotasyon açıklama değerlerine göre 8 maddeden oluşan 3. faktör etik iklimin “öğrenci-öğrenci” ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .48 ile .66 arasında değişmektedir. Cronbach’s Alpha Güvenirlilik Katsayısı faktör 1 (öğretmen-öğrenci boyutu) için .86, faktör 2 (öğrenci-öğretmen boyutu) için .90 ve faktör 3 (öğrenci-öğrenci boyutu) için .91, genel toplam için ise .94 olarak bulunmuştur. DFA’da bu üç boyutlu faktör yapısının kabul edilebilir uyum değerleri ürettiği görülmüştür ($X^2=630.27$, $sd=425$, $X^2/sd=1.48$, $P=0.007$, $RMSEA=0.074$, $RMR=0.069$, $GFI=0.90$, $AGFI=0.91$, $NFI=0.91$, $CFI=0.93$, $IFI=0.93$).

Öğrencilere uygulanan ilköğretim okulları etik iklim ölçeğinde Bartlett testinin sonucu anlamlı ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .91 olduğundan veri matrisi faktör analizi için uygundur. Öğrenci etik iklimi ile ilgili maddeler içerisindeki yük değerleri düşük olan 8 madde anketten çıkarılmıştır. Ölçme aracındaki 6 maddenin yük değerleri arasındaki fark .10’dan küçük olduğundan bu maddeler binişik maddelerdir ve anketten atılmıştır. Bu üç faktör, ölçme aracındaki toplam varyansın %46.29’unu açıklamaktadır. Rotasyon açıklama değerlerine göre 12 maddeden oluşan 1. faktör etik iklimin “öğretmen-öğrenci” ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .37 ile .69 arasında değişmektedir. Rotasyon açıklama değerlerine göre 7 maddeden oluşan 2. faktör etik iklimin “öğrenci-öğretmen” ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .39 ile .72 arasında değişmektedir. Rotasyon açıklama değerlerine göre 5 maddeden oluşan 3. faktör etik iklimin “öğrenci-öğrenci” ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri .63 ile .74 arasında değişmektedir. Cronbach’s Alpha Güvenirlilik Katsayısı faktör 1 (öğretmen-öğrenci boyutu) için .86, faktör 2 (öğrenci-öğretmen boyutu) için .83, faktör 3 (öğrenci-öğrenci boyutu) için .76, genel toplam için ise .88 olarak bulunmuştur. DFA’da bu üç boyutlu faktöryel yapının kabul edilebilir uyum değerleri ürettiği görülmüştür ($X^2=347.22$, $sd=231$, $X^2/sd=1.50$, $P=0.009$, $RMSEA=0.078$, $RMR=0.072$, $GFI=0.90$, $AGFI=0.90$, $NFI=0.92$, $CFI=0.94$, $IFI=0.94$).

Öğretmen motivasyonu ölçeği: Öğretmen anketinde kullanılan “İş’te Motivasyon Ölçeği” ise Gagné ve diğerleri (2010) tarafından geliştirilmiş ve Akbolat ve Işık (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Bartlett testinin sonucu anlamlı ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .81 olduğundan veri matrisi faktör analizi için uygundur. Yük değerleri düşük (.30’un altında) olan 7 madde anketten çıkarılmıştır. Başlangıçta 15 maddeden oluşan ölçme aracı AFA ve DFA analizleri sonrasında 8 madde kalmıştır. Ölçme aracının tek faktörlü olduğu görülmüştür. Bu tek faktör, ölçme aracındaki toplam varyansının %54.63’ünü açıklamaktadır. Ölçme aracında yer alan maddelerin yük değerleri .57 ile .82 arasında değişmektedir. Cronbach’s Alpha Güvenirlilik Katsayısı ise .86 olarak bulunmuştur. DFA’da bu tek faktörlü model kabul edilebilir uyum değerleri üretmiştir ($X^2=65.32$, $sd=28$, $X^2/sd=2.33$, $P=0.005$,

RMSEA=0.063, RMR=0.054 GFI=0.95, AGFI=0.94, NFI=0.94, CFI=0.93, IFI=0.94).

Öğrenci motivasyonu ölçeği: Öğrenci anketinde öğrenci motivasyonunu ölçmek için kullanılan 1989 yılında Vallerand, Blais, Brière, ve Pelletier tarafından orijinali Fransızca olarak hazırlanan “Eğitimde Motivasyon Ölçeği” Kara (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Bartlett testinin sonucu anlamlı ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .80 olduğundan veri matrisi faktör analizi için uygundur. Yük değerleri düşük (.30’dan küçük) olan 6 madde anketten çıkarılmıştır. Ölçme aracı başlangıçta 12 olan madde sayısı 6 olmuştur. Ölçme aracı kalan maddelerle tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu tek faktör ölçme aracıdaki toplam varyansın %58.98’ini açıklamaktadır. Maddelerin yük değerleri .71 ile .81 arasında değişmektedir. Cronbach’s Alpha Güvenirlik Katsayısı ise .86 olarak bulunmuştur. DFA’da bu model yine tek faktörlü bir şekilde kabul edilebilir uyum değerleri üretmiştir ($X^2=36.21$, $sd=17$, $X^2/sd=2.13$, $P=0.004$, RMSEA=0.074, RMR=0.065, GFI=0.93, AGFI=0.93, NFI=0.95, CFI=0.95, IFI=0.94).

Öğretmenin öğrenciye duyduğu güven ölçeği: Öğretmen anketinde öğretmenin öğrenciye duyduğu güven araştırmacılar tarafından oluşturulan 5 madde ile ölçülmüştür. Öğretmenin öğrenciye duyduğu genel güven düzeyiyle ilgili olan bu maddeler, ilgili literatür incelendikten sonra yazılmış ve iki alan uzmanı tarafından incelendikten ve gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra uygulamaya geçilmiştir. Bartlett testinin sonucu anlamlı ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .70 olduğundan veri matrisi faktör analizi için uygundur. Yük değeri düşük olan 1 madde anketten çıkarılmıştır. Başlangıçta 5 madde olan ölçme aracı 4 madde kalmıştır. Ölçeğin tek faktörlü olduğu görülmüştür. Bu tek faktör ölçme aracıdaki toplam varyansın %61.38’ini açıklamaktadır. Ölçme aracıda yer alan maddelerin yük değerleri .64 ile .87 arasında değişmektedir. Güvenirlik analizi sonucu ise Cronbach’s Alpha Güvenirlik Katsayısı .79 olarak bulunmuştur. Bu modelin DFA’da tek faktörlü bir şekilde ürettiği uyum değerleri kabul edilebilir düzeydedir ($X^2=10.03$, $sd=5$, $X^2/sd=2.006$, $P=0.002$, RMSEA=0.042, RMR=0.047, GFI=0.98, AGFI=0.99, NFI=0.97, CFI=0.98, IFI=0.98).

Öğrencinin öğretmene duyduğu güven ölçeği: Öğrenci anketlerinde ise öğrencinin öğretmene duyduğu güven yine araştırmacılar tarafından oluşturulan 5 madde ile ölçülmüştür. Bu maddeler, öğrencinin öğretmenine duyduğu genel güven düzeyini ölçmek üzere, ilgili literatür incelendikten sonra yazılmış ve iki alan uzmanının değerlendirme ve düzeltmelerinin ardından uygulama aşamasına geçilmiştir. Bartlett testinin sonucu anlamlı ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .70 olduğundan veri matrisi faktör analizi için uygundur. Tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmış ve hiçbir madde ölçekten atılmamıştır. Bu tek faktör ölçme aracıdaki toplam varyansın %48.71’ini açıklamaktadır. Tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve üstünde

olması yeterlidir (Büyüköztürk, 2012). Maddelerin yük değerleri .57 ile .78 arasında değişmektedir. Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı ise .74 olarak bulunmuştur. Tek faktörlü bir şekilde bu modelin DFA'da ürettiği uyum değerleri kabul edilebilir aralıklardadır ($X^2=12.47$, $sd=7$, $X^2/sd=1.78$, $P=0.001$, $RMSEA=0.040$, $RMR=0.043$, $GFI=0.99$, $AGFI=0.99$, $NFI=0.99$, $CFI=0.98$, $IFI=0.99$).

Nitel Görüşme Formları

Araştırmanın nitel verilerini toplamak için yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu görüşme formları hazırlanırken, nicel araştırma kısmında kullanılan ölçme araçları ve bu ölçme araçlarının temelini aldığı ilgili alan yazın dikkate alınmıştır. Keiser ve Schulte (2007) tarafından geliştirilip Kocayigit (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan etik iklim ölçeğindeki birinci boyut öğretmenden öğrenciye yönelik, ikinci boyut öğrenciden öğretmene yönelik ve üçüncü boyut öğrenciden öğrenciye yönelik maddelerden oluşmak üzere üç boyutludur. Öğretmenler için hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formlarında “öğrenciden öğretmene yönelik” ve “öğrenciden öğrenciye yönelik” boyutlarından yararlanılmıştır. Her bir boyut için öğretmen motivasyonu ve öğretmenin öğrenciye duyduğu güven sorgulanmıştır. Burada öğretmenin etik iklim algılamasının, öğretmenin motivasyonu ve öğrencisine duyduğu güven üzerindeki etkisi araştırıldığından, öğrenciden öğretmene ve öğrenciden öğrenciye boyutları kullanılmıştır. Öğretmenin etik iklim algısının, öğrencilerinin hem öğretmene hem de diğer öğrencilere yönelik olumlu davranışları sonucunda oluşabileceğinden yola çıkılarak sorular hazırlanmıştır.

Öğrenciler için hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formlarında “öğretmenden öğrenciye yönelik” ve “öğrenciden öğrenciye yönelik” boyutlarından yararlanılmıştır. Öğretmenin öğrencisine yönelik davranışları sonucunda oluşan öğrencinin etik iklim algısının öğrencinin öğretmenine güven duymasına etkisi, “öğretmenden öğrenciye yönelik” boyuta ilişkin tek bir soru ile araştırılmıştır. Öğrencinin öğretmenine güven duyması etik iklimin öğrenciden öğrenciye boyutuyla ilişkili görülmediğinden bu boyutta ikinci bir soru sorulmamıştır. Öğrencinin etik iklim algılamasının öğrenci motivasyonuna etkisi incelendiğinden iki boyuta yönelik iki ayrı yarı yapılandırılmış soru sorulmuştur. Burada öğrencinin etik iklim algısının motivasyona etkisinin hem öğretmenin hem de arkadaşlarının davranışları sonucunda oluşabileceği göz önüne alınmıştır. Hem öğretmenlere hem de öğrencilere yöneltilen sorular, bulgular kısmında ilgili içerik analizi sunulurken verilmektedir.

Yıldırım ve Şimşek (2013), nitel çalışmada, hem görüşme formlarının hazırlanması aşamasında yapılması gerekenler, hem görüşmeler yapılırken uyulması gereken kurallar hem de veriler toplandıktan sonra geçerlik ve güvenilirliğini sağlamak için yapılması gerekenler konusunda farklı yöntemler olduğunu açıklamaktadırlar. Bu kapsamda nitel görüşme formlarının

hazırlanması aşamasında, hazırlanan bu formların geçerlik ve güvenilirliği sağlamak için öncelikle ilgili literatür dikkatlice okunmuş ve araştırmanın nicel kısmında kullanılan ölçeklerin boyutları incelenmiştir. Bu doğrultuda öğretmenler ve öğrenciler için hazırlanmış olan taslak görüşme formları iki alan uzmanının görüşlerine sunulmuş ve formlara son hali verildikten sonra görüşme aşamasına geçilmiştir. Araştırma süreci boyunca görüşmeler oldukça dikkatli bir şekilde yapılmış ve kaydedilmiştir. Görüşmeler yapılırken katılımcıların jest, mimik ve beden dilleriyle ilgili notlar alınmıştır.

Analizler

Nicel veriler toplandıktan sonra uç değerler temizlenmiş, çarpıklık ve basıklık katsayıları kontrol edilmiş ve normallik varsayımı açısından incelenmiştir. İlgili analizler için gerekli şartların sağlandığı tespit edildikten sonra analizler yapılmıştır. Veriler öncelikle geçerlik ve güvenilirlik açısından incelenmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliğini tespit etmek için AFA (açımlayıcı faktör analizi) ve DFA (doğrulayıcı faktör analizi) yapılmış, güvenilirliklerini tespit etmek için ise Cronbach's Alpha katsayılarına bakılmıştır. Bunun ardından değişkenler arasındaki ilişkiler, basit doğrusal regresyon ve hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizleri kullanılarak incelenmiştir.

DFA aşamasında ölçeklerin faktör yapıları incelenmiş ve bazı kriterler açısından kabul edilebilir uyum değerleri üretilip üretilmediklerine bakılmıştır. Bu kriterler özetlendiğinde; X^2/sd oranının ikinin altında olması çok iyi bir uyumu, iki ile beş arasında olması ise kabul edilebilir bir uyumu belirtmektedir. RMSEA ve SRMR değerlerinin 0.08 ile 0.05 arasında olması kabul edilebilir, 0.05'in altında olması ise çok iyi bir uyum bulunduğunu belirtmektedir. NFI, NNFI, CFI, IFI, GFI ve AGFI değerlerinin 0.90 ile 0.95 arasında olması kabul edilebilir, 0.95'in üzerinde olması ise çok iyi bir uyum bulunduğunu belirtmektedir (Şimşek, 2007).

Nitel veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Örneklemeye alınan öğretmen ve öğrencilerle yapılan görüşmeler kayıt altına alındıktan sonra bu görüşmeler yazıya aktarılmıştır. Araştırma konusuyla ilgisiz olan cevaplar elendikten sonra kalan cevaplar üzerinde içerik analizi yapılmıştır. Her bir soruya verilen cevaplar ayrı ayrı baştan sona kadar okunarak ilgili ifadelerden kodlar çıkartılmış ve ardından bu kodlardan temalara ulaşılmıştır. Her bir soru birer ana tema olarak düşünülmüş ve sonuçlar bu şekilde ayrı tablolarda sunulmuştur.

Araştırma sonuçlarının iç geçerliliğini sağlama adına araştırmacılar bazı konularda dikkatli davranmışlardır. Bu kapsamda; görüşme sonucunda elde edilen bilgiler dikkatli bir şekilde yazıya aktarılmıştır. İçerik analizi aşamasında kodlar, temalar ve ana temalar hem araştırmacıların hem de iki alan uzmanının görüş birliğiyle belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda, öncelikle iki araştırmacı ayrı ayrı içerik analizi yapmış ve ardından üzerinde görüş birliği

sağlanan kodlar, temalar ve ana temalar iki alan uzmanına incelenilerek, sonuçların hem kendi içinde hem de alan yazınla tutarlı olması sağlanmıştır.

Bulgular

Değişkenlerle İlgili Betimsel Analizler ve Korelasyon Matrisi

Hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin, araştırma kapsamında uygulanan ölçme araçlarındaki maddelere katılım düzeylerini gösteren aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1’de verilmektedir. Buna göre; öğrencilerin okuldaki etik iklime ilişkin algıları ve öğrencilerin öğretmenlerine duydukları güven “tamamen katılıyorum (5)” düzeyindedir. Öğretmenlerin okuldaki etik iklime ilişkin algıları ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri “katılıyorum (4)” düzeyindedir. Öğretmenlerin öğrencilerine duydukları güven ve öğrencilerin motivasyonu ise “kısmen katılıyorum (3)” düzeyindedir.

Tablo 1

Araştırma Kapsamında İncelenen Değişkenlerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

<i>Değişkenler</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>
Etik iklim (öğretmen)	3.90	.47
Etik iklim (öğrenci)	4.49	.46
Güven (öğretmen)	3.20	.74
Güven (öğrenci)	4.73	.47
Motivasyon (öğretmen)	3.68	.54
Motivasyon (öğrenci)	3.19	.50

Tablo 2

Korelasyon Matrisi

<i>Değişkenler</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
1. Etik İklim (Genel Ort.)	1						
2. Etik İklim (Öğretmen)	.761**	1					
3. Etik İklim (Öğrenci)	.735**	.118**	1				
4. Güven (Öğretmen)	.307**	.360**	.092*	1			
5. Güven (Öğrenci)	.255**	.024	.365**	.047	1		
6. Motivasyon (Öğretmen)	.123**	.134**	.048	.024	.001	1	
7. Motivasyon (Öğrenci)	.077	.006	.111**	-.019	.076	.013	1

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

Araştırma kapsamında incelenen değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerini gösteren korelasyon matrisi Tablo 2’de verilmektedir. Bu matriste yer alan anlamlı ilişkilere bakıldığında, etik iklime ilişkin algıların genel ortalaması; öğretmenlerin ve öğrencilerin bireysel etik iklim algıları, öğretmenlerin ve öğrencilerin birbirlerine duydukları güven ve öğretmen motivasyonu değişkenleriyle pozitif korelasyon içindedir. Öğretmenlerin bireysel etik iklim

algıları; öğrencilerin etik iklim algıları, öğretmenlerin öğrencilerine duydukları güven ve öğretmen motivasyonu değişkenleriyle pozitif korelasyon içindedir. Öğrencilerin etik iklim algıları; öğretmenlerin ve öğrencilerin birbirlerine duydukları güven ve öğrenci motivasyonu değişkenleriyle pozitif korelasyon içindedir. Aşağıda yer alan regresyon modellerinin tamamında, öğretmenlerin ve öğrencilerin etik iklime ilişkin algılarının ortalaması alınmış ve bu değişken “etik iklim” şeklinde ifade edilmiştir.

Algılanan Etik İklimin Öğretmenin Öğrenciye Duyduğu Güven Üzerine Etkisi

Nitel Bulgular

Tablo 3

Etik İklimin Öğretmenin Öğrenciye Duyduğu Güven Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model 1	Yordanan Değişken; Öğretmenin Öğrenciye Duyduğu Güven						
Yordayıcı Değişkenler	B	ShB	β	<i>t</i>	<i>p</i>	İkili <i>r</i>	Kısmi <i>r</i>
Sabit	2.36	1.70	-	1.38	.17	-	-
Etik İklim	.09	.01	.31**	8.01	.00	.31	.31
R= .31	R²= .09						
F= 64.22	p= .00**						

p* < .05, *p* < .01

Tablo 3’te görüldüğü gibi, yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucuna göre, öğretmenin öğrenciye duyduğu güvendedeki varyansın %9’u etik iklim tarafından açıklanmakta ve etik iklim öğretmenin öğrenciye duyduğu güveni pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta = .31^{**}$, *p* = .00). Etik iklime ilişkin algılar olumlu hale geldikçe, öğretmenlerin öğrencilerine duydukları güven de artmaktadır.

Nitel Bulgular

“Öğrencilerinizin size yönelik olumlu davranışları sergilemesi (talimatları yerine getirme, saygılı olma, güvenme, işbirliği yapma) sizin öğrenciye güveninizi nasıl etkiler? Neden?” sorusuna öğretmen katılımcıların tamamı, öğrencilerin etik iklim kapsamında değerlendirilen bu davranışlarının öğrencilerine duydukları güveni olumlu yönde etkileyeceğini belirtmişlerdir ve nedenleri Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4

Etik İklimin Öğretmenin Öğrenciye Duyduğu Güven Üzerindeki Etkisine İlişkin İçerik Analizi Sonuçları

<i>Temalar</i>	<i>Atıf yapan katılımcılar</i>	<i>Toplam atıf sayısı</i>
Yakınlık hissetme	1, 4, 5, 10, 14, 28, 29	7
Olumlu dönüt alma	2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 30	22
Sorumluluk sahibi olmaları	3,4, 13, 14, 18, 24, 28	7

“Öğrencilerinizin birbirlerine yönelik olumlu davranışları sergilemesi (birbirlerine yardım etmeleri, saygılı olmaları, adil davranmaları) sizin öğrenciye güveninizi nasıl etkiler? Neden?” sorusuna öğretmen katılımcıların tamamı öğrencilerin birbirlerine karşı olumlu davranışlarının öğrencilerine duydukları güveni olumlu yönde etkileyeceğini belirtmişlerdir ve nedenleri Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5

Etik İklimin Öğretmenin Öğrenciye Duyduğu Güven Üzerindeki Etkisine İlişkin İçerik Analizi Sonuçları

<i>Temalar</i>	<i>Atıf yapan katılımcılar</i>	<i>Toplam atıf sayısı</i>
Yakınlık hissetme	1, 2, 3, 9, 13, 14, 21	6
Olumlu dönüt alma	3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30	25
Sorumluluk sahibi olmaları	2, 3, 4, 17, 18, 24, 26, 29	8

Tablo 4 ve Tablo 5’te görüldüğü gibi öğrencilerin hem öğretmenlerine hem de birbirlerine yönelik olumlu davranışları öğretmenin öğrenciye duyduğu güveni aynı nedenlerden dolayı arttırmaktadır. Buna göre, öğrencilerin sergiledikleri bu olumlu davranışlar; öğretmenlerin, öğrencileri kendilerine daha yakın hissetmelerine, onları yetiştirme adına sarf ettikleri emeklerin boşa gitmediğine dair olumlu dönütler almalarına ve öğrencilerin sorumluluk sahibi olduklarını hissetmelerine yol açmaktadır. Öğretmenler, öğrencilerin etik iklim kapsamındaki çeşitli davranışları sebebiyle bu şekilde hissetmelerinin, onların öğrencilerine daha fazla güven duymalarına yol açtığını ifade etmektedirler.

*Algılanan Etik İklimin Öğrencinin Öğretmene Duyduğu Güven Üzerine Etkisi**Nitel Bulgular*

Tablo 6

Etik İklimin Öğrencinin Öğretmene Duyduğu Güven Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Model 4</i>	<i>Yordanan Değişken; Öğrencinin Öğretmene Duyduğu Güven</i>						
<i>Yordayıcı Değişkenler</i>	B	ShB	β	<i>t</i>	<i>p</i>	İkili <i>r</i>	Kısmi <i>r</i>
Sabit	16.52	1.09	-	15.10	.00	-	-
Etik İklim	.05	.01	.26**	6.56	.00	.26	.26
R= .26	R²= .07						
F= 43.03	p= .00**						

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

Tablo 6’da görüldüğü üzere öğrencinin öğretmene duyduğu güvendedeki varyansın %7’sini etik iklim tarafından açıklanmakta ve etik iklim öğrencinin öğretmene güvenini pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta = .26^{**}$, $p = .00$).

Nitel Bulgular

“Öğretmeninizin size iyi davranması (saygılı olması, adil davranması, yardımcı olması) sizin öğretmeninize olan güveninizi nasıl etkiler? Neden?” sorusuna öğrenci katılımcıların tamamı öğretmenlerinin iyi davranışlarının öğretmenlerine duydukları güveni olumlu yönde etkileyeceğini belirtmişlerdir ve nedenleri Tablo 7’de gösterilmiştir.

İçerik analizi sonuçlarına göre, öğretmenlerin etik iklim kapsamındaki davranışları sergilemeleri, öğrencilerin kendilerini daha rahat hissetmelerine, öğretmenin yakınlığını ve desteğini hissetmelerine ve öğretmenin kendilerini önemseydiğini hissetmelerine yol açmaktadır. Öğrenciler, kendilerinde bu olumlu hislerin oluşmasına sebep olan öğretmen davranışlarının, onların öğretmenlerine duydukları güveni artırdığını ifade etmektedirler.

Tablo 7

Etik İklimin Öğrencinin Öğretmene Duyduğu Güvене Etkisine İlişkin İçerik Analizi Sonuçları

<i>Temalar</i>	<i>Atıf yapan katılımcılar</i>	<i>Toplam atıf sayısı</i>
Rahat olma	2, 4, 6	3
Yakınlık ve desteğini hissetme	1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10	8
Önemsenme	6, 7, 8, 9	4

Algılanan Etik İklim ve Öğrencinin Öğretmene Duyduğu Güvenin Öğrenci Motivasyonuna Etkisi

Nicel Bulgular

Algılanan etik iklimin etkisi kontrol edildikten sonra, öğretmenin öğrencisine duyduğu güvenin öğrenci motivasyonuna etkisine ilişkin iki aşamalı hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de verilmektedir.

Tablo 8

Etik İklim ve Öğrencinin Öğretmene Duyduğu Güvenin Öğrenci Motivasyonuna Etkisine İlişkin Hiyerarşik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Model 6		Yordanan Değişken; Öğrenci Motivasyonu								
Adımlar	Yordayıcı Değişkenler	B	ShB	β	t	p	İkili r	Kısmi r	$R^2_{\text{değişim}}$	R^2_{model}
1. Adım	(Sabit)	32.81	2.90	-	11.32	.00	-	-	.01	.01
	Etik İklim	.04	.02	.08	1.91	.06	.08	.08		
	(Sabit)	30.24	3.39	-	8.93	.00	-	-	.00	.01
2. Adım	Etik İklim	.03	.02	.06	1.48	.14	.10	.10		
	Öğrencinin Öğretmene Duyduğu Güven	.16	.11	.06	1.46	.15	.10	.10		

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

Tablo 8’de görüldüğü gibi; 1. adımda etik iklimin öğrenci motivasyonunu anlamlı şekilde yordamadığı ($R^2_{\text{model}} = .01$, $\beta = .08$), 2. adımda etik iklimin etkisi kontrol edildikten sonra öğrencinin öğretmene duyduğu güvenin öğrenci motivasyonunu yordamadığı ($R^2_{\text{değişim}} = .00$, $\beta = .06$) görülmektedir.

Nitel Bulgular

“Öğretmeninizin size iyi davranması (saygılı olması, adil davranması, yardımcı olması) çalışma şevkinizi nasıl etkiler? Neden?” sorusuna öğrenci katılımcıların tamamı öğretmenlerinin iyi davranışlarının çalışma şevklerini olumlu yönde etkileyeceğini belirtmişlerdir. Bunun nedenleri olarak sayılan faktörler de Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9

Etik İklimin Öğrenci Motivasyonuna Etkisine İlişkin İçerik Analizi Sonuçları

Temalar	Atıf yapan katılımcılar	Toplam atıf sayısı
Açık iletişim	1, 5, 10	3
Yakınlık ve desteğini hissetme	3, 6, 7, 8	4
Özgüven	2, 4, 5	3
Mutluluk	4, 7, 9	3

İçerik analizi sonuçlarına göre, öğretmenlerin etik iklim kapsamındaki davranışları sergilemeleri, öğrencilerin onlarla daha açık bir iletişim kurmalarına imkân sağlamakta, onların yakınlığını ve desteğini hissetmelerini

sağlamakta, onların özgüvenlerini artırmakta ve kendilerini daha mutlu hissetmelerini sağlamaktadır. Öğrenciler, öğretmenlerin etik iklim kapsamındaki davranışlarının kendilerinde meydana getirdiği bu olumlu hisler sebebiyle motivasyonlarının arttığını belirtmişlerdir.

“Arkadaşlarınızın size iyi davranması (yardım etmeleri, saygılı olmaları, arka çıkmaları) çalışma şevkinizi nasıl etkiler? Neden?” sorusuna öğrenci katılımcıların tamamı arkadaşlarının iyi davranışlarının çalışma şevklerini olumlu yönde etkileyeceğini belirtmişlerdir. Bunun nedenleri olarak bahsedilen faktörler Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10

Etik İklimin Öğrenci Motivasyonuna Etkisine İlişkin İçerik Analizi Sonuçları

Temalar	Atf yapan katılımcılar	Toplam atf sayısı
Uyum içinde olma	2, 3, 4, 5, 6, 10	6
Güven	1, 8	3
Mutluluk	7, 8, 9	3

Etik iklimin, öğrencilerden diğer öğrencilere yönelik davranışları ifade eden boyutunda yer alan çeşitli davranışlar, öğrencilerin diğer arkadaşlarıyla kendilerini daha uyum içinde hissetmelerine yol açmakta, kendilerini daha fazla güven içinde ve daha mutlu hissetmelerini sağlamaktadır. Öğrenciler, diğer öğrencilerin kendilerine yönelik olarak etik iklim kapsamındaki davranışlarının meydana getirdiği bu olumlu hisler sebebiyle motivasyonlarının arttığını ifade etmişlerdir.

Algılanan Etik İklm ve Öğretmenin Öğrencisine Duyduğu Güvenin Öğretmen Motivasyonuna Etkisi

Nicel Bulgular

Bu kısımda önce algılanan etik iklim puanlarının öğretmen motivasyonuna, ardından etik iklimin etkisi kontrol edildikten sonra öğretmenin öğrencisine duyduğu güvenin öğretmen motivasyonuna etkisini tespit etmek için yapılan hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

Tablo 11

Etik İklm ve Öğretmenin Öğrencisine Duyduğu Güvenin Öğretmen Motivasyonuna Etkisine İlişkin Hiyerarşik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Model 9			Yordanan Değişken; Öğretmen Motivasyonu							
Adımlar	Yordayıcı Değişkenler	B	ShB	β	t	p	İkili r	Kısmi r	R ² değişim	R ² model
1. Adım	(Sabit)	43.49	3.85	-	11.31	.00	-	-	.02**	.02**
	Etik İklim	.07	.02	.12**	3.08	.00	.12	.12		
2. Adım	(Sabit)	43.57	3.85	-	11.31	.00	-	-	.00	.02**
	Etik İklim	.08	.03	.13**	3.04	.00	.12	.12		
	Öğretmenin Öğrenciye Duyduğu Güven	-.03	.09	-.02	-.37	.71	.02	.02		

*p< .05, **p< .01

Tablo 11’de görüldüğü gibi, hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, 1. adımda etik iklim öğretmen motivasyonunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta = .12$, $R^2_{\text{model}} = .02$, $p < .01$). Öğretmen motivasyonundaki varyansın %2’si etik iklim tarafından açıklanmaktadır. Açıklanan varyans düşük olmasına rağmen sonuç anlamlıdır. 2. adımda ise etik iklimin etkisi kontrol edildikten sonra öğretmenin öğrenciye duyduğu güvenin öğretmen motivasyonunu anlamlı şekilde yordamadığı görülmektedir ($R^2_{\text{değişim}} = .00$, $\beta = -.02$).

Nitel Bulgular

“Öğrencilerinizin size yönelik olumlu davranışları sergilemesi (talimatları yerine getirme, saygılı olma, güvenme, işbirliği yapma) çalışma şevkinizi (motivasyonunuzu) nasıl etkiler? Neden?” sorusuna öğretmen katılımcıların tamamı öğrencilerin olumlu davranışlarının motivasyonlarını olumlu yönde etkileyeceğini belirtmişlerdir ve nedenleri Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12

Etik İklimin “Öğrenciden Öğretmene Yönelik” Boyutunun Öğretmen Motivasyonuna Etkisine İlişkin İçerik Analizi Sonuçları

Temalar	Atf yapan katılımcılar	Toplam atf sayısı
Olumlu dönüt alma	2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 15, 16, 18, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30.	21
Mutlu olma	1, 2, 3, 7, 9, 14, 16, 17, 20, 26, 29, 30	12
Başarılı olma	10, 11, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 28	10

“Öğrencilerinizin birbirlerine yönelik olumlu davranışları (birbirlerine yardım etmeleri, saygılı olmaları, güvenme, adil davranmaları) çalışma şevkinizi (motivasyonunuzu) nasıl etkiler? Neden?” sorusuna öğretmen katılımcıların tamamı öğrencilerin birbirlerine yönelik olumlu davranışlarının motivasyonlarını olumlu yönde etkileyeceğini belirtmişlerdir ve nedenleri Tablo 13’te gösterilmiştir.

Tablo 13

Etik İklimin “Öğrenciden Öğrenciye Yönelik” Boyutunun Öğretmen Motivasyonuna Etkisine İlişkin İçerik Analizi Sonuçları

Temalar	Atf yapan katılımcılar	Toplam atf sayısı
Olumlu dönüt alma	3, 5, 6, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 23	10
Mutlu olma	1, 3, 8, 10, 16, 19, 27, 28, 29, 30	10
Başarılı olma	1, 2, 4, 6, 7, 9, 11, 12, 15, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28	20

Tablo 12 ve 13'te görüldüğü gibi öğrencilerin hem öğretmenlerine hem de birbirlerine yönelik olumlu davranışları öğretmen motivasyonunu aynı nedenlerden dolayı arttırmaktadır. Görüşme sonuçlarına göre, öğrencilerin bu olumlu davranışlarıyla öğretmenler yaptıkları işe ilişkin *olumlu dönüt almaktadırlar*. Öğretmenler bu şekilde yaptıkları işi daha anlamlı ve önemli görmekte ve motivasyonları artmaktadır. Ayrıca öğretmenler, öğrencilerin bu olumlu davranışları nedeniyle daha *mutlu olmakta* ve davranış değiştirme yönündeki çabalarının *başarılı olduğunu* hissetmektedirler. Bu şekilde öğretmenler yaptıkları işten daha fazla doyum elde etmekte ve motivasyonları artmaktadır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, okullardaki etik iklimin öğrenciler ve öğretmenlerle ilgili çeşitli olumlu sonuçlarını ortaya koymaktadır. Etik iklim algısını oluşturan temel faktör o kurumda etkileşim içinde olan bireylerin birbirlerinde gözlemledikleri etik değerlere uygun çeşitli davranışlardır. Bu kapsamda öğretmenler öğrencileri, öğrenciler de öğretmenleri gözlemlemekte ve bu davranışlara ilişkin algıları dolayısıyla ilgili odağa yönelik olarak güven, bağlılık vb. çeşitli tutumlar geliştirmektedirler. Bu çalışmada okuldaki etik iklim kapsamında öğretmenlerin öğrencilere, öğrencilerin öğretmenlere ve öğrencilerin diğer öğrencilere yönelik olarak sergiledikleri etik davranışlar çerçevesinde, hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin okuldaki etik iklime ilişkin algıları ölçülerek ortalaması alınmıştır. Çok düzeyli analiz yaklaşımıyla her bir öğretmen kendi öğrencileriyle eşleştirilerek bu algıların öğretmenlerin ve öğrencilerin birbirlerine yönelik güvenleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca, algılanan etik iklimle beraber öğretmenlerin ve öğrencilerinin birbirlerine duydukları güvenin her iki tarafın motivasyonları üzerindeki etkisi de analiz edilmiştir. Bağımlı değişken olarak güvenin incelendiği regresyon analizlerinin sonuçları, algılanan etik iklimin, hem öğretmenlerin öğrencilerine duydukları güveni hem de öğrencilerin öğretmenlerine duydukları güveni artırdığını göstermektedir. Nitel bulgulara yapılan içerik analizi sonuçları da bu bulguları desteklemekte ve güvenin artmasının sebeplerini ortaya koymaktadır. Bağımlı değişken olarak motivasyonun incelendiği regresyon analizleri sonucunda, algılanan etik iklimin öğretmen motivasyonunu artırdığı fakat öğrenci motivasyonunu anlamlı şekilde etkilemediği, ayrıca ne öğretmenin öğrenciye duyduğu güvenin ne de öğrencinin öğretmene duyduğu güvenin iki tarafın motivasyon düzeylerini anlamlı şekilde etkilemediği görülmüştür. Nitel bulgulara yapılan içerik analizi sonucuna göre ise algılanan etik iklimin hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin motivasyonlarını etkilediği tespit edilmiş ve bunun sebepleri de ortaya koyulmuştur.

Etik iklime ilişkin olumlu algıların, çalışanların örgütsel güvenini olumlu şekilde etkilediğine ilişkin bu araştırmadan elde edilen bulguları destekleyen

bazı araştırma bulguları bulunmaktadır (Asunakutlu, 2002; Büte, 2011; DeConnick, 2011; Dönertaş, 2008; Rosenblatt ve Pedel, 2002). Bireyin ilişki içinde olduğu bir odağın yardımseverlik ve dürüstlük gibi etik iklimin tanımında yer alan çeşitli özelliklere sahip olması, bireyin ilgili odağı daha fazla güvenmeye değer olarak algılamasına yol açmaktadır (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995). Ayrıca, örgütlerde etik bir iklimin oluşturulması, örgüt üyelerinin birbirlerine karşı nasıl davranmaları gerektiği konusunda belirsizliklerin ortadan kalkmasını sağlamaktadır. Belirsizliklerin olmadığı bir ortamda örgüt üyelerinin birbirleri ile ilişkilerinde bir güven ortamı oluşmaktadır (Asunakutlu, 2002; Şakar, 2012). Bir yöneticinin kurum içinde bir güven ortamı oluşturabilmesi için kurumda etik bir iklim inşa etmesi gereklidir (Ruppel ve Harrington, 2000).

Okullar öğrencilerine, çalışanlarına ve diğer paydaşlara yol gösteren bazı etik değerleri onlara telkin ederler. Okulun paydaşları arasında bir güven ortamı oluşabilmesi için bireylerin bu etik değerleri benimseyerek buna uygun davranmaları, diğer bir deyişle okulda etik bir iklim oluşması gerekmektedir (Rosenblatt ve Peled, 2002). Etik iklim sonucunda oluşacak güven ortamının öğretmen, öğrenci ve okul açısından bazı olumlu sonuçları bulunmaktadır. Bu konuda yapılan bir araştırmada, öğrencilerin öğretmenlerine güven duymalarının, hem eğitim-öğretim sürecini hem de öğrencilerin gelişim süreçlerini olumlu yönde etkileyen bazı sonuçlar doğurduğu ve okulda olumlu bir iklimin oluşmasına katkıda bulunduğu tespit edilmiştir (Corrigan, Klein ve Isaacs, 2010). Bu olumlu sonuçlara ulaşabilmek için okulda özellikle öğretmenle öğrenci arasında güveni inşa etmek gerekmektedir. Mevcut araştırmadaki nicel bulgular, okulun etik ikliminin hem öğrencinin öğretmene hem de öğretmenin öğrenciye daha fazla güven duymasına yol açtığını göstermektedir. Elde edilen nitel bulgular etik iklimin nasıl güveni artırdığını açıklamaktadır. *Öğretmenin etik iklim kapsamındaki davranışları* sebebiyle öğrenci kendisini öğretmeni karşısında daha rahat hissetmekte, öğretmenin yakınlığını, desteğini ve öğretmeni tarafından önemsendiğini hissetmekte ve böylece öğretmenine duyduğu güven artmaktadır. *Öğrencilerin etik iklim kapsamındaki davranışları* ise, öğretmenlerin öğrencileri kendilerine daha yakın hissetmelerine, öğrencilerinden olumlu geri bildirimler alarak işlerini daha anlamlı ve önemli görmelerine ve öğrencilerinin sorumluluk sahibi olduğunu düşünmelerine yol açmakta, böylece öğrencilerine duydukları güven artmaktadır.

Bu araştırmadan elde edilen nicel bulgular, algılanan etik iklimin öğretmenlerin motivasyon düzeylerini artırırken, öğrencilerin motivasyon düzeylerini anlamlı bir şekilde etkilemediğini göstermektedir. Benzer şekilde Tyagi'nin (1982) yaptığı araştırmada da örgütün iklimine ilişkin olumlu algıların, çalışanların motivasyon düzeylerini olumlu şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bu araştırmada örgütün ikliminin içsel motivasyon üzerinde

daha etkili olduğu görülmüştür. Mahal (2009) ve Walumbwa ve diğerleri (2011) de yaptıkları araştırmalarda benzer şekilde olumlu algılanan örgüt ikliminin çalışanların motivasyonlarını ve dolayısıyla performanslarını artırdığını bulmuştur. Ayrıca Wentzel (1998), etik iklimin algılandığı bir ortamda öğrencilerin daha olumlu davranışlarda bulunduğunu, öğrenmeye karşı daha fazla motive olduklarını ve okul aktivitelerine daha çok katılım gösterdiklerini bulmuştur. Mevcut araştırmada elde edilen nitel bulgulara göre, etik iklime ilişkin olumlu algılar öğretmenlerin motivasyonlarını nicel bulguları destekleyici şekilde artırmakta; fakat nicel bulguların aksine, etik iklime ilişkin olumlu algılar öğrencilerin de motivasyonlarını artırmaktadır. Öğretmenler, öğrencilerin birbirlerine yönelik ve öğretmene yönelik olarak sergiledikleri etik iklim kapsamındaki olumlu davranışlardan dolayı; öğrencilerinden olumlu dönüt almakta, kendisini daha mutlu ve daha başarılı hissetmekte, böylece çalışma motivasyonları artmaktadır. Öğrenciler ise, diğer öğrencilerin ve öğretmenlerinin etik iklim kapsamındaki davranışlarından dolayı; diğer arkadaşlarıyla uyum içinde ve güvenli bir ortamda bulunduklarını hissetmekte, açık bir iletişim içinde öğretmenlerin yakınlığını ve desteğini hissetmekte ve özgüvenleri artmaktadır. Bütün bu sebeplerden dolayı öğrenciler kendilerini daha mutlu hissetmekte ve böylece çalışma motivasyonları artmaktadır.

Güvenin bir kurumdaki çalışanların motivasyonlarını artırdığıyla ilgili alan yazında bilgiler bulunmaktadır (Costigan vd., 1998; Hart, 1988; Hurley ve Siebers, 2007; Laschinger, Heather ve Finegan, 2005; Maele ve Houtte, 2011; Şakar, 2012; Walumbwa, Christensen ve Hailey, 2011). Sosyal ilişkilerin merkezinde bulunan güvenin kurumda artmasıyla karşı tarafın davranışlarını kontrol etme gereğinin kalmayacağı bir ortam oluşur. Böylesi bir ortamda motivasyon ve verimliliğin arttığı görülmüştür (Neves ve Caetano, 2006). Güvensizlik ortamında bireyler kendi çıkarlarına odaklanmakta ve ortak bir amaç etrafında bir araya gelememektedirler. Güven ortamı içinde ve ortak bir amaç etrafında birleşen çalışanlar ise daha fazla çalışmaya motive olmakta ve daha yüksek bir performans sergilemektedirler (Robbins ve Judge, 2012). Böylece güven motivasyonu, motivasyon da bireysel ve örgütsel performansı artırmaktadır (Costigan vd., 1998). İlgili alan yazında öğretmenin öğrenciye güveninin öğretmenin çalışma motivasyonunu etkilediğine dair bilgiler bulunmakla birlikte, buna dair yeterince ampirik kanıt bulunmamaktadır (Maele ve Houtte, 2011). Öğrencinin öğretmene duyduğu güvenin öğrenci motivasyonuna etkisi ile ilgili olarak da yeterince ampirik kanıt rastlanmamaktadır. Bu çalışmadan elde edilen nicel bulgular da algılanan etik iklimin etkisi kontrol edildiğinde, ne öğrencinin öğretmene duyduğu güvenin öğrenci motivasyonunu ve ne de öğretmenin öğrenciye güven duymasının öğretmen motivasyonunu anlamlı şekilde etkilemediğini göstermektedir. Bunun aksine, nitel bulgularda ise hem öğrenciler hem de öğretmenler, ilgili odağa duydukları güvenin kendi çalışma motivasyonlarını olumlu şekilde etkilediğini

belirtmişlerdir. Bu değişkenler arasındaki ilişkinin tam olarak aydınlatılabilmesi için farklı örneklerle başka araştırmalar yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu araştırmanın sonuçları, okuldaki etik iklimin hem öğretmenler, hem öğrenciler, hem de genel olarak okul açısından olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermektedir. Bu kapsamda, öğretmenlerin ve öğrencilerin birbirlerine yönelik daha olumlu tutumlar geliştirmeleri, birbirlerine daha fazla güven duymaları ve daha yüksek bir motivasyonla çalışmalarını için okul yöneticisinin okulda etik bir iklim oluşturmaya çalışmasında fayda görülmektedir. Bunun için okul yöneticisinin bir etik lider ve bir kültürel lider olarak, okuldaki bireylerin davranışlarına yön verecek belli etik değerleri seçerek bunları okul toplumuna benimsetmeye ve bu değerleri okul kültürünün bir parçası haline getirmeye çalışmasında fayda görülmektedir.

Yapılandırılmış Öz/Structured Abstract

The Relationship between Ethical Climate and Trust and Motivation Levels of Teachers and Students

Selçuk Demir¹, Mehmet Karakuş²

Background. According to Victor and Cullen (1988) the ethical climate in an organization is defined as “the shared perceptions of what ethically correct behaviors are and how ethical situations should be handled”. For the purpose of this study, ethical climate can be defined as perceptions about school organizational activities that have ethical content or constitute ethical behavior, based upon the application of ethical principles in relations and interactions of students and teachers (Schulte et al., 2002).

Ethical climate is one of the main factors affecting intra-organizational relations and employee behaviors, thereby also having respected effect on the organizational outcomes (Elçi and Alpkın, 2008). In the literature on ethical climate, investigating the relationships and employee attitudes and behaviors has been a popular research topic in organizations. Researchers have come to see the importance of ethical climate and have related it to key organizational outcomes (Martin and Cullen, 2006) such as trust (Asunakutlu, 2002; Büte, 2011; Dönertaş, 2008; Mayer et al., 1995; Rosenblatt and Peled, 2002; Ruppel and Harrington, 2000) and motivation (Mahal, 2009; Tyagi, 1982; Walumbwa et al., 2011; Wentzel, 1998). Also researchers have related trust to motivation (Costigan et al., 1998; Robbins and Judge, 2012; Walumbwa et al., 2011). We see that trust and motivation have been important areas of study for many years.

Creating an ethical climate is important for all organizations and types of employees (DeConinck, 2011). Ethical climate is important in a school organization because it affects the operation of a school and shapes school activities (Schulte et al., 2002). If teachers and students perceive positively ethical climate in a school organization, they can develop positive attitudes towards each other, such as to trust each other and to work with a higher motivation level together. In such a school organization, individual and organizational performance can be increased.

In the literature there is no research to determine the relationships between ethical climate, teachers’ trust in students, students’ trust in teachers, teachers’ work motivation and students’ work motivation levels by matching the teachers to his/ her students. With a multi-level study approach (matching the teachers to their

¹PhD Student, Zirve University, Gaziantep-Turkey, selcuk_demirs@hotmail.com, ²Assoc. Prof. Dr., Zirve University, Gaziantep-Turkey, mehmetkarakus44@hotmail.com

students), we employed a mixed design (including both quantitative and qualitative research) to fill this gap in the literature.

Purpose. This study aims to determine the relationships between ethical climate, teachers' trust in students, students' trust in teachers, teachers' work motivation and students' work motivation levels.

Method. This study used a mixed design. The first part is a quantitative study which used a survey based correlational design and the second part is a qualitative study based on interview method. The sample of the quantitative study consists of 200 teachers and 621 students in 35 middle schools that were selected randomly from the middle schools at Hatay's Kırıkhan district at 2012-2013 academic year. These 35 schools were selected randomly with cluster sampling method and the researchers tried to reach all the form teachers who are responsible for all the students in the same class. The researchers tried to reach one to seven students for each form teacher. The questionnaires were administered to the selected teachers and students. Statistically, each student was matched to his/her form teacher with an identification code. After demonstrating reliability and validity evidences, simple linear regression and hierarchical multiple linear regression analyses were performed.

"Elementary school ethical climate index" that was developed by Keiser & Schulte (2007) and adapted to Turkish by Kocayigit (2010) was used to measure ethical climate of schools. This scale was administered to both the teachers and the students and the mean of the scores of these two dyads was used in the analyses. "Motivation at work scale" that was developed by Gagné et al. (2010) and adapted to Turkish by Akbolat and Işık (2012) was used to measure teachers' work motivation. "Motivation in education scale" that was developed by Vallerand et al. (1989) in French and adapted to Turkish by Kara (2008) was used to measure students' work motivation. Both the questionnaires of teachers' trust in students and students' trust in teachers were developed by the researchers.

The sample of the qualitative study consists of 30 teachers and 10 students who were selected through convenience sampling method. The selected teachers and students were interviewed through two separate semi-structured interview form. There were two dimensions in the semi structured interview forms in line with the "Elementary school ethical climate index". The dimensions in the interview form of teachers are the behaviors; "from students towards teachers" and "from students towards students". The dimensions in the interview form of students are the behaviors; "from teachers towards students" and "from students towards students". The qualitative data obtained through these interview forms were analyzed through content analysis method. The records of the interviews were transcribed into written files, the meaningful statements were sorted and the others were eliminated, the meaningful statement were paraphrased by the related codes, the codes were classified under the related themes and the findings were presented.

Findings. In the quantitative analyses, the ethical climate perceptions of both the teachers and the students were measured through the same scale and the mean of these perceptions were taken as the ethical climate of schools. With multilevel analysis approach, each form teacher was matched with his/her teacher. The results

of regression analyses in which trust is dependent variable show that the perceived ethical climate has a positive effect on both teachers' trust in students and students' trust in teachers. The results of the regression analyses in which motivation is dependent variable show that the perceived ethical climate has a positive effect on teachers' work motivation and has not a significant effect on students' work motivation. Controlling for the effect of perceived ethical climate, teachers' trust in students has not a significant effect on teachers' work motivation. Similarly, controlling for the effect of perceived ethical climate, students' trust in teachers has also not a significant effect on students' work motivation.

Qualitative findings partially support the quantitative findings. The content analysis results show that ethical climate perceptions has a positive effect on both teachers' trust in students and students' trust in teachers. As a result of teachers' ethical behaviors, students feel comfortable themselves in front of teachers, they feel their teachers support, care and show concern for themselves; so, students' trust levels in their teachers increase. Similarly, as a result of students' ethical behaviors, teachers feel students' intimacy, they get feedbacks from students about the positive consequences of their efforts and think their students have feelings of responsibility; so, teachers' trust levels in their students increase.

Corroboratively with the quantitative findings, qualitative findings show that ethical climate perceptions have a positive effect on teachers' work motivation. As a result of students' ethical behaviors, teachers get positive feedbacks, they feel themselves happier and more successful; so, teachers' work motivation increases. Differently from the quantitative findings, qualitative findings show that ethical climate perceptions have a positive effect on students' work motivation. As a result of the ethical behaviors of teachers and other students, students feel themselves as more self-reliant in a climate of trust, communication and harmony; so, students' work motivation increases.

Conclusions/Discussions and Implications. Quantitative findings show that ethical climate perceptions have a positive effect on teachers' trust in students, students' trust in teachers and teachers' work motivation levels, however, do not have a significant effect on students' work motivation levels. After controlling for ethical climate, neither teachers' trust in students nor students' trust in teachers has a significant effect on motivation levels of teachers and students. Qualitative findings show that ethical climate perceptions have a positive effect on teachers' trust in students, students' trust in teachers, teachers' work motivation levels and students' work motivation levels.

The results of this study show that ethical climate has a various positive consequences for teachers, students and schools as a whole. It would be beneficial for school managers to strive for creating an ethical climate in their schools for teachers and students to develop positive attitudes towards each other, especially to trust each other and to work with a higher motivation level. For this purpose, school managers should play ethical leadership and cultural leadership roles such as sorting functional ethical values, making the school community to adopt these values and instilling these values into the school culture.

Kaynaklar/References

- Akbolat, M. ve Işık, O. (2012). Sağlık çalışanlarının duygusal zekâ düzeylerinin motivasyonlarına etkisi. *Dpujss*, 32(1), 109-124.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Aydın, İ. (2006). *Eğitim ve Öğretimde Etik*. Ankara: Pegem A.
- Barnett, T., & Vaicys, C. (2000). The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgements and behavioral intentions. *Journal of Business Ethics*, 27, 351-362.
- Bartels, L.K., Harrick, E., Martell, K., & Strickland, D. (1998). The relationship between ethical climate and ethical problems within human resource management. *Journal of Business Ethics*, 17(7), 799-804.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. V. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem A.
- Christensen, L.B., Johnson, R.B., & Turner, L.A. (2015). *Araştırma Yöntemleri: Desen ve Analiz* (Çeviri Editörü: A. Aypay). Ankara: Anı.
- Corrigan, M. W., Klein, T. J., & Isaacs, T. (2010). Documenting the relationship of the students' trust in teachers to cognition, character and climate. *Journal of Research in Character Education*, 8(2), 61-73.
- Costigan, R. D., Ilter, S. S., & Berman, J. J. (1998). A multi-dimensional study of trust in organizations. *Journal of Managerial Issues*, 10(3), 303-317.
- Creswell, J. W., & Plano-Clark, V. L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cullen, J.B., Victor, B., & Stephans, J. (1989). An ethical weather report: An assessing the organization's ethical climate. *Organizational Dynamics*, 18(2), 50-62.
- Çelik, V. (2005). Liderlik. İçinde, Y. Özden(Ed.). *Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı* (ss. 187-215). Ankara: Pegem Akademi.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well- being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49(1), 14-23.
- DeConinck, J.B. (2011). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust and turnover among salespeople. *Journal of Business Research*, 64, 617-624.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.

- Dönertaş, F.C. (2008). *Etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Elçi, M., & Alphan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84, 297-311.
- Eser, G. (2007). *Etik iklim ve yöneticiye güvenin örgüte bağlılığa etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Angela, M. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646.
- Güney, S. (2012). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel.
- Hart, K.M. (1988). A requisite for employee trust: Leadership psychology. *Journal of Human Behaviour*, 25(2), 1-7.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2010). *Educational administration* (Çeviri editörü: S. Turan, 7. baskıdan çeviri). Ankara: Nobel.
- Hurley, P., & Siebers, J. (2007). Companies without trust will fail to thrive. *Strategic Communication Management*, 11(4), 7.
- Kara, A. (2008). İlköğretim birinci kademede eğitimde motivasyon ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Ege Eğitim Dergisi*, 9(2), 59-78.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Keiser, K.A., & Schulte, L. E. (2007). The development and validation of the elementary school ethical climate index. *The School Community Journal*, 17(2), 73-88.
- Kocayigit, A. (2010). *İlköğretim okullarında etik iklimin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Kreitner, R., & Kinichi, A. (2009). *Organizational behaviour* (9th ed.). New York: Mc Graw-Hill.
- Laschinger, H. K. S., & Finegan, J. (2005). Using empowerment to build trust and respect in the workplace: A strategy for addressing the nursing shortage. *Nursing Economics*, 23(1), 6-13.
- Luo, M., Huang, W., & Najjar, L. (2007). The relationship between perceptions of a Chinese high school's ethical climate and students' school performance. *Journal of Moral Education*, 36(1), 93-111.
- Maele, D. V., & Houtte, M. V. (2011). The quality of school life: Teacher-student trust relationships and the organizational school context. *Soc Indic Res*, 100, 85-100.
- Mahal, P. K. (2009). Organizational culture and organizational climate as a determinant of motivation. *The IUP Journal of Management Research*, 8(10), 38-51.

- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69, 175-194.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Neves, P., & Caetano, A. (2006). Social exchange processes in organizational change: The role of trust and control. *Journal of Change Management*, 6(4), 351-364.
- Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri*. Eskişehir: Kaan.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin.
- Peng, S. L., Cherng, B. L., Chen, H. C., & Lin, Y. Y. (2013). A model of contextual and personal motivations in creativity: How do the classroom goal structures influence creativity via self-determination motivations?. *Thinking Skills and Creativity*, 10, 50-67.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış* (Çeviri editörü: İ. Erdem, 14.basımdan çeviri). İstanbul: Nobel.
- Rosenblatt, Z., & Peled, D. (2002). School ethical climate and parental involvement. *Journal of Educational Administration*, 40, 349-367.
- Rousseau, D. M. , Sitkin, S. B. , Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.
- Ruppel, C. P., & Harrington, S. J. (2000). The relationship of communication, ethical Climate and trust to commitment and innovation. *Journal of Business Ethics*, 25(4), 313-328.
- Schulte, L.E., Thomson, F., Talbott, J., Luther, A., Gacia, M., Blanchard, S., Conway, L., & Mueller, M. (2002). The development and validation of the ethical climate index for middle and high schools. *The School Community Journal*, 12(2), 117-132.
- Şahin, B. ve Dünder, T. (2011). Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(1), 129-159.
- Şakar, A.N. (2012). Örgütsel güven. İçinde D. E. Özler (Ed.). *Örgütsel davranışta güncel konular* (ss.21-40). Bursa: Ekin.
- Şimşek, Ş., Akgemici, T. ve Çelik, A. (2011). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Gazi.
- Şimşek, H. ve Yıldırım, A. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2005). Eğitim ve okul yönetimi. İçinde Y. Özden (Ed.), *Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı* (ss. 99-146). Ankara: Pegem A.

- Tyagi, P.K. (1982). Perceived organizational climate and the process of salesperson motivation. *Journal of Marketing Research*, 19, 240-254.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quaterly*, 33(1), 101-125.
- Walumbwa, F. O., Christensen, A. L., & Hailey, F. (2011). Authentic leadership and the knowledge economy: Sustaining motivation and trust among knowledge workers. *Organizational Dynamics*, 40, 110-118.
- Weber, J. ve Seger, J. E. (2002). Influences Upon Organizational Ethical Subclimates: A Replication Study of a Single Firm at Two Points in Time. *Journal of Bussiness Ethics*, 41, 69-84.
- Wentzel, K.R. (1998). Social relationships and motivation in middle school: The role of parents, teachers, peers. *Journal of Educational Psychology*, 90(2), 202-209.
- Wimbush, J. C., Shepard, J. M., & Markham, S. E. (1997). An empirical examination of the multi-dimensionality of ethical climate in organizations. *Journal of Business Ethics*, 16(1), 67-77.
- Yaman, E., Mermer, E. Ç. ve Mutlugil, S. (2009). İlköğretim okulu öğrencilerinin etik davranışlara ilişkin görüşleri: Nitel bir çalışma. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7(17), 93-108.
- Yener, M., Yaldiran, M. ve Ergun, S. (2012). The effect of ethical climate on work engagement. *Social and Behavioral Sciences*, 58, 724-733.

*Bu makalenin sadece nicel verileri, Selçuk Demir'in Doç. Dr. Mehmet Karakuş danışmanlığında yapmış olduğu "Etik İklimin Öğretmen ve Öğrencilerin Güven ve Motivasyon Düzeyleri Üzerindeki Etkisi" adlı yüksek lisans tezinden elde edilmiştir.