



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
SINIF EĞİTİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İLKOKUL MÜDÜRLERİNİN
ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARINA YÖNELİK ALGILARI**

Gülcan YAYAN

DENİZLİ 2023

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
SINIF EĞİTİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İLKOKUL MÜDÜRLERİNİN ETİK
LİDERLİK DAVRANIŞLARINA YÖNELİK ALGILARI**

Gülcan YAYAN

Danışman

Prof. Dr. Hüseyin KIRAN

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu proje çalışmada; proje içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi, Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, Bu projenin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Gülcan YAYAN

TEŞEKKÜR

Proje çalıőmamın planlanma, araştırma, yürütölme ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalıőmamı bilimsel temeller ışığında őekillendiren hocam ve danıőmanım Sayın Prof. Dr. Hüseyin KIRAN 'a,

Maddi ve manevi hiçbir yardımı esirgemedен yanımda oldukları için sevgili eşim Osman YAYAN' a ve sevgili oğullarım İbrahim Ege YAYAN ve Yağız Efe YAYAN 'a

Beni dünyaya getiren ve her daim varlıkları ile güç bulduğum sevgili annem Resmıye EGE ve değerli babam Zekai EGE'ye sonsuz teőekkürler.

Gölcan YAYAN

ÖZET

Sınıf Öğretmenlerinin İlkokul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarına Yönelik Algıları

YAYAN, Gülcan

Temel Eğitim ABD. Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Prof. Dr. Hüseyin KIRAN

Haziran 2023, 49 sayfa

Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin algılarının araştırıldığı bu çalışma nicel ve taramam modelindedir. Kolay ulaşılabilir örneklem ile Denizli Merkezefendi ilçesinde resmi okullarda çalışan sınıf öğretmenlerinden 279 sınıf öğretmeninden veriler toplanmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin en yüksek düzey “Mesai ve ders saatlerine titizlikle uyma olurken bunu bilgi birikimini ve mesleki tecrübelerini hiçbir menfaat beklemezsizin paylaşma ve alçak gönüllülük davranışlarını sergilemede yüksek düzeyde şeklinde olduğu görülmüştür. En düşük ortalamanın ise bencil davranışlar sergilemez ve okulun genelini ilgilendiren kararlar alınırken kişilerin çıkarlarını görmezden gelme maddelerine orta düzeyde şeklinde katılım olarak görülmüştür. Diğer maddelere katılımın yüksek düzeyinde olduğu ve öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına yönelik olarak yüksek düzeyde sergilediklerini düşündükleri tespit edilmiştir. Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını sergilemelerine ilişkin öğretmen algılarının alt boyutlara göre en yüksek düzeyin “Mesleki yönetim etiği” boyutunda olduğu ve bunu “Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma” ve “Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma” ile “Rol model davranışlar” boyutları izlemiştir. En düşük ortalama “Karar alma sürecinde kamu yararını gözetme” boyutundadır. Genel ortalama ise yüksek düzeyindedir. Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını sergilemelerine ilişkin algılarının bütün boyutlarda ve genel olarak yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları alt boyutlarına yönelik algılarının cinsiyet, öğrenim düzeyi ve kariyer durumuna göre farklılık

göstermediği tespit edilmiştir. Ancak yaş, kıdem ve medeni duruma göre ise farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Sınıf öğretmeni, okul müdürü, etik liderlik, algı

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLOLAR LİSTESİ.....	xi
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	2
1.1.2. Alt Problemler	2
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Varsayımlar.....	4
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar.....	4
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Lider ve Liderlik	5
2.2. Etik Liderlik.....	6
2.3. Okul Müdürleri ve Etik Liderlik.....	7
2.4. İlgili Araştırmalar	12
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	14
3.1. Araştırmanın Modeli.....	14
3.2. Evren ve Örneklem	14
3.3. Veri Toplama Aracı	15
3.4. Verilerin Toplanması	16
3.4. Verilerin Analizi	16

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR VE YORUMLAR.....	18
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	18
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	18
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	21
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	22
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	30
5.1. Tartışma ve Sonuç	30
5.2. Öneriler	31
KAYNAKÇA.....	32
EKLER	35
ÖZGEÇMİŞ	39

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri Dağılımları.....	14
Tablo 3.2. Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi Bulguları	16
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Alguları.....	18
Tablo 4.2. Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Alt Boyutlarına İlişkin Alguları.....	21
Tablo 4.3. Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Alt Boyutlarına İlişkin Algularının Cinsiyete Göre Analizi.....	22
Tablo 4.4. Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Alt Boyutlarına İlişkin Algularının Yaşa Göre Analizi	23
Tablo 4.5. Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Alt Boyutlarına İlişkin Algularının Kıdeme Göre Analizi.....	29
Tablo 4.6. Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Alt Boyutlarına İlişkin Algularının Medeni Duruma Göre Analizi	27
Tablo 4.7. Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Alt Boyutlarına İlişkin Algularının Öğrenim Düzeyine Göre Analizi.....	28
Tablo 4.8. Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Alt Boyutlarına İlişkin Algularının Kariyer Durumuna Göre Analizi	29

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Eğitim ve eğitim yönetimi gelişen şartlara göre değişiklikler göstermiş ve artık eğitim yöneticisi yerine eğitim lideri, eğitim liderliği kavramları ön plana çıkmaya başlamıştır. Eğitim kurumları müdürlerinin sergiledikleri liderlik stilleri, eğitim gibi çalışanları ve başta öğretmenleri doğrudan etkilemekte ve bu durum da eğitimin kalite ve niteliğine doğrudan ve dolaylı yansımaktadır. Bununla birlikte etik liderliğin gün geçtikçe önemi artmaktadır. Bu çalışmada ilkokullarda çalışan okul müdürlerinin etik liderliğine yönelik sınıf öğretmenlerinin görüşleri araştırılacaktır.

Çalışmanın bu bölümünde problem durumu, problem ve alt problemler, amaç, önem, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Lider her organizasyon gibi eğitim örgütleri için de son derece önemlidir. Liderlilerin çeşitli özelliklere sahip olması gerektiği gibi etik liderlik özelliklerine de sahip olmaları gerekmektedir (Balcı, 2019; Taşdemir, Gündüz vd., 2019). Çünkü etik liderlik özellikleri sadece liderlik özellikleri olmayıp aynı zamanda insani özellikleri de kapsamaktadır. Bu nedenle liderlik otoritelerini destekleyecek ve güçlendirecek etik liderlik özelliklerine de sahip olması gücünü arttırmada önemli bir etkidir (Şimşek ve Çelik, 2018). Liderlik özelliklerinin yanında etik liderlik özelliklerini de liderlerin sergilemeleri başarılı olmaları ve güçlü bir yönetim erkini ellerinde tutmaları için gereklilik olarak görülmektedir (Aydın, 2021). Bu anlamda etik liderlik özelliklerini sergileme ayrıca elinde güç tutma ve otorite kurmada önemli bir beceri olarak görülebilir (Aslan, 2013). Etik liderlik özelliklerini yöneticilerin sergilemeleri eğitim organizasyonları için bağlanma, aidiyet, sahiplenme gibi örgütsel olumlu özelliklerin örgütlerde yer edinmesine büyük ölçüde katkı sağlamaktadır. Bundan dolayı eğitim yöneticilerinin etik liderlik ilke ve değerlerine sahip olmaları ve bunu uygulamaları önemlidir (Balcı, 2019). Böylelikle örgüt çalışanlarında adanmışlık, katılma, aidiyet, bağlılık, eşitlik, adalet gibi ulvi değerlerin yer edinmesine olumlu katkılar sağladığı bilinmektedir. Böylesine örgütler açısından önemli

olan etik liderlik davranışlarını okul yöneticilerinin ne derece sergilediğinin bilinmesi gerekmektedir. Yine yöneticilerin etik liderlik özelliklerini sergilemelerine yönelik öğretmenlerin yaklaşım ve düşüncelerinin ortaya çıkarılması eğitim kalitesini arttırmada etkilidir (Aydın, 2021). Bu sebeple araştırmada bu konu ele alınmıştır.

1.1.1 Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi "Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına yönelik algıları nasıldır?" şeklinde belirlenmiştir.

1.1.1 Alt Problemler

Bu çerçevede aşağıdaki alt problemler ele alınacaktır.

1. Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına yönelik algıları ne düzeydedir?
2. Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik ;
 - a. Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma,
 - b. Mesleki yönetim etiği,
 - c. Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma,
 - d. Rol model davranışlar,
 - e. Karar alma sürecinde kamu yararını gözetme alt boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?
3. Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına alt boyutlarına yönelik algıları; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Öğrenim düzeyi, f) Kariyer durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

2022-2023 eğitim öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ilçesinde resmi ilkokullarda çalışan öğretmenlerin ilkokul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına yönelik algılarını, alt boyutlarına ilişkin algılarını ve bu algıların öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre değişip değişmediğinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bunun yanında

alan yazına katkı sağlama ve konuya ilgi duyanlara alandan veriler sunma ve bilimsel bakış ve değerlendirmede bulunanlara katkı sağlanması da amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Etik lider olarak okul müdürleri takipçilerine etik değer, ilke ve standartları paylaşabilecekleri uygun ortamları oluşturabilmelilerdir. Bu tür uygun ortamları oluşturabilen okul müdürleri ve öğretmenlerin uymaları beklenen davranışları tanıtmaları veya duyurmaları noktasında odak noktasında yer alabilmelidir (Pojman, 2016). Zira etik ilke, değer ve standartların paylaşılması okul ikliminin oluşmasında önemlidir. Etiğin paylaşılmasıyla hoşgörü ve saygı değerlerinde artış meydana gelir. Yani okulda paylaşılan her şey öğretmenlerin tutum ve davranışları üzerinde olumlu etkiler bırakır (Balcı, 2019). Olumlu turum ve davranışları içselleştiren öğretmenler, okuldaki kurallara uyulması noktasında istekli olurlar. Örgütün değer ve amaçlarında kimlik, duygusal katılım ve paylaşım önemlidir. Bu gibi durumlarda çalışanların değişimi teşvik edilir. Örgütteki sadakat ve bağlılık oluşur. Örgütteki her çalışan örgütün hedef ve eylemlerini anlamlı bulur. Bunlar etik liderlik sayesinde oluşturulur. Etik liderlikle bireylerin aktif ve gönüllü katkısı da desteklenir. Açık ve örtük görev ve sorumluluk alma noktasında ortak değer ve ilkeler meydana gelir (Balcı, 2019).

Lider ve yönetici birbirinden çok farklıdır. Ancak yönetici ve liderin bir takım ortak yönlerini de bulunmaktadır (Taşdemir, Gündüz vd., 2019). Lider olarak okul yöneticilerinin etik ilke ve değerleri titizlikle uygulamaları etik liderlik özelliklerini göstermeleri bakımından çok önemlidir (Aydın, 2021). Son yıllarda pek çok sorunla yüzleşen okul yöneticilerinin etik ilke ve değerleri temele alarak sorunlarla mücadele etmeleri onların hem görevlerinde başarılı olmaları hem de iş arkadaşlarıyla ilişkilerinde büyük kolaylıklar sağlamaktadır. Etik liderlik özelliklerini gösteren okul yöneticilerinin dürüst, güvenilir, adaletle tutumlarından dolayı astları ve amirleri tarafından takdirle karşılandığı bilinmektedir. Okul yöneticilerinin bu özellikleri sebebiyle astların daha çok çalıştıkları, örgüte aidiyet ve bağlılıklarının arttığı, örgüt iklim ve kültürünün olumlu yönde geliştiği bilinmektedir. Eğitim örgütleri açısından bu durum çok daha kritiktir ve önemlidir. Ancak bu alanda ilimizde ve ulusak çalışmalarda bu konunun yeterince ele alınmadığı ve yöneticilerin bu özelliklere ne kadar sahip olduğu ve öğretmenlere göre yöneticilerin bu özelliklere ne derece sahip oldukları konusunda yeterli bilgi ve araştırma sonucuna

ulaşılamamıştır. Bu çalışmanın alan yazına katkı sağlayacağı dışunılmektedir. Bu araştırmanın önemini daha da arttırmaktadır.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır.

- Araştırmaya katılan öğretmenler ölçüm araçlarına samimi ve gerçek cevaplar vermişlerdir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin etik liderlik ile ilgili bilgileri yeterlidir.
- lme araçları araştırmanın amacını ortaya çıkarabilecek ve alt problemlere yanıt verebilecek niteliktedir.

1.5. Sınırlılıklar

- 2022-2023 eğitim ğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ilçesinde resmi ilkokullarda çalışan sınıf ğretmenlerinin görüşleriyle sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak "Kişisel Bilgiler Formu", "Okul Müdürü Etik Liderlik Davranışları Sergileme leği (ELD)" kullanılacaktır.
- Araştırma, konuyla ilgili literatür taraması ve katılımcıların lme aracına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Öğretmen: Denizli merkez ilçelerinde resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerdir.

Lider: Örgütü belirlenmiş hedeflere ulaştırmaya çalışan diğerlerinden farklı ve zgn özellikleri olan kişilerdir.

Liderlik: Belirlenen amaçları gerçekleştirme amacıyla rgt harekete geçiren her türlü bilgi ve yeteneklerdir.

Etik: Eylemlerde doğru-yanlış yargısında sınırları belirleyicisi olan durumlardır.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilişkin alan yazın taramasında ve bu alanda yürütülmüş ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Lider ve Liderlik

Lider; onu takip edenlere yol gösteren, önder demektir. Lider; önde giden rehberlik eden, örnek olan anlamlarına da gelmektedir. Lider son yıllarda önemi çok fazla bilinen ve görülen olgulardan biridir. Bu durum eğitim örgütleri açısından da böyledir. Eğitim örgütlerinin yeticilerinin yöneticilik özelliklerinden daha çok liderlik özellikleri sergilemeleri gerektiği sıklıkla vurgulanmaktadır (Öztaş, 2010). Liderlik özelliğinin her şeyden önce ekibin doğal üyesi gibi davranmaya dayanması ve önderlik örneklik özelliklerini gerektirmesi eğitim örgütlerinin motivasyonunu ve adanmışlığını arttıracığı belirtilmektedir. Bu durum amaç ve hedeflerin kısa sürede gerçekleşmesinde de önemli etken olarak görülmektedir(Çelik, 2013)

Bireylerin sosyal varlık olması ve çevre başta olmak üzere pek çok şeyden etkileşime girmeleri farklı özelliklerinin ön plana çıkmasına neden olmaktadır. İnsanların bir arada yaşamaları ve toplumsal yapı içinde yer almaları da liderlik özelliklerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Liderlik becerileri belirgin olanlar çevrelerindeki kişilerde izlenir, takip edilir. Liderler de izleyenlerini etkiler, örgütler ve yönlendirir. Liderler etkileme, yönlendirme, örgütleme ve örnek olma, rehberlik etme gibi özellikleri ilen ön plana çıkmakta ve kendini belli etmektedir (Tayfur, Baytekin ve Yalçınkaya, 2013).

Liderlik; amaç ve hedefleri gerçekleştirme sürecinde izleyenleri etkileme (Özşahin, Zehir ve Acar, 2011), grup etkisinden çok lider etkisinin olması (Kıral ve Başaran, 2019) şeklinde tanımlanmaktadır. Bu liderlik özelliklerini taşıyan kişilere lider denmektedir. Liderlik aynı zamanda liderlerin takipçilerini amaç ve hedefleri gerçekleştirmede gerekli olan eylemleri gerçekleştirmeleri için motive etme, isteklendirme demektir. Bu açıdan liderler kişilerin ve grupların hedeflerini ortak hedef haline getiren ve bu hedefin başarılmasında kişileri organize eder, güdüler (Kaya, 2020).

Liderler örgütlerin amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesinde kritik öneme sahiptirler. Çünkü örgütlerde organize etme, yönlendirme ve sevk etme gibi eylemsel faaliyetlerde liderlik etme çok önemlidir. Bunun başarılması için liderlerin liderlik becerilerini sergilemeleri gerekmektedir (Aydın, 2010). Günün şartlarını değerlendirme, tedbir ve

hamle zamanlarını bilme ve uygulama, risk ve fırsatları öngörebilme ve fırsatları değerlendirme, krizleri fırsata çevirme liderlik becerilerindedir (Özden, 2008).

2.2. Etik Liderlik

Etik; kişilerin eylemlerinde doğru-yanlış, iyi-kötü yargısına ulaşmada belirleyici sınırlar ve durumlardır (Sever ve Atik, 2019). Sosyal yaşam gibi çalışma hayatında da etik ilke ve değerler kişilerin eylemlerine yön vermektedir. Ancak bu ilke ve değerlerin çalışma yaşamında belli ölçütlere göre belirlendiği durumlar oldukça fazladır. Etik liderler, çalışmada hayatında işgörenlerin tutum ve davranışlarını belli sınırlamalara tabi tutması, doğru-yanlış, haklı-haksız, iyi-kötü tanımlarına sınırlar konulması ve belli kural ve kaidelerin geliştirilmesinde etkin rol oynarlar (Turhan, 2007). Liderlik özellikleri yanında etik liderlik özelliklerini de taşıyan etik liderler örnek kişilik özellikleri olarak güvenilir, alçak gönüllü, samimi, empatik, tutarlı ve uyumlu, demokratik ilke ve değerlere bağlı ve uygun davranan, hassas ve katılımcılığı teşvik eden özellikleri ile ön plana çıkmaktadır (Akbaş, 2019; Güler, 2017 Eser, 2018). Etik liderlik özellikleri itibariyle yumuşak liderlik özelliklerini taşımakla birlikte gerektiği hallerde belli otoritelerin kullanımına olanak sağlar (Emirbey, 2017). Etik liderlik gerektiğinde yumuşak ve katılımcılığın esas olduğu liderlik iken gerektiğinde de otorite kullanımına uygun olması nedeniyle oldukça fonksiyonel liderlik olduğu söylenebilir. Etik liderlik karakteri esas alan ahlaki ilke ve değerleri de içeren bir bütün olması izleyenlerin de bu ilke ve değerlerle donanmasına olanak sağlaması bakımından izleyenlerinde yetişmesine imkan vermektedir (İskele, 2009). Etik liderlik diğer liderliklerden farklı olarak ahlaki erdem ve değerlerin hem izleyenlerde hem de liderde olması bakımından lider-izleyen etkileşimine önem vermektedir. Bu durum erdem ve değerlerin örgüt içinde herkesçe paylaşılması ve değer görmesi örgütün karakteristik yapısı haline gelmesi anlamına gelmektedir.

Etik liderler herhangi bir menfaat ve beklenti olmadan görevlerini yapar, yanlış işler yapmaz ve olumsuz durumlara karşı tedbir alır (Güler, 2017). Etik lider güvenilir liderlerdir. Topuzoğlu (2009) çalışmasında etik liderlerin bilgili, becerikli, amaç ve hedefleri net, güven veren, otorite sahibi, adaletle davranan, kararlı ve sorumluluk üstlenen liderler olduğu belirtilmektedir. Eğitim örgütlerinde de liderlerin etik değerlere bağlı olması ve bu değerleri yaşatması gerektiği vurgulanmaktadır (Acar ve Kaya, 2012). Eğitim

programlarında değer, ahlak, demokrasi vb. kavram ve terimlerin öğretilmesi kazanım olarak verilmiştir. Eğitimde etik ilke ve değerlere önem verilmiş ve kazanım olarak yaşama aktarılması istenmiştir. Bu durum eğitim çalışanları ve yöneticileri için de önemlidir. Yöneticilerin ve diğer eğitim çalışanlarını etik ilke ve değerlere uymayan tutum ve davranışlarının kabul görmesi mümkün değildir. Bu nedenle liderlik ve etik kavramları eğitim liderleri için birlikte bir arada etik liderlik biçimine olması gereken bir liderlik olarak düşünülebilir (Uğurlu, 2009). Eğitim yöneticileri için etik liderlik “karar vermede etik, iletişimsel etik, iklimsel etik ve davranışsal etik” şeklinde 4 boyutta düşünülebilir. Karar vermede etik; kararlar alınırken en doğru kararın alınmasında etik değerlerin esas olmasıdır (Kaçay, 2015). İletişimsel etik; örgüt çalışanlarının iletişimlerinde söz, davranış, duruş vb. tutum ve davranışların etik değerlere uygun olmasıdır. Davranışsal etik; tutum ve davranışlarda doğru, güvenilir, dürüst olmasıdır. İklimsel etik; örgüt atmosferinin etik değer ve ilkelerle donatılması halidir (Kaçay, 2015).

2.3. Okul Müdürleri ve Etik Liderlik

Okul müdürlerinin etik liderlik nitelikleri okul örgütü için önemlidir. Etik lider olarak okul müdürü, hem kendi bireysel niteliklerini hem de okuldaki özellikleri yönetebilmelidir. Etik davranışları uygulama alanına yansıtılabilmelidir (Balcı, 2019; Thomson, 2011). Okul müdürü, okulda etik bir farkındalık ortamını oluşturmalıdır. Farkındalık sayesinde kişi kendisini ve çevresini anlar. Zihinsel bir süreç olan farkındalık sayesinde bilinçli davranışlar ortaya çıkar (Pojman, 2016). Etik farkındalık ise düşünsel ve zihinsel süreçler yoluyla ulaşılan eylemler ve davranışlarla ilgili normatif yargılarla ilgilidir (Milliken ve Grace, 2015). Etik farkındalık, tercih edilen seçimler noktasında imkân sağlar. Tercih edilen seçimlerin standartlarını belirler (Pojman, 2016). Bu durum bir kişiye iyi ile kötü ile izin ve yasak arasında ayrımlar yapmasını sağlar. Özetle etik farkındalık, etik düşünebilme yeteneğini bilinçli olarak meydana getirmektedir (Price, 2008). Yani etik farkındalık yolu ile seçimlerden elde edilen sonuçlarla ilgili sorgulama ve değerlendirmeler yapılabilmektedir. Etik farkındalık kişiye sorgulama ve değerlendirme becerisi kazandırır. Neyin doğru, neyin yanlış olduğunu kişiye belirtir. Aynı zamanda etik davranmanın ön şartı da etik farkındalıktır (Cevizci, 2008; Balcı, 2019). Etik farkındalık sayesinde kişi, etik durumlara veya etik problemlere odaklanır. Yapılan ihlal ve ikilemleri belirleme isteğine dikkati çeker. Bu yüzden etik farkındalık; kişinin kendi etik değerlerini, görüşlerini ve düşüncelerini eleştirebilmesi ve analiz etmektir. Ayrıca etik davranış yoluyla

kişi, hem kendi hem de diğer insanların hayatlarına daha titiz yaklaşır (Pojman, 2016; Bachmann, 2017). Bu durum, bir kişinin etik karar verebilmesi için sonuçlarının etkisini üzerine odaklandığını ortaya koyar. Bu kapsamda okullarda okul yöneticilerinin etik farkındalık oluşturma yaklaşımlarının önem arz ettiği ifade edilmelidir. Zira etik liderlik özelliklerine sahip olan okul müdürleri, öğretmenlerin etik davranışlar sergilemelerine katkı ve destek sağlamalıdır. Etik farkındalık yüksek algıya sahip okul müdürleri ve öğretmenlerin oluşmasında önem arz eder. Okul müdürü ve öğretmenlerin tutum ve davranışlarının farkına varmalarını da sağlar. Bir öğretmen veya okul müdürü, davranış tarzlarının sonuçlarının da bilincinde olur (Milliken ve Grace, 2015). Etik liderler, etik farkındalık vasıtasıyla öğretmenlerin yaptıkları eylem sonuçlarını sorgulanmalarına da destek olmalıdır sağlamalıdır (Starrat, 2004; Çakıroğlu, 2015). Bunun yanında etik lider olarak müdürler, öğretmenlerin gerek veliler gerekse öğrencilerle yaşadıkları problemler karşısında etik örnekler de verebilmelidir (Aydın, 2021). Bir etik liderler, etik ikilemler karşısında gerekli tedbirleri alabilmelidir. Gerekli durumlarda öğretmenlerin görüşlerine başvurmalıdır. Etik lider vasıflarını taşıyan okul yöneticileri, öğretmenlerde etik tutum ve tavır geliştirme bilincini de oluşturabilmelidir. Ayrıca öğretmenler, etik eğitim çalışmalarıyla desteklenmelidir. Etik değer, ilke ve standartları öğretmenlerin içselleştirmiş olmaları önemlidir. Normatif standartların oluşması için, söz konusu içselleştirmenin var olması gerekmektedir (Pojman, 2016).

Etik lider olarak okul müdürleri takipçilerine etik değer, ilke ve standartları paylaşabilecekleri uygun ortamları oluşturabilmelilerdir. Bu tür uygun ortamları oluşturabilen okul müdürleri ve öğretmenlerin uymaları beklenen davranışları tanıtmaları veya duyurmaları noktasında odak noktasında yer alabilmelidir (Çakıroğlu, 2015; Pojman, 2016). Zira etik ilke, değer ve standartların paylaşılması okul ikliminin oluşmasında önemlidir. Etiğin paylaşılmasıyla hoşgörü ve saygı değerlerinde artış meydana gelir. Yani okulda paylaşılan her şey öğretmenlerin tutum ve davranışları üzerinde olumlu etkiler bırakır. Olumlu tutum ve davranışları içselleştiren öğretmenler, okuldaki kurallara uyulması noktasında istekli olurlar. Örgütün değer ve amaçlarında kimlik, duygusal katılım ve paylaşım önemlidir. Bu gibi durumlarda çalışanların değişimi teşvik edilir. Örgütteki sadakat ve bağlılık oluşur. Örgütteki her çalışan örgütün hedef ve eylemlerini anlamlı bulur. Bunlar etik liderlik sayesinde oluşturulur. Etik liderlikle bireylerin aktif ve gönüllü katkısı da desteklenir. Açık ve örtük görev ve sorumluluk alma noktasında ortak değer ve ilkeler meydana gelir (Nuttall, 2011). Okullarda etik liderlik özelliği gösteren okul yöneticilerinin öğretmenlerle birlikte ortak olarak belirledikleri etik standartların

uygulanması gerekmektedir. Bu noktada okul müdürü çaba göstermelidir. Okul ikliminde de okul iklimine katkısı olacak her türlü tartışmaya da alan açabilmelidir. Liderler, değişimde önemli rol oynamalıdır. Etik boyutu tekrar keşfetmek için gayret içinde olmalıdır. Yeni değerleri tutumlar ve davranışların ortaya çıkması için öncü olmalıdır. Öğretmenlerin her türlü gelişimlerini desteklemelidir. İnsan kaynaklarını doğru ve yerinde yönetebilmek önemlidir. Okullarda da okul müdürü insan kaynaklarına teşvik edici davranmalı, insan kaynaklarının okul örgütünde doğru yapı ve süreçlerde yer almalarını sağlamalıdır (Çakıroğlu, 2015). Paylaşım önem ve değer vermelidir. Bunun için gerekli koşulları oluşturabilmelidir (Costa, 2007). Buraya kadar anlatılardan hareket edildiğinde etik liderlik ve etik iklimde kültürel boyutun gerekli olduğu görülebilecektir. Kültürel boyutunun meydana gelmesinde, etik iklimin yeri tartışılmazdır. Bu yüzden okullarda etik kültürün yaşatılmasında kılavuz ilkeler, normatif değerler ve inançların etkileri büyük olmaktadır. Bu durum okuldaki kurallara uyulması noktasında ilke, değer ve standartların oluşturulması için önemli ve gereklidir. Yöneticilerle öğretmenler arasında etik çerçevesinde ilerleyen ve karşılıklı olan sosyal değişim ilişkisi değerlidir. Çünkü söz konusu ilişki, etik tutum ve davranışların içselleştirilmesi için önemlidir (Price, 2008). Etik liderliğin sosyal ilişkisini oluşturan ilke, değer ve standartlarla açık veya örtük görev ve sorumluluklar üzerinde çalışmışlardır. Okulda etik kültürün meydana gelmesinde gönüllü davranış biçimlerinin önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Gönüllük esasının okul iklimine olumlu katkı sağladığını ifade etmişlerdir.

Etik değer, ilke ve standartları öncelikle okul müdürü uygulamalıdır. Okul müdürü paylaşımcı ve örnek bir kişiliğe sahip olmalıdır. Okul müdürünün rol model olduğu okullarda, okul iklimi daha kısa sürede oluşabilecektir. Etik liderler, mevcut mercileri yerin etik davranışları sergilemeleri ile çekici rol modeller olmalıdırlar. Etik lider olarak okul müdürleri, etik davranışlar sergilemelidirler. Bu sergileyiş ise etik liderleri çekici rol model yapar (Çakıroğlu, 2015; Toytok, 2014). Öğretmenler, en başta okul müdürlerinden etkilenirler. Zira her lider gibi okul müdürleri de gösterdikleri tutum, tavır ve davranışlarıyla öğretmenleri etkilerler. Nitekim rol model olan okul müdürleri, başta öğretmenler olmak üzere okuldaki tüm çalışanlar üzerinde güven duymayı artırır (O' Donohue ve Nelson, 2009). Güvenilirlikle, olumlu davranışların sergilenmesi sağlanabilir. Etkili liderler, çalışanları güven duygusuyla özdeşleştirdikleri için tesirli olurlar (Mostafa ve Abed, 2018). Etik liderler, etik davranışları yolu ile çalışanlara rol model oldukça çalışanların da etik davranışlar ortaya koyma eğilimlerine yardımcı olurlar (Price, 2008). Etik değerler, evrensel değerlerdir. Bu yüzden etik değerleri benimseyen etik liderler

eşitlik, adalet ve tarafsız gibi evrensel değerleri çalışanlarına yansıtmış olurlar. Akılcı ve dürüst davranış, etik liderlerden beklenen davranışlardır (Yılmaz, 2006). Dolayısıyla etik liderler hatalarını kabul etme noktasında açık olmalıdırlar. Bencillikten uzak durmalıdırlar (Çakıroğlu, 2015). Etik liderliğin çalışanların davranışları üzerindeki etkisini ampirik çerçevede ele alınabilir. Bu durumda üst yönetimde bulunan kişilerin kendilerini üstün bir uzantısı şeklinde kabul edilebilir. Üstler vasıtasıyla etik liderlik davranışını taklit ettikleri ve üstün yaptığı davranışların tüm astları etkilediği düşünülebilir (Balci, 2019).

Etik liderlerin çalışanların sosyal davranışlar geliştirmelerinin üzerinde de olumlu bir etki bıraktıklarını söylenebilir. Etik liderlerin çalışanlara adil ve özenli davranması ve lidere duyulan güven sayesinde söz konusu olumlu etki ortaya çıkabilmektedir. Bu noktada liderlerin takipçilerine karşı pro-sosyal şekilde davranmaları gerekmektedir. Prososyal davranışlar, örgüt üyelerinin gönüllü çalışan bağlılığı ile ilişkilidir. Ayrıca iş birliği, istikrar ve çalışma azmi için önem arz eder. Bu durum, liderlerin yönetim, çalışanlar ve performans üzerinde etki sahibi olabilmektedir. Bu nedenlerden dolayı öğretmenler liderlerle yapılan değişim ilişkilerini sosyal bir değişim şeklinde ele alırlar. Değişimin maddi yönüne değer vermezler. Sonuç itibarıyla örgütteki yönetsel ve çalışan boyuttaki tüm bireyler arasındaki ilişkinin sonunda ulaşılan değerlendirmede, bireylerin psikososyal durumları ve refah düzeyleri için belirleyicidir (Çakıroğlu, 2015).

Etik liderlik becerilerinin dikkate değer diğer özelliği etik davranışta süreklilik sağlamadır (Balci, 2019; Yüksel, 2003). Daha önce belirtildiği üzere, etik okul liderleri çalışanlar için rol model olurlar. Fakat rol model olmaları çoğu kez yeterli olmayabilir. Etik davranışlar noktasında çalışanları teşvik edici olmalıdır. Dahası örgütteki etik davranışların sürekliliğini de sağlamak zorundadırlar. Devamlılık için lider, çalışanları gerekli durumlarda ödüllendirebilir veya takdir edebilir. Ödül ve takdir durumu, örgütteki bütün çalışanlar için motive edici olabilmektedir. Bütün çalışanlar çaba içine girerek çalışmalarını sürdürürler. Bu olumlu yapı, örgütteki muhtemel ikilem veya çatışmaları da ortadan kaldıracaktır. Bu durumun sağlanması liderin yetkinliği ve becerisiyle doğru orantılıdır. Etik bir lider, her durumda çeşitli stratejiler de geliştirebilmeli, çözüm yolları üretebilmelidir (Balci, 2019; Price, 2008). Bu noktada etik bir liderin, kurum ve amaçlarını çalışanlarına göstermekle yükümlü olduğu da ilave edilmelidir. Butcher (1997) etkili liderliğe ait niteliklerin teşvik edilmesi için izlenmesi gereken birtakım yönergeleri ortaya koymuştur. Bunlar şunlardır:

- 1.Davranış standartlarının yazılı olması
- 2.Düzenleyici kodların dâhil edilmesi

3.Etik davranışın yukarıdan aşağıya doğru modellenmesi

4.Etik eğitiminin verilmesi

5.Etik eğitim günlerinin planlanması

6.Etik davranışın ödüllendirilmesi

Bu yönergeler, etik tavır ve tutumların sürekli olmasında öğretmenlere yol gösterici olabilmektedir. Bunun için okul örgütlerinde okul yöneticileri, öğretmenleri etik davranışları sergilemeleri için teşvik edici olmalıdır. Ayrıca bu konuda okulda tartışma ortamı da oluşturmalıdırlar (Çakıroğlu, 2015). Okul liderleri, etik davranış noktasında öğretmenleri ödüllendirmeleri ve takdir etmelidir. Gerekli durumlarda öğretmenlere bilgi vermelidir. Etik dışı davranışların görülmesi durumunda çalışanlar, öğrenciler ve velilerle iş birliği içine girmelidir. İç ve dış paydaşlarla değerlendirmeler yapmalı, onların görüşlerini önemsemelidir. Okul ikliminde, etik davranışların sergilendiği bir ortamın oluşması için gayret içine girmelidir. Öte yandan okul liderleri, etik olan ve olmayan davranışları gözlemlemelidir (Balcı, 2019). Etik dışı davranışları, etik davranışa doğru yönlendirmelidir. Bu durum, etik liderliğin etik denetim özelliğidir. Etik denetim yoluyla etik değerlerin niçin ihlal edildiği, etik standartlara niçin uyulmadığı vb. daha iyi anlaşılabilir. becerilerinin etik denetim özelliğidir. İş etiğinde, yöneticiler ve çalışanların etik standartların uygulanması noktasında nasıl davranmaları gerektiğine odaklanmaktadır. İş etiği, etik davranışın sergilenip sergilenmemesine eleştirel yaklaşarak sorgulayıcı olur. Örgütlerde iş etiğinin yerleşmesi ile yöneticiler dahil tüm kesimin etik dışı davranışlar sergilemeleri önlenmiş olur. Etik dışı davranış, genel etik standartlarının dışında kalan davranışlardır. Bu sebeple etik dışı davranışların yönetilmesi, örgütteki standart etik davranışların varlığı için önem arz etmektedir (Pojman, 2016). Etik denetimin bir örgütte hangi davranışların kabul edilemeyeceğini yani standartların dışında kalan davranışları ortaya koyar. Etik liderlerin, etik dışı davranışları tespit etmeleri hâlinde, bu davranışı yapan kişiyi uyarılmalarını önerir. Gerekli durumlarda üst yönetimin haberdar edilmesini belirtir. Zira etik liderler, örgütte muhtemel etik dışı davranışların önlenmesi noktasında sorumluluk sahibidirler.

Okul yöneticileri iş etiğinin yerleşmesinde birinci dereceden sorumludurlar. Öğretmenlerin etik dışı davranışlarını denetlemeli ve sorgulamalıdırlar. Öğretmenleri etik davranışa yönlendirmelidirler. Gereken hâllerde disiplini sağlamak için çeşitli yaptırımlar da yapmalıdırlar. Bu şekilde öğretmenlerin etik davranış sergilemeleri hususunda izleyici olurlar. Öğretmenlerin denetlenmesine katkı verirler. Etik lider olarak okul müdürü, cesaretli olmalıdır. Cesaret yoluyla insan etik davranışın sergilenmesi noktasında inanç

sahibi olur. Etiğe inanır. Okul müdürünün cesaretli durumu, etik dışı davranışların sergilenmesine bir tepkidir aslında. Etik cesaret içindeki liderler, kişisel arzu ve isteklerine önem vermezler. Kişisel hırslarını törpülerler. Sadece örgütün faydası için çalışırlar (Çakıroğlu, 2015; Murray, 2010). Etik cesaret ile etik liderler her daim doğruyu gerçekleştirmeye gayret ederler. Etik cesaret, her türlü zorluk karşısında tutarlı olmayı gerektirmektedir. Bu yüzden etik cesaretle etik sorumluluk ve mesleki değerler daha anlamlı olur. Zira etik cesaretle taviz verilmez. Örgüte etik noktasında katkı ve destek sunulur (Balcı, 2019). Bu yüzden etik lider için, etik cesaret çok önemli bir vasıftır. Zira her türlü cesaret, etik dışı davranışların yerleşmemesi için engel teşkil eder. Etik cesaretle lider, kişiler arasında ayırım yapmaz, daima tarafsız kalarak doğrunun yanında olur. Yanlışla karşı direnç gösterir. Etik davranışların devamlılığını sağlar. Etik cesaret, aynı zamanda ikilem yaşayan öğretmenlere de zorlukların üstesinden nasıl gelinebileceğini de gösteren saygın bir davranış tarzıdır (Price, 2008). Etik cesaretle, bireyler doğru olanı yapmaya gayret ederler. Etik ilkeleri hayata geçirirler. Etik ilke ve değerleri anlamlı kılarlar. Etik ilke ve değerleri korurlar. Bu noktada, etik cesaretin etik davranışların zirvesi olduğunu belirtmek gerekir. Etik cesaretle okulun asli ilke ve değerleri korunur. Potansiyel tehdit ve risklere karşı set olunur. Kaygı, korku, tükenmişlik hissi, iletişimsizlik, soyutlanma ve iş kaybı gibi muhtemel risklere karşı durulur. Kısacası etik cesaret gösteren liderler, kararlılık sahibidirler (Çakıroğlu, 2015). Yanlış ve hatalar karşısında doğruyu bulmaya çalışırlar. Belirsizliklerle yüzleşmekten kaçmazlar. Yani etik liderlikte etik cesaret mutlaka var olmalıdır. Etik liderlik özellikleri gösteren liderler, okul iklimine olumlu katkılar sağlarlar. Çalışanlarıyla birlikte olumlu bir atmosfer yaratırlar.

2.4. İlgili Araştırmalar

Balcı (2019) araştırmasının sonucunda, etik liderlik konusunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla hazır bulunuşa sahip oldukları belirtilmiştir. Bunun yanında etik liderlik algı düzeyi konusunda, ilçe il merkezinde görev yapan öğretmenlerin ilçe merkezinde görev yapan öğretmenlere göre daha az çıkmıştır.

Coşkun (2017) Malatya'da il merkezinde bulunan okullarda çalışmasını gerçekleştirmiştir. Çalışmada devlet ve özel okullardaki etik liderlik boyutunu ele almıştır. Araştırmanın sonucunda etik liderlik algısının her iki düzeyde görev yapan öğretmenlerde de yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tutkun'un (2017) Tokat ilinde farklı tüm okul türlerinde yaptığı araştırmasında, okul yöneticilerinin etik liderliğe ilişkin davranışlarını incelemiştir. Araştırmanın sonucunda okul yöneticilerinin etik liderliğe ilişkin davranışları yüksek boyutta ortaya koyabildikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, cinsiyet ve yaş değişkenlerinin etik liderliğe ilişkin davranışlarda anlamlı bir fark ortaya çıkarmadığı belirtilmiştir. Fakat okul türü ile eğitim düzeyi değişkenlerinin etik liderliğe ilişkin davranışların üzerinde anlamlı bir farklılaşma yarattığı ifade edilmiştir. Söz konusu farklılık, ilkokul ve lise düzeyleri ile lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin lehinedir.

Yoldaş (2018) İstanbul'da görev yapan 269 öğretmenle örgütsel adalet ile etik liderlik algılarını ele almıştır. Araştırmada sosyo-demografik değişkenlerin, örgütsel adalet ile etik liderlik algılarının üzerinde etkili olmadığı belirtilmiştir. Ayrıca, liderlik niteliklerini özümseyen yöneticilerin okullarında, örgütsel adaletle yönelik algının daha yüksek olduğu ifade edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, nicel ve tarama modelinde bir çalışma olarak yapılacaktır. Nicel çalışmalar seçenekli ve sayısal verilere dayanırken tarama modelleri, “geçmişte veya hali hazırda mevcut olan bir durumu (olay, kişi, nesne) kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir” (Karasar, 2012). Araştırmaya uygun olmasından dolayı bu model tercih edilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2022-2023 Eğitim yılında, Denizli ili Merkezefendi ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Evrende yaklaşık 3500 öğretmen bulunmaktadır. Araştırmada örneklem olarak 300 katılımcıya “Kolay ulaşılabilir örnekleme” yöntemiyle ulaşılmış ve ölçekler gönüllü ve istekli olanlara dağıtılmıştır. Ancak bilimsel araştırma kriterini taşıyan ölçek 279 olup bu ölçekler araştırmada kullanılmıştır. Dolayısıyla 279 katılımcıdan veriler toplanmıştır.

Araştırmaya katılarak ölçek sorularının tamamına cevap veren 279 öğretmene ilişkin kişisel bilgiler ve dağılımları aşağıda Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. *Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri Dağılımları*

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	160	57,3
	Erkek	119	42,7
Yaş	25-35	77	27,6
	36-40	71	25,4
	41-45	65	23,3
	46-50	34	12,2
	51 >	32	11,5

(Devamı arkadadır)

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri Dağılımları (Devamı)

Değişken	Kategori	n	%
Kıdem	1-10	48	17,2
	11-15	75	26,9
	16-20	90	32,3
	21 +	66	23,7
Medeni Durum	Evli	224	80,3
	Bekar	55	19,7
Eğitim Düzeyi	Lisans	220	78,9
	Lisansüstü	59	21,1
Kariyer Durumu	Öğretmen	82	29,4
	Uzman öğretmen	164	58,8
	Başöğretmen	33	11,8

Tablo 3.1’de de görülen sınıf öğretmenlerinin kişisel özelliklere göre dağılımları incelendiğinde öğretmenlerin büyük kısmının % 57,3’ünün kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Öğretmenlerin büyük kısmının % 27,6’sının 25-35 yaş aralığında olduğu görülürken % 25,4’ünün 36-40 yaş ve % 23,3’ünün 41-45 yaşlarda olduğu görülmektedir. Kıdem olarak büyük kısmının % 32,3 oranla 16-20 yıl ve % 26,9’unun 11-15 yıl kıdeme sahip oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin medeni hal olarak büyük oranda (% 80,3) evli oldukları ve % 78,9 oranla lisans mezunu oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin kariyer olarak büyük oranda % 58,8 oranla uzman öğretmen, % 29,4 oranla öğretmen ve % 11,8 oranla başöğretmen unvanını taşıdıkları görülmüştür.

3.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı; iki kısımdan oluşmuştur. Ölçeğin ilk kısmında öğretmenlerin genel bilgilerini içeren “a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Öğrenim düzeyi, f) Branş” ile ilgili 5 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde “Okul Müdürü Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği (ELDÖ)” yer almaktadır. Ölçek İlğan ve Ekiz (2020) çalışmasıyla geliştirilmiştir. Ölçek 52 madde ve 5 boyuttan oluşmaktadır. “Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma” boyutu 17, 26, 29, 33, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50 ve 51. Maddeler, “Mesleki yönetim etiği” şeklinde isimlendirilen ikinci boyut 1, 2, 4, 5, 6, 8, 12, 14, 15, 18, 21, 23 ve 52. Maddeler, “Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma” şeklinde isimlendirilen üçüncü boyut 10, 19, 22, 24, 25, 28, 30, 31, 32, 34, 35 ve 36. Maddeler, “Rol model davranışlar” şeklinde isimlendirilen dördüncü boyut 3, 7, 9, 11 ve 20. Maddeler ve “Karar alma sürecinde kamu yararını gözetme” şeklinde isimlendirilen beşinci boyut 16,

27 ve 39. Maddelerle ölçülmüştür. Ölçek likert tipinde olup Hiç Sergilemez (1), Ara Sıra Sergiler (2), Sergiler (3), Çoğunlukla Sergiler (4), Sürekli Sergiler (5) şeklindedir

3.4. Verilerin Toplanması

Verileri toplayabilmek için gerekli izin başvuruları yapılmıştır. İzin verildikten sonra ilkokullara gidilerek okul yöneticilerine ve öğretmenlere izin gösterilmiş ve gerekli açıklamalar yapılmıştır. Öğretmenlerden istekli ve gönüllü olanlara ölçekler dağıtılıp gerekli açıklamalar yapılmış, ölçekleri eksiksiz doldurmaları ve ölçeklere kişisel veri yazmadan doldurmaları istenmiştir. Doldurulan ölçekler toplanarak kontrol edilmiş bilimsel çalışmalara uygun olmayan ölçekler elenmiştir. Ölçeklerden 279 ölçek sadece değerlendirmeye alınmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

2022-2023 eğitim öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin ölçeğe verdikleri cevaplar SPSS 24 istatistik programına kodlanarak girişi yapılmıştır. Analizlerde veri girişi yapılan bu SPSS programı kullanılmıştır. Verilerin dağılımının normal dağılım analizi “basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine bakılarak” yapılmıştır. Verilerin normallik analizine ilişkin bulgular Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. *Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi Bulguları*

Ölçek ve Alt Boyutları	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma	,092	,284
Mesleki yönetim etiği	,197	,151
Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma	,115	,130
Rol model davranışlar	-,010	,403
Karar alma sürecinde kamu yararını gözetme	,798	-,143
Genel	,270	,229

Tablo 3.2. incelendiğinde ölçek ve alt boyutlarının normal dağılımı amacıyla yapılan “Basıklık ve Çarpıklık” değerlerinin -,010 ile ,798 aralığında değişiklik gösterdiği görülmüştür. Kalaycı (2016) çalışmasında -1 ile +1 arasındaki değerlerin normal dağılım gösterdiğinin kabul edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Buna göre veriler normal dağılım

göstermektedir ve analizlerde parametrik testlerin kullanılması gerekmektedir. Analizlerde parametrik testler yapılmıştır. Manidarlık düzeyi sınamasında $\alpha = .05$ değeri göz önünde bulundurulmuştur. Bağımsız örneklem T testi ve tek yönlü varyans analizi Anaova testleri ile frekans ve ortalama testleri yapılmıştır. Yorumlamalarda aşağıda veriler aralıklar kullanılmış ve yorumlar buna göre yapılmıştır.

1,00 – 1,80 Çok az

1,81 – 2,60 Az

2,61 – 3,40 Orta

3,41 – 4,20 Yüksek

4,21 – 5,00 Çok yüksek

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde verilerin analizi sonucunda ulaşılmış olan bulgulara ve bunun yorumlarına yer verilmiştir.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

“1. Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına yönelik algıları ne düzeydedir?, 2. Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına alt boyutlarına yönelik algıları ne düzeydedir? Ve 3. Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına alt boyutlarına yönelik algıları; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Öğrenim düzeyi, f. Kariyer durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” olmak üzere 3 alt problemle bunlara ait bulgu ve yorumlar verilmiştir.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına yönelik algıları ne düzeydedir” biçiminde belirlenmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Algıları*

Okul Müdürlük	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
1. Eğitim-Öğretimin sağlıklı ve güvenli bir ortamda yapılabilmesi için gereken önlemleri alır.	279	3,48	,71	Yüksek
2. Eğitim öğretim faaliyetlerini sevgi ve saygı temelinde planlar.	279	3,63	,70	Yüksek
3. Öğrenciyi utandıracak, onurunu kıracak söz ve davranışlardan kaçınır.	279	3,51	,80	Yüksek
4. Eğitim hizmetlerinin yürütülmesinde öğretmenler arasında eşitlik, tarafsızlık ve liyakat ilkelerine uygun hareket eder.	279	3,61	,72	Yüksek

(Devamı arkada)

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Algıları (Devamı)

Okul Müdürlük	n	\bar{X}	s	Düzeyi
5. Yasal zorunluluklar ve acil durumlar dışında gizli bilgileri korur ve kimseyle paylaşmaz.	279	3,55	,82	Yüksek
6. Meslektaşları ile öğrencilerin kaliteli bir eğitim alması için işbirliği yapar.	279	3,65	,74	Yüksek
7. Toplum nezdinde kötü kabul edilen alışkanlıklara sahip değildir.	279	3,57	,86	Yüksek
8. Görevinin gerektirdiği her türlü bilgiyi, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip ederek gelişimini sürdürür.	279	3,53	,73	Yüksek
9. Mesleki nüfuzunu (güç) kullanarak kişisel menfaat sağlamaz.	279	3,45	,95	Yüksek
10. Hatalarını kabul eder.	279	3,50	,80	Yüksek
11. Mesleğini sevmediği izlenimini verecek davranışlardan kaçınır.	279	3,56	,77	Yüksek
12. Bilgi birikimini ve mesleki tecrübelerini hiçbir menfaat beklemezsizin paylaşır.	279	3,67	,78	Yüksek
13. Başarıları adaletli bir şekilde ödüllendirir.	279	3,48	,78	Yüksek
14. Meslektaşlarıyla ilgili edindiği bilgilerde gizliliğe riayet eder.	279	3,65	,76	Yüksek
15. Kurumun amaç ve hedeflerine bağlıdır.	279	3,63	,77	Yüksek
16. Karar alma aşamasında keyfi hareket ederek acele etmez.	279	3,52	,83	Yüksek
17. Sembolik nitelikteki hediyeler hariç mesleki kararını ve tarafsızlığını etkileyecek hediyeleri kabul etmez.	279	3,53	,84	Yüksek
18. Mesai ve ders saatlerine titizlikle uyar.	279	3,68	,75	Yüksek
19. Samimi ve güvene dayalı bir iletişim kurar.	279	3,56	,78	Yüksek
20. Üzüntü, sıkıntı, mutsuzluk gibi kişisel durumlarını okul çalışanlarına ve öğrenciye yansıtmaz.	279	3,58	,82	Yüksek
21. Dürüst ve doğru sözlüdür.	279	3,59	,82	Yüksek
22. Alçak gönüllüdür.	279	3,66	,80	Yüksek
23. Tüm koşullarda gerçeği söyler.	279	3,58	,79	Yüksek
24. Bireysel hakları korur.	279	3,60	,74	Yüksek
25. Öğretmenlere öğrencilerle ilgili güven sarsıcı veya önyargılı yaklaşımlara neden olacak telkin ve yönlendirmelerden sakınır.	279	3,58	,75	Yüksek
26. Öğrencilerin huzurunda ve değişik ortamlarda meslektaşlarının aleyhinde söz söylemez.	279	3,54	,80	Yüksek
27. Dini konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmaz.	279	3,45	,86	Yüksek
28. Tartışmalar için özgür ortamlar oluşturur.	279	3,50	,73	Yüksek
29. Bencil davranışlar sergilemez.	279	3,40	,94	Orta
30. Öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul eder.	279	3,57	,77	Yüksek

(Devamı arkada)

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarına İlişkin Algıları (Devamı)

Okul Müdürlük	n	\bar{X}	s	Düzeyi
31. Tartışmalara yapıcı ve anlayışlı bir şekilde katılır.	279	3,51	,74	Yüksek
32. Çalışanların ve öğrencilerin kişiliklerini özgürce ve eksiksiz olarak gerçekleştirmesi için demokratik tutum sergiler.	279	3,54	,75	Yüksek
33. Çalışanlar arasında arabozuculuk yapmaz.	279	3,51	,86	Yüksek
34. Okulda tek adam kültürünün oluşmasına müsaade etmez.	279	3,52	,84	Yüksek
35. Görev ve sorumluluklarına ilişkin hesap verebilirlik algısı yüksektir.	279	3,55	,76	Yüksek
36. Öğretmenlerin saygınlık ve onurunun korunması konusunda gereken hassasiyeti gösterir.	279	3,59	,79	Yüksek
37. Öğretmenleri görmezden gelme, önemsememe, onları aşağılayıcı sözler, alay ve hoşlanılmayan şaka vb. davranışlardan kaçınır.	279	3,58	,77	Yüksek
38. Okul çalışanlarına yönelik parmakla gösterme ve gözdağı verme gibi davranışlardan kaçınır.	279	3,61	,81	Yüksek
39. Okulun genelini ilgilendiren kararlar alınırken kişilerin çıkarlarını görmezden gelir.	279	3,40	,91	Orta
40. Öğretmen ve veli ilişkilerinde aşırı samimiyetten kaçınır.	279	3,47	,79	Yüksek
41. Taciz ve istismar vakaları karşısında etkin ve tutarlı bir tavır sergiler.	279	3,64	,84	Yüksek
42. Öğretmen, öğrenci ve personelle ilgili gerçekleri ve kayıtları değiştirmez ve hatalı kullanmaz.	279	3,60	,88	Yüksek
43. Sendikal ayrımcılık yapmaz.	279	3,54	,85	Yüksek
44. İnsanlar arasında dedikodu ve laf taşıyıcılık yapmaz.	279	3,62	,85	Yüksek
45. Cinsellik içeren söz ve davranışlardan şiddetle kaçınır.	279	3,57	,92	Yüksek
46. Kişilerin özel yaşamına ilişkin bilgi edinme girişimlerinde bulunmaz.	279	3,65	,86	Yüksek
47. Kişisel inanç ve siyasi görüşünü ele verecek tarzda hareket etmez.	279	3,51	,85	Yüksek
48. Kurumun kaynaklarından tüm öğretmenlerin eşit bir şekilde istifade etmesini sağlar.	279	3,62	,79	Yüksek
49. Üst yöneticilerin çıkarına iş ve işlem yapmaz.	279	3,53	,85	Yüksek
50. Görevini icra ederken siyasi, dini ve ideolojik etki altında kalmadan hareket eder.	279	3,60	,80	Yüksek
51. Görevlerini vatana hizmet bilinci ve şuru ile yapar.	279	3,63	,81	Yüksek
52. Öğretmenlerin mesai ve ders saatlerine titizlikle uymaları yönünde gerekli tedbirleri alır.	279	3,63	,82	Yüksek

Tablo 4.1.'de sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin algıları incelendiğinde en yüksek düzeyin ($\bar{X}=3,68$) ortalamayla "Yüksek" düzeyinde "Mesai ve ders saatlerine titizlikle uyar." Maddesindedir. Bunu ($\bar{X}=3,67$)

ortalamaıyla “Bilgi birikimini ve mesleki tecrübelerini hiçbir menfaat beklemeksizin paylaşır.” Ve ($\bar{X}=3,66$) ortalamaıyla “Alçak gönüllüdür.” Maddeleri “Yüksek” düzeyinde izlemektedir. En düşük ortalama ise ($\bar{X}=3,40$) ortalamalarla “Bencil davranışlar sergilemez.” Ve “Okulun genelini ilgilendiren kararlar alınırken kişilerin çıkarlarını görmezden gelir.” Maddelerine “Orta” düzeydedir. Diğer maddelere katılımın hep yüksek düzeyinde olduğu görülmektedir. Buna göre sınıf öğretmenlerinin okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını genel olarak yüksek düzeyinde sergilediğini düşündükleri söylenebilir. Bu durum okul yöneticileri ve öğretmenler açısından son derece önemlidir. Okul yöneticilerinin davranışlarının etik liderlik özellikleri açısından ve dış değerlendirme olarak öğretmenlerin gözünden yüksek derecede görülmesi oldukça önemli ve dikkate değerdir.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına alt boyutlarına yönelik algıları ne düzeydedir?” biçiminde belirlenmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları alt boyutlarına ilişkin ortalamalar ve standart sapma sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Alt Boyutlarına İlişkin Algıları*

	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma	279	3,56	,64	Yüksek
Mesleki yönetim etiği	279	3,61	,60	Yüksek
Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma	279	3,56	,61	Yüksek
Rol model davranışlar	279	3,53	,64	Yüksek
Karar alma sürecinde kamu yararını gözetme	279	3,46	,68	Yüksek
Genel	279	3,56	,58	Yüksek

Tablo 4.2’de Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını sergilemelerine ilişkin algılarında en yüksek düzeyin ($\bar{X}=3,61$) ortalama ve “Yüksek” düzeyinde “Mesleki yönetim etiği” boyutunda olduğu görülmektedir. Bunu ($\bar{X}=3,56$) ortalamalarla yüksek düzeyinde “Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma” ve “Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma” ile ($\bar{X}=3,53$) ortalama ve yüksek

düzeyinde “Rol model davranışlar” boyutları izlemektedir. En düşük ortalama ise ($\bar{X}=3,46$) ortalama ve yüksek düzeyinde “Karar alma sürecinde kamu yararını gözetme” boyutundadır. Genel ortalama ise ($\bar{X}=3,56$) ortalama ve yüksek düzeyindedir. Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını sergilemelerine ilişkin algılarının bütün boyutlarda ve genel olarak yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin gözünden okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını yüksek düzeyde sergilediklerine ilişkin algının olması son derece önemlidir. Bunun çalışma iklimi, öğretmen performansı, örgütsel bağlılık, akademik başarı ve aidiyet duygularını arttırmada son derece önemli olduğu çalışmalarda vurulanmaktadır.

4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına alt boyutlarına yönelik algıları; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Öğrenim düzeyi, f. Kariyer durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyete göre t testi analiz bulguları Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. *Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Cinsiyete Göre Analizi*

	Cinsiyet	n	\bar{X}	s	t	p
Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma	Kadın	160	3,62	,62	1,75	,08
	Erkek	119	3,49	,65		
Mesleki yönetim etiği	Kadın	160	3,65	,58	1,44	,14
	Erkek	119	3,55	,63		
Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma	Kadın	160	3,59	,59	,92	,35
	Erkek	119	3,52	,63		
Rol model davranışlar	Kadın	160	3,54	,64	,18	,85
	Erkek	119	3,52	,65		
Karar alma sürecinde kamu yararını gözetme	Kadın	160	3,47	,66	,39	,69
	Erkek	119	3,44	,70		
Genel	Kadın	160	3,60	,56	1,30	,19
	Erkek	119	3,51	,60		

* $p < ,05$

Tablo 4.3’te Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyete göre özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir

olmada ($t= 1,75; p>0,05$), Mesleki yönetim etiği ($t= 1,44; p>0,05$), Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma ($t= ,92; p>0,05$), Rol model davranışlarda ($t= ,18; p>0,05$), Karar alma sürecinde kamu yararını gözetme ($t= ,39; p>0,05$) ve Genel olarak ($t= 1,30; p>0,05$) farklılık göstermediği saptanmıştır. Buna göre öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyete göre farklılaşmadığı ve benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları alt boyutlarına ilişkin algılarının yaşa göre Anova testi analiz bulguları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. *Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Yaşa Göre Analizi*

	Yaş	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma	25-35	77	3,33	,55	5,22	,00*	1-3; 1-4; 1-5
	36-40	71	3,51	,65			
	41-45	65	3,69	,65			
	46-50	34	3,78	,55			
	51>	32	3,75	,72			
Mesleki yönetim etiği	25-35	77	3,35	,57	6,72	,00*	1-3; 1-4; 1-5
	36-40	71	3,58	,55			
	41-45	65	3,73	,59			
	46-50	34	3,82	,53			
	51>	32	3,81	,69			
Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma	25-35	77	3,34	,54	4,71	,00*	1-3; 1-4; 1-5
	36-40	71	3,53	,59			
	41-45	65	3,65	,59			
	46-50	34	3,76	,59			
	51>	32	3,73	,70			
Rol model davranışlar	25-35	77	3,32	,62	4,66	,00*	1-3; 1-4
	36-40	71	3,49	,60			
	41-45	65	3,64	,65			
	46-50	34	3,82	,59			
	51>	32	3,63	,68			
Karar alma sürecinde kamu yararını gözetme	25-35	77	3,33	,64	1,17	,32	-
	36-40	71	3,44	,59			
	41-45	65	3,54	,70			
	46-50	34	3,53	,70			
	51>	32	3,54	,85			
Genel	25-35	77	3,33	,54	5,84	,00*	1-3; 1-4; 1-5
	36-40	71	3,52	,56			
	41-45	65	3,68	,58			
	46-50	34	3,77	,51			
	51>	32	3,73	,63			
*p<0,05	1.25-35	2.36-40	3.41-45	4.46-50	5.51>		

Tablo 4.4'te görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları alt boyutlarına ilişkin algılarının yaşa göre karar alma sürecinde kamu yararını gözetmede farklılık göstermediği ($F=1,17$; $p>0,05$) görülürken özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olmada ($F=5,22$; $p<0,05$), mesleki yönetim etiği ($F=6,72$; $p<0,05$), demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma ($F=4,71$; $p<0,05$), rol model davranışlar ($F=4,66$; $p<0,05$) ve genel olarak ($F=5,84$; $p<0,05$) farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farklılık olan grupların tespiti için post Hoc Tukey analizi sonucunda özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma boyutunda 25-35 yaşındaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{25-35} = 3,33$) 41-45 yaş öğretmenleri ($\bar{X}_{41-45} = 3,69$) arasında, 25-35 yaşındaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{25-35} = 3,33$) 46-50 yaş öğretmenleri ($\bar{X}_{46-50} = 3,69$) arasında, 25-35 yaşındaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{25-35} = 3,33$) 41-45 yaş öğretmenleri ($\bar{X}_{51 >} = 3,75$) arasında ve 25-35 yaş aleyhine düşüktür. Buna göre öğretmenlerin yaşları arttıkça okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını sergilemelerine ilişkin algı düzeyleri artmaktadır.

Mesleki yönetim etiği boyutunda 25-35 yaşındaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{25-35} = 3,35$) 41-45 yaş öğretmenleri ($\bar{X}_{41-45} = 3,73$) arasında, 25-35 yaşındaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{25-35} = 3,35$) 46-50 yaş öğretmenleri ($\bar{X}_{46-50} = 3,82$) arasında, 25-35 yaşındaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{25-35} = 3,35$) 51 ve üzeri yaş öğretmenleri ($\bar{X}_{51 >} = 3,73$) arasında ve 25-35 yaş aleyhine düşüktür. Buna göre öğretmenlerin yaşları arttıkça okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını sergilemelerine ilişkin algı düzeyleri artmaktadır.

Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma boyutunda 25-35 yaşındaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{25-35} = 3,34$) 41-45 yaş öğretmenleri ($\bar{X}_{41-45} = 3,65$) arasında, 25-35 yaşındaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{25-35} = 3,34$) 46-50 yaş öğretmenleri ($\bar{X}_{46-50} = 3,76$) arasında, 25-35 yaşındaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{25-35} = 3,34$) 51 ve üzeri yaş öğretmenleri ($\bar{X}_{51 >} = 3,73$) arasında ve 25-35 yaş aleyhine düşüktür. Buna göre öğretmenlerin yaşları arttıkça okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını sergilemelerine ilişkin algı düzeyleri artmaktadır.

Rol model davranışlar boyutunda 25-35 yaşındaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{25-35} = 3,32$) 41-45 yaş öğretmenleri ($\bar{X}_{41-45} = 3,64$) arasında, 25-35 yaşındaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{25-35} = 3,32$) 46-50 yaş öğretmenleri ($\bar{X}_{46-50} = 3,82$) arasında ve 25-35 yaş aleyhine düşüktür. Buna göre öğretmenlerin yaşları arttıkça okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını sergilemelerine ilişkin algı düzeyleri artmaktadır.

Genel olarak 25-35 yaşındaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{25-35} = 3,33$) 41-45 yaş öğretmenleri ($\bar{X}_{41-45} = 3,68$) arasında, 25-35 yaşındaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{25-35} = 3,33$) 46-50 yaş öğretmenleri ($\bar{X}_{46-50} = 3,77$) arasında, 25-35 yaşındaki öğretmenlerle ($\bar{X}_{25-35} = 3,33$) 51 ve

üzere yaş öğretmenleri ($\bar{X}_{51} > 3,73$) arasında ve 25-35 yaş aleyhine düşüktür. Buna göre öğretmenlerin yaşları arttıkça okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını sergilemelerine ilişkin algı düzeyleri artmaktadır.

Farklılık görülen boyutlar ve genel ortalamada öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin algılarının yaş arttıkça arttığı görülmektedir. En düşük düzey ise 25-35 yaşlardaki öğretmenlerdedir. Bunun nedeni okul müdürlerinin yaşı küçük olan ve meslekte yeni öğretmenlere etik liderlik davranışlarını yeterince göstermediği ya da yeni atanan öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını yeterince algılayamadığı olabilir.

Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları alt boyutlarına ilişkin algılarının kıdeme göre Anova testi analiz bulguları Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. *Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Kıdeme Göre Analizi*

	Kıdem	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma	1-10	48	3,29	,52	9,04	,00*	1-3; 1-4; 2-4
	11-15	75	3,41	,62			
	16-20	90	3,65	,61			
	21>	66	3,82	,67			
Mesleki yönetim etiği	1-10	48	3,35	,59	9,65	,00*	1-3; 1-4; 2-4
	11-15	75	3,45	,56			
	16-20	90	3,68	,52			
	21>	66	3,86	,64			
Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma	1-10	48	3,31	,51	9,28	,00*	1-3; 1-4; 2-3; 2-4
	11-15	75	3,39	,58			
	16-20	90	3,66	,55			
	21>	66	3,78	,67			
Rol model davranışlar	1-10	48	3,31	,65	6,33	,00*	1-4; 2-4
	11-15	75	3,43	,61			
	16-20	90	3,55	,61			
	21>	66	3,79	,66			
Karar alma sürecinde kamu yararını gözetme	1-10	48	3,29	,61	2,30	,07	-
	11-15	75	3,37	,62			
	16-20	90	3,54	,62			
	21>	66	3,56	,83			
Genel	1-10	48	3,31	,53	9,72	,00*	1-3; 1-4; 2-3; 2-4
	11-15	75	3,41	,56			
	16-20	90	3,64	,53			
	21>	66	3,80	,60			

*p<0,05 1.1-10 yıl 2.11-15 yıl 3.16-20 yıl 4.21 >

Tablo 4.5'te sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları alt boyutlarına ilişkin algılarının kıdeme göre Anova testi analiz sonucunda karar alma

sürecinde kamu yararını gözetme boyutunda farklılık göstermediği ($F=2,30$; $p>0,05$) tespit edilmiştir. Ancak sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları alt boyutlarına ilişkin algılarının kıdeme göre özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma ($F=9,04$; $p<0,05$), mesleki yönetim etiği ($F=9,65$; $p<0,05$), demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma ($F=9,28$; $p<0,05$), rol model davranışlar ($F=6,33$; $p<0,05$) ve genel olarak ($F=9,72$; $p<0,05$) ise farklılık gösterdiği saptanmıştır. Farklılık olan grupların tespiti için yapılan Post Hoc Tukey analizi sonucunda özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olmada kıdemi 1-10 yıl olanlarla ($\bar{X}_{1-10}=3,29$) kıdemi 16-20 yıl olanlar ($\bar{X}_{16-20}=3,65$) arasında, kıdemi 1-10 yıl olanlarla ($\bar{X}_{1-10}=3,29$) kıdemi 21 yıl ve üstü olanlar ($\bar{X}_{21>}=3,82$) arasında ve kıdemi 11-15 yıl olanlarla ($\bar{X}_{11-15}=3,41$) kıdemi 21 yıl ve üstü olanlar ($\bar{X}_{21>}=3,82$) arasında ve kıdemi yüksek olanlar lehine yüksektir.

Mesleki yönetim etiği kıdemi 1-10 yıl olanlarla ($\bar{X}_{1-10}=3,35$) kıdemi 16-20 yıl olanlar ($\bar{X}_{16-20}=3,68$) arasında, kıdemi 1-10 yıl olanlarla ($\bar{X}_{1-10}=3,35$) kıdemi 21 yıl ve üstü olanlar ($\bar{X}_{21>}=3,86$) arasında ve kıdemi 11-15 yıl olanlarla ($\bar{X}_{11-15}=3,45$) kıdemi 21 yıl ve üstü olanlar ($\bar{X}_{21>}=3,86$) arasında ve kıdemi yüksek olanlar lehine yüksektir.

Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturmada kıdemi 1-10 yıl olanlarla ($\bar{X}_{1-10}=3,31$) kıdemi 16-20 yıl olanlar ($\bar{X}_{16-20}=3,66$) arasında, kıdemi 1-10 yıl olanlarla ($\bar{X}_{1-10}=3,31$) kıdemi 21 yıl ve üstü olanlar ($\bar{X}_{21>}=3,78$) arasında, kıdemi 11-15 yıl olanlarla ($\bar{X}_{11-15}=3,39$) kıdemi 16-20 yıl olanlar ($\bar{X}_{16-20}=3,66$) arasında, kıdemi 11-15 yıl olanlarla ($\bar{X}_{11-15}=3,39$) kıdemi 21 yıl ve üstü olanlar ($\bar{X}_{21>}=3,78$) arasında ve kıdemi yüksek olanlar lehine yüksektir.

Rol model davranışlar kıdemi 1-10 yıl olanlarla ($\bar{X}_{1-10}=3,31$) kıdemi 21 yıl ve üstü olanlar ($\bar{X}_{21>}=3,79$) arasında, kıdemi 11-15 yıl olanlarla ($\bar{X}_{11-15}=3,43$) kıdemi 21 yıl ve üstü olanlar ($\bar{X}_{21>}=3,79$) arasında ve kıdemi yüksek olanlar lehine yüksektir.

Genel olarak kıdemi 1-10 yıl olanlarla ($\bar{X}_{1-10}=3,31$) kıdemi 16-20 yıl olanlar ($\bar{X}_{16-20}=3,64$) arasında, kıdemi 1-10 yıl olanlarla ($\bar{X}_{1-10}=3,31$) kıdemi 21 yıl ve üstü olanlar ($\bar{X}_{21>}=3,80$) arasında, kıdemi 11-15 yıl olanlarla ($\bar{X}_{11-15}=3,41$) kıdemi 16-20 yıl olanlar ($\bar{X}_{16-20}=3,64$) arasında, kıdemi 11-15 yıl olanlarla ($\bar{X}_{11-15}=3,41$) kıdemi 21 yıl ve üstü olanlar ($\bar{X}_{21>}=3,80$) arasında ve kıdemi yüksek olanlar lehine yüksektir.

Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları alt boyutlarına ilişkin algılarının medeni duruma göre t testi analiz bulguları Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. *Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Medeni Duruma Göre Analizi*

	Medeni Durum	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma	Evli	224	3,65	,63	4,95	,00*
	Bekar	55	3,20	,52		
Mesleki yönetim etiği	Evli	224	3,70	,58	5,26	,00*
	Bekar	55	3,24	,54		
Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma	Evli	224	3,64	,60	4,54	,00*
	Bekar	55	3,23	,54		
Rol model davranışlar	Evli	224	3,63	,65	5,01	,00*
	Bekar	55	3,16	,47		
Karar alma sürecinde kamu yararını gözetme	Evli	224	3,52	,68	3,21	,00*
	Bekar	55	3,20	,59		
Genel	Evli	224	3,65	,57	5,22	,00*
	Bekar	55	3,21	,51		

* $p < ,05$

Tablo 4.6’da sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları alt boyutlarına ilişkin algılarının medeni duruma göre t testi sonucunda özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma ($t = 4,95$; $p < 0,05$), mesleki yönetim etiği ($t = 5,26$; $p < 0,05$), demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma ($t = 4,54$; $p < 0,05$), rol model davranışlar ($t = 5,01$; $p < 0,05$), karar alma sürecinde kamu yararını gözetme ($t = 3,21$; $p < 0,05$) ve genel olarak ($t = 5,225$; $p < 0,05$) farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ortalamalara bakıldığında bütün boyutlarda ve genel olarak evli öğretmenlerin algılarının bekar öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları konusunda daha olumlu düşündükleri söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları alt boyutlarına ilişkin algılarının öğrenim düzeyine göre t testi analiz bulguları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. *Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Öğrenim Düzeyine Göre Analizi*

	Öğrenim düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma	Lisans	220	3,58	,62	,62	,53
	Lisansüstü	59	3,52	,69		
Mesleki yönetim etiği	Lisans	220	3,62	,59	,66	,50
	Lisansüstü	59	3,56	,66		
Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma	Lisans	220	3,56	,59	,00	,99
	Lisansüstü	59	3,56	,68		
Rol model davranışlar	Lisans	220	3,55	,62	,64	,48
	Lisansüstü	59	3,48	,73		
Karar alma sürecinde kamu yararını gözetme	Lisans	220	3,44	,67	-,67	,50
	Lisansüstü	59	3,51	,72		
Genel	Lisans	220	3,57	,56	,46	,64
	Lisansüstü	59	3,53	,66		

* $p < ,05$

Tablo 4.7’de sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları alt boyutlarına ilişkin algılarının öğrenim durumuna göre t testi sonucunda özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma ($t = ,62; p > 0,05$), mesleki yönetim etiği ($t = ,66; p > 0,05$), demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma ($t = ,00; p > 0,05$), rol model davranışlar ($t = ,64; p > 0,05$), karar alma sürecinde kamu yararını gözetme ($t = -,67; p > 0,05$) ve genel olarak ($t = ,46; p > 0,05$) farklılık göstermediği saptanmıştır. Bulgulara göre sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları alt boyutlarına ilişkin algılarının öğrenim durumuna farklılaşmadığı ve benzerlikler gösterdiği söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları alt boyutlarına ilişkin algılarının kariyer durumuna göre Anova testi analiz bulguları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. *Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Kariyer Durumuna Göre Analizi*

	Kariyer	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma	Öğretmen	82	3,44	,47	2,33	,09	-
	U. Öğretmen	164	3,61	,71			
	B. Öğretmen	33	3,66	,56			
Mesleki yönetim etiği	Öğretmen	82	3,48	,48	2,72	,06	-
	U. Öğretmen	164	3,65	,65			
	B. Öğretmen	33	3,72	,59			
Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma	Öğretmen	82	3,42	,42	2,91	,05	-
	U. Öğretmen	164	3,60	,68			
	B. Öğretmen	33	3,67	,58			
Rol model davranışlar	Öğretmen	82	3,42	,52	1,82	,16	-
	U. Öğretmen	164	3,57	,71			
	B. Öğretmen	33	3,61	,58			
Karar alma sürecinde kamu yararını gözetme	Öğretmen	82	3,39	,61	,82	,44	-
	U. Öğretmen	164	3,46	,72			
	B. Öğretmen	33	3,57	,61			
Genel	Öğretmen	82	3,44	,44	2,71	,06	-
	U. Öğretmen	164	3,60	,64			
	B. Öğretmen	33	3,67	,53			

*p<0,05 1. Öğretmen 2.Uzman Öğretmen 3. Başöğretmen

Tablo 4.8’de sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları alt boyutlarına ilişkin algılarının kariyer durumlarına göre Anova testi analiz sonucunda özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma ($F=2,33$; $p>0,05$), mesleki yönetim etiği ($F=2,72$; $p>0,05$), demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma ($F=2,91$; $p>0,05$), rol model davranışlar ($F=1,82$; $p>0,05$), karar alma sürecinde kamu yararını gözetme ($F=,82$; $p>0,05$) ve genel olarak ($F=2,71$; $p>0,05$) farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları alt boyutlarına ilişkin algılarının kariyer durumlarına göre farklılaşmadığı ve aksine benzerlikler gösterdiği söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin en yüksek düzey “Mesai ve ders saatlerine titizlikle uyma olurken bunu bilgi birikimini ve mesleki tecrübelerini hiçbir menfaat beklemeksizin paylaşma ve alçak gönüllülük davranışlarını sergilemede yüksek düzeyde şeklinde olduğu görülmüştür. En düşük ortalamanın ise bencil davranışlar sergilemez ve okulun genelini ilgilendiren kararlar alınırken kişilerin çıkarlarını görmezden gelme maddelerine orta düzeyde şekilde katılım olarak görülmüştür. Diğer maddelere katılımın yüksek düzeyinde olduğu ve öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına yönelik olarak yüksek düzeyde sergilediklerini düşündükleri tespit edilmiştir.

Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını sergilemelerine ilişkin öğretmen algılarının alt boyutlara göre en yüksek düzeyin “Mesleki yönetim etiği” boyutunda olduğu ve bunu “Özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma” ve “Demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma” ile “Rol model davranışlar” boyutları izlemiştir. En düşük ortalama “Karar alma sürecinde kamu yararını gözetme” boyutundadır. Genel ortalama ise yüksek düzeyindedir. Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını sergilemelerine ilişkin algılarının bütün boyutlarda ve genel olarak yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları alt boyutlarına yönelik algılarının cinsiyet, öğrenim düzeyi ve kariyer durumuna göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ancak yaş, kıdem ve medeni duruma göre ise farklılık gösterdiği saptanmıştır. Yaşa göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma, mesleki yönetim etiği, demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma, rol model davranışlar ve genel olarak yaş ilerledikçe arttığını ortaya koymuştur. Bunun nedeni okul müdürlerinin yaşı küçük olan ve meslekte yeni öğretmenlere etik liderlik davranışlarını yeterince göstermediği ya da yeni atanan öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını yeterince algılayamadığı olabilir.

Kıdeme göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları alt boyutlarına yönelik öğretmen algılarının da özel yaşama saygı duyma, tarafsız ve güvenilir olma, mesleki yönetim etiği, demokratik ve güven temelli çalışma ortamı oluşturma, rol model davranışlar ve genel olarak kıdem arttıkça düzeyin arttığını ortaya koymaktadır. Bunun nedeni yaş değişkeninde de olduğu gibi öğretmenlerin kıdemleri arttıkça daha sağduyulu olmaları ya da okul müdürlerinin kıdemi yükseldikçe etik liderlik davranışlarını sergilemede daha titiz davranmaları olabilir.

Medeni duruma göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları alt boyutlarına yönelik öğretmen algılarının bütün boyutlarda ve genel olarak evli öğretmenler lehine anlamlı yüksektir. Dolayısıyla evli öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderlik davranışları alt boyutlarına yönelik algıları bekarlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

5.2. Öneriler

- ❖ Öğretmenlerin okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını sergileme konusundaki algılarının yaş, kıdem ve medeni duruma göre farklılık göstermelerinin nedenleri nitel bir çalışmada ele alınarak derinlemesine araştırılabilir.
- ❖ Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarını daha yüksek düzeyde sergilemeleri için farkındalıkları arttırılabilir.
- ❖ Konu başka örneklem ve yerlerde de ölçülerek sonuçlar karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, G. ve Kaya, M. (2012). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin beden eğitimi öğretmenlerinin görüşleri. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 14(1), 95-102.
- Akbaş, M. (2019). *Öğretmen görüşlerine göre yaygın eğitim yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının incelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa
- Aslan, Ş. (2013). *Liderlik Kuramları*, Eğitim Yayınevi, Konya.
- Aydın, T. (2010). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri İle İlgili Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi*. İstanbul: T.C. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı .
- Bachmann, B. (2017). *Ethical leadership in organizations*. Switzerland: Springer.
- Balcı, İ. (2019). *Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin İncelenmesi*. Şanlıurfa: T.C. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Butcher, W. C. 1997. Ethical leadership. *Executive Excellence*, 14: 5-6.
- Cevizci, A. (2008). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Çakıroğlu, Z. K. (2015). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. İstanbul: T.C. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı.
- Çelik, V. (2013). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Emirbey, A., R. (2017). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Eser, İ. (2018). *Öğretmenlerin etik liderlik algısının işle bütünleşme ile olan ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri, Gaziantep. Yayınlanmamış doktora tezi.
- Güler, T. (2017). *Ortaokul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki (Antalya ili Manavgat ilçe örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- İskele, A. (2009). *İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki yaratıcı iklim üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Kaçay, Z. (2015). *Beden eğitimi öğretmenlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık ve yaşam doyumuna etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi - kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel.
- Kaya, O. (2020). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Kıral, E. ve Başaran, R. (2019). Academic Leadership. T. Fidan (Ed.), *Vocational Identity and Career Construction in Education içinde* (238–257 ss.). Hershey, PA: IGI Global
- Milliken, A., ve Grace, P. (2015). *Nurse ethical awareness: Understanding the nature of everyday practice*. *Nursing Ethics*. doi:10.1177/0969733015615172
- Mostafa, AMS ve Abed El-Motalib, EA (2018). *Kamu Sektöründe Etik Liderlik, İş Anlamlılığı ve İşe Katılım. Kamu Personel Yönetiminin Gözden Geçirilmesi*, 0734371X1879062. DOI: 10,1177 / 0734371x18790628
- Murray, J.S., (Sept 30, 2010) "Moral Courage in Healthcare: Acting Ethically Even in the Presence of Risk" *OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing* 15(3), 2-4. DOI: 10.3912/OJIN.Vol15No03Man02
- Nuttall, J. (2011). *Ahlak Üzerine Tartışmalar Etiğe Giriş*. (Çev. A. Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınevi.
- O'Donohue, W. ve Nelson, L. (2009). The role of ethical values in an expanded psychological contract. *Journal of Business Ethics*, 90(2), 251-263
- Özden, Y. (2008). *Eğitimde Dönüşüm: Eğitimde Yeni Değerler*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Özşahin, M., Zehir, C. ve Acar, A. Z. (2011). Linking Leadership Style to Firm Performance: The Mediating Effect of the Learning Orientation. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 1546-1559.
- Öztaş, N. (2010). *Okul Müdürlüğünden Eğitim Liderliğine Geçiş ve Karaman İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman
- Pojman, L. P. (2016). *Ethics: Discovering rigts and wrong, belmont: Wadsworth Thomsan Learning*.
- Price, L. (2008). *Leadership ethics*. NY: Cambridge Universty Press.

- Sever, N. & Atik, S. (2021). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Okulların Örgütsel Çekicilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi . İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi , 22 (1) , 772-808 . DOI: 10.17679/inuefd.868703
- Şimşek, Ş., Çelik, A. (2018). *Yönetim ve Organizasyon*, Eğitim Yayınevi, Konya
- Teyfur, M., Beytekin, O. F. ve Yalçınkaya, M. (2013). İlköğretim okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile okullardaki örgütsel güven düzeyinin incelenmesi (İzmir il örneği). *Dicle University Journal of Ziya Gokalp Education Faculty*, 21, 84-106
- Thomson, P. (2011). Creative Leadership: A New Category or More of the Same?. *Journal of Education Administration and History*, 43(4), 249-272.
- Topuzoğlu, A. P. (2009). *Demografik özellikler açısından okul yöneticisinden etik liderlik özellikleri "İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği"*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Toytok EH (2014) *Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Örgüt Kültürü Üzerine Etkisi* (Düzce ili Örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Bolu.
- Turhan, M. (2007). Genel ve mesleki lise yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okuldaki sosyal adalet üzerinde etkisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Tutkun, B. (2017). *Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmen Öz Yeterliği Arasındaki İlişki*. Kahramanmaraş: T.C. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı.
- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi (Hatay ili örneği)*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Konya: T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı.
- Yoldaş, A. (2018). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları Üzerine Etkilerinin İncelenmesi* . İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yüksel, M. (2003). Modernleşme Bağlamında Hukuk ve Etik İlişisine Sosyolojik Bir Bakış, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 57, 177-195.

EKLER

Ek 1: Denizli il Milli Eğitim Müdürlüğü Veri Toplama İzin Onayı



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-71394167
Konu : Anket Uygulama İzni

02/03/2023

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünüzün 23.02.2023 tarihli ve 334751 sayılı yazısı.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı Sınıf Eğitimi Temel Yüksek Lisans Programı öğrencisi Gülçin YAYAN, "Sınıf Öğretmenlerinin İlkokul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışlarına Yönelik Algıları" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğünüze bağlı Denizli ili Merkezefendi İlçesinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin İlgi yazılan ekinde belirtilmiş okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) kademeler ile ilgili anket çalışmalarını 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzni"ni" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2022/2023 eğitim-öğretim yılı içinde denetim ilçe milli eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasında göre, oranlı bir örneği Müdürlüğünüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mütahhiti ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğünüze uygun görülmüştür.

Olularınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Milli Eğitim Müdürü

OLUR
02/03/2023
Ruza DALAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuza Müdürlüğünüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğünüze Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Ruza DALAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Eki:
1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır.

Adres : MAKİF Emniyet Mah. 29 EKİM Bulv. No:176/1
Merkazefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.e-meb.gov.tr>
E-Posta: al00@meb.gov.tr
Kop Adresi : meb@al00.kop.tr

Bölge Değerlendirme Adresi : <https://www.turkiya.gov.tr/meb-etbys>
Bölge İçi: Hırsyolu ERKOÇ-V.R.K.E.İ. / Saka GRLA02-Şaf
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu belge güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır. <https://www.meb.gov.tr> adresindeki 3974-4700-3e21-8361-3d4f koda ile teyit edilebilir.

Ek 2: Veri Toplama Araçları (Ölçekler)

E-Ölçek İrtih ve Süyane: 2002/2023-4/336982

14

EKLER

Ek 1. Ölçek

Değerli öğretmen arkadaşlarım,

Bilimsel bir çalışmaya veri sağlamak amacıyla siz değerli arkadaşlarımızın görüşlerinize ihtiyaç duymaktayım. Veriler başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği lütfen işaretleyiniz.

10.2017.1.83
3236

Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Gülcan YAYAN
Yüksek Lisans Öğrencisi

I BÖLÜM: KİŞİSEL ÖZELLİKLER

A) Cinsiyet: Kadın () Erkek ()

B) Yaş:

C) Kadem:


D) Medeni Durum: Evli () Bekar ()

E) Öğrenim Düzeyi: Lisans () Lisansüstü ()

F) Branş:

G) Kariyer Durumu: Öğretmen () Uzman Öğretmen () Başöğretmen ()

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



II. BÖLÜM: Okul Müdürü Etik Liderlik Davranışları Sergileme Ölçeği (ELDÖ)

Okul Müdürü	Hiç Sergilemez	Az Sıra Sergiler	Sergiler	Çoğunlukla Sergiler	Sürekli Sergiler
1. Eğitim-Öğretimin sağlıklı ve güvenli bir ortamda yapılabilmesi için gereken önlemleri alır.					
2. Eğitim öğretim faaliyetlerini sevgi ve saygı temelinde planlar.					
3. Öğrenciyi utandırmak, emrarını kırarak söz ve davranışlardan kaçınır.					
4. Eğitim hizmetlerinin yürütülmesinde öğretmenler arasında eşitlik, tarafsızlık ve liyakat ilkelere uygun hareket eder.					
5. Yasal zorunluluklar ve acil durumlar dışında gizli bilgileri korur ve kimseye paylaşmaz.					
6. Meslektaşları ile öğrencilerin kaliteli bir eğitim alması için işbirliği yapar.					
7. Toplum nezdinde kötü kabul edilen alışkanlıklara sahip değildir.					
8. Görevinin gerektirdiği her türlü bilgiyi, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip ederek gelişimini sürdürür.					
9. Mesleki atılımını (güç) kullanarak kişisel menfaat sağlamaz.					
10. Hatalarını kabul eder.					
11. Mesleğini sevmediği izlenimini verecek davranışlardan kaçınır.					
12. Bilgi birikimini ve mesleki tecrübelerini hiçbir menfaat beklemeden paylaşır.					
13. Başarıları adaklı bir şekilde ödüllendirir.					
14. Meslektaşlarıyla ilgili edindiği bilgilerde gizliliğe riayet eder.					
15. Kararının amaç ve hedeflerine bağlıdır.					
16. Karar alma aşamasında keyfi hareket ederek acele etmez.					
17. Sembolik nitelikteki hediyeler hariç mesleki kararını ve tarafsızlığını etkileyecek hediyeleri kabul etmez.					
18. Mesai ve akşam saatlerine titizlikle uyar.					
19. Samimi ve güvene dayalı bir iletişim kurar.					
20. Üzülme, sıkıntı, mutsuzluk gibi kişisel durumlarını okul çalışanlarına ve öğrenciyeye yansıtmaz.					
21. Doğru ve doğru değildir.					
22. Alçak görülür.					
23. Tüm konularda geçceği söyler.					



24. Bireysel hakları korur.					
25. Öğretmenlere öğrencilerle ilgili güven soruları veya önyargılı yaklaşımlara neden olacak tekin ve yönlendirmelerden sakınır.					
26. Öğrencilerin huzurunda ve değişik ortamlarda meslektaşlarının aleyhinde söz söylemez.					
27. Dini konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmaz.					
28. Tartışmalar için uygun ortamlar oluşturur.					
29. Bencil davranışlar sergilemez.					
30. Öğretmenlerin farklı düşünmebileceğini kabul eder.					
31. Tartışmalara yapıcı ve anlayışlı bir şekilde katılır.					
32. Çalışanlara ve öğrencilerin kişiliklerini değiltire ve eksiksiz olarak gerçekleştirilmesi için demokrasinin tümünü sergiler.					
33. Çalışanlar arasında arabuluculuk yapmaz.					
34. Okulda tek adam kültürünün oluşturulmasına katkıda bulunmaz.					
35. Görev ve sorumluluklarına ilişkin hesap verebilirlik algısını yitmez.					
36. Öğretmenlerin saygınlık ve onurunu koruyan konularında gereken hassasiyeti gösterir.					
37. Öğretmenleri görünmeden gelme, bemsenme, onları aşağılayıcı sözler, alay ve hoşlanılmayan şaka vb. davranışlardan kaçınır.					
38. Okul çalışanlarına yönelik pamakla gösterme ve gözetip verme gibi davranışlardan kaçınır.					
39. Okulun genelini ilgilendiren kararlar alınırken kişilerin çıkarlarını görünmeden gelir.					
40. Öğretmen ve veli ilişkilerinde aşırı samimiyetten kaçınır.					
41. Taciz ve istismar vakaları karşısında etkin ve tutarlı bir tavır sergiler.					
42. Öğretmen, öğrenci ve personelle ilgili gerçekleri ve kayıtları değiştirmez ve hatalı kullanmaz.					
43. Sendikal ayrımcılık yapmaz.					
44. İnsanlar arasında dedikodu ve inf taşıyıcılık yapmaz.					
45. Cinsellik içeren söz ve davranışlardan şiddetle kaçınır.					
46. Kişilerin özel yaşamına ilişkin bilgi edinme girişimlerinde bulunmaz.					
47. Kişisel inanç ve siyasi görüşünü ele verecek tarzda hareket etmez.					
48. Kurumun kaynaklarından tüm öğretmenlerin eşit bir şekilde istifade etmesini sağlar.					
49. Üst yöneticilerin çıkarına iş ve işlem yapmaz.					
50. Görevini ısrarla ederken siyasi, dini ve ideolojik etki altında kalmadan hareket eder.					
51. Görevlerini vatanı hizmet bilinci ve şurası ile yapar.					
52. Öğretmenlerin mesai ve ders saatlerine titizlikle uymaları yönünde gerekli tedbirleri alır.					

